

Estado de Información no Financiera e Informe de Sostenibilidad



Correspondiente al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2023

Contenido

Comunicado de nuestro Consejero Delegado

1. Bases de presentación del Estado de Información no Financiera Consolidado

2. Nuestro negocio

Misión, visión y valores
Estrategia y modelo de negocio
Riesgos y Oportunidades
Prodiel en cifras

3. Grupos de interés y análisis de materialidad

Identificación y evaluación de grupos de interés
Identificación de asuntos materiales

4. Nuestro compromiso con la sostenibilidad

El compromiso con el Medio Ambiente
El compromiso en materia social y con nuestro personal
El compromiso con los Derechos Humanos
El compromiso contra la corrupción y el soborno
El compromiso con la sociedad

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

Comunicado de nuestro Consejero Delegado

Como parte integral del Informe de Sostenibilidad del Grupo Prodiel, es un honor presentar el Estado de Información No Financiera correspondiente al año 2023. Este documento refleja no solo nuestra posición actual sino también el camino recorrido y los desafíos superados, marcando un punto de inflexión hacia un futuro sostenible y próspero.

Ante todo, deseamos extender un sincero agradecimiento a todos nuestros stakeholders y trabajadores, cuyo esfuerzo incansable y compromiso han sido fundamentales para superar los difíciles momentos vividos. El año 2023, a pesar de sus complejidades, ha demostrado ser un período de avances significativos y de fortalecimiento para nuestra organización, superando las expectativas y los desafíos de los años anteriores.

La reestructuración bancaria, completada durante este año, ha sido un éxito rotundo, fortaleciendo nuestra estructura financiera y generando una renovada confianza entre nuestros colaboradores, clientes y socios. Este logro es un testimonio de nuestra resiliencia y nuestro compromiso con una gestión prudente y estratégica.

La entrada del Grupo Smartenergy en nuestro accionariado ha marcado un hito importante, reforzando la compañía en todos sus niveles. Esta alianza estratégica ha potenciado nuestra capacidad de desarrollo, construcción y nuestra posición en el mercado de las energías renovables, consolidando nuestra visión de futuro.

En cuanto a nuestros proyectos, el año 2023 ha visto la culminación exitosa de todos los proyectos de EPC (Engineering, Procurement and Construction) emprendidos, un logro para nada sencillo que subraya nuestra excelencia operativa y nuestro compromiso con la entrega de proyectos de calidad bajo cualquier circunstancia. Además, hemos avanzado significativamente en el desarrollo de los proyectos fotovoltaicos dentro de nuestra área de promoción, un paso gigantesco hacia nuestra meta de liderar la transición energética.

Reconociendo la importancia de la mejora continua, hemos llevado a cabo una revisión exhaustiva de todos los procedimientos internos, optimizando nuestros procesos y reforzando nuestro compromiso con la excelencia operacional y la satisfacción del cliente.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono ha sido más fuerte que nunca, muestra de ello ha sido la publicación de la nueva Política de Sostenibilidad de Prodiel, la nueva Política de Compras Sostenibles, y las acciones llevadas por el Comité de Sostenibilidad.

Conscientes del legado que dejamos a las futuras generaciones, hemos intensificado nuestras iniciativas para promover el uso de energías renovables, contribuyendo así a un planeta más limpio y sostenible. Este esfuerzo se refleja en cada proyecto y en cada decisión tomada, reafirmando nuestra responsabilidad con el medio ambiente y con la sociedad.

Además, hemos intensificado nuestro compromiso social y con las comunidades locales, mediante los programas de responsabilidad social corporativa, implementando acciones que benefician y empoderan a las poblaciones en las áreas donde operamos. Estas acciones reflejan nuestro deseo de no solo ser líderes en el sector energético sino también agentes de cambio positivo en la sociedad.

Para finalizar, reiteramos que la ética y la seguridad en el trabajo continúan siendo pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa. Estos valores son intransigentes y se reflejan en

cada aspecto de nuestra operación, asegurando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos nuestros empleados y colaboradores, siendo garante de estos compromisos nuestro Comité de gestión ética

Mirando hacia el futuro, estamos seguros de que el año 2024 y los venideros traerán consigo nuevas oportunidades y desafíos. Sin embargo, con la base sólida que hemos construido y el camino que hemos trazado en 2023, estamos más preparados que nunca para enfrentarlos y continuar nuestra trayectoria de crecimiento sostenible.

En conclusión, el Estado de Información No Financiera que a continuación se detalla, siendo este el Informe de Sostenibilidad del grupo Prodiel para el año 2023, es un reflejo de nuestro compromiso inquebrantable con la sostenibilidad, la seguridad en el trabajo y la responsabilidad social. Es un testimonio de lo que somos como organización y de lo que aspiramos a ser en el futuro. Gracias a todos los que han sido parte de este viaje. Juntos, seguimos avanzando hacia un futuro más verde y próspero.

Miguel Somé Domínguez
CEO

1. BASES DE PRESENTACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

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.

Se excluye del alcance del informe Prodiel Energy España al no pertenecer a Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L desde el 12 de julio de 2023.

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 2023.

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/XX/2024.

2. NUESTRO NEGOCIO

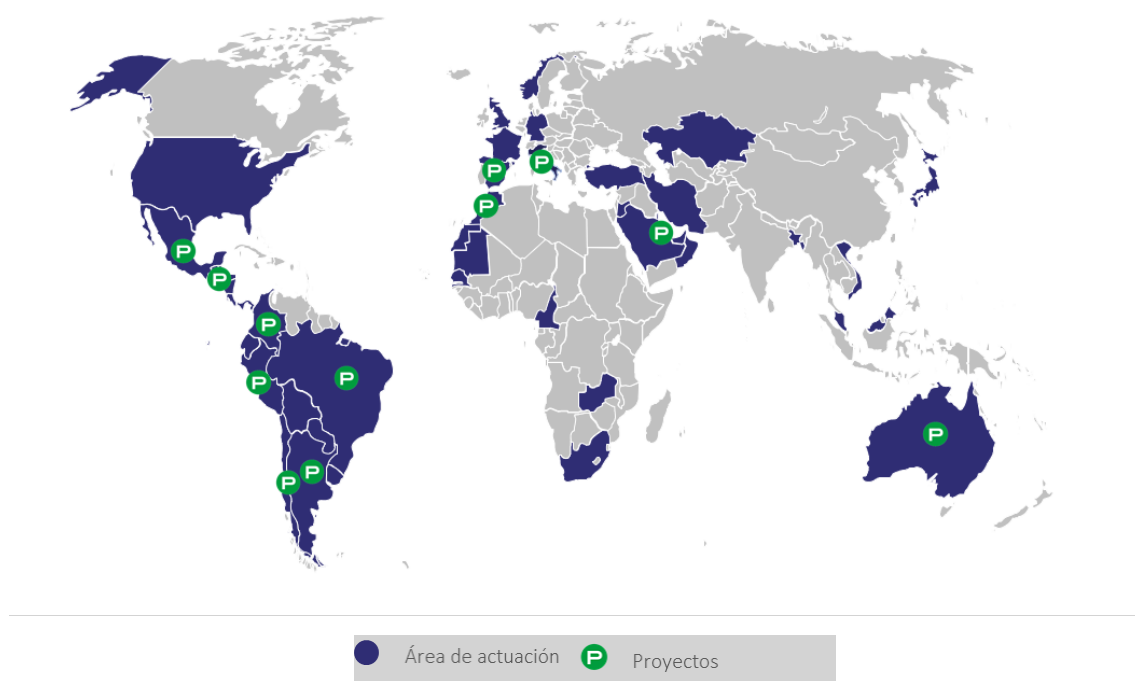
Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L. (en adelante “Prodiel”) se constituyó en España en el 15 de junio 1994 como sociedad anónima laboral, por un período de tiempo indefinido. Con fecha 23 de noviembre de 2007 se constituyó la sociedad Novamper, S.L. Finalmente, ambas sociedades se fusionaron 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.

Como hecho relevante todo el grupo fue adquirido por Smartenergy group en diferentes fases durante el año 2023.

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 2023 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:



Al cierre del ejercicio 2023, 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

 **México**
Calle Hegel 153, Piso 3

 **Chile**
Apoquindo 59-50.



**Prodiel. Isla de la
Cartuja. 41092 Sevilla,
España**

info@prodiel.com

Colonia Polanco
(Sección IV). Delegación
Miguel Hidalgo. 11550.
Ciudad de México.

mexico@prodiel.com

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 internacional, 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 ILUSIÓN COMPROMISO DIVERSIDAD
EXCELENCIA INNOVACIÓN EFICIENCIA RESPETO
PASIÓN COMPETITIVIDAD RESPONSABILIDAD FLEXIBILIDAD

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 es una apuesta estratégica 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

El actual contexto del gran crecimiento de la energía fotovoltaica a nivel mundial ha dado la razón a la estrategia y modelo de negocio de Prodiel de los últimos años, apostando por el desarrollo la energía fotovoltaica y aquellas que la complementan como el hidrógeno verde.

Con más de 7.500 MW de experiencia en proyectos fotovoltaicos construidos en los últimos años y la ejecución exitosa de algunas de las instalaciones más grandes del mundo, Prodiel se ha consolidado como líder global en el campo del EPC fotovoltaico.

En sus más de tres décadas de experiencia, Prodiel se ha convertido en un referente global en el sector de la energía fotovoltaica. Hemos liderado la industria con una trayectoria incomparable en ingeniería, construcción y gestión de proyectos.

Con un estilo propio de construcción, basado en la agilidad, flexibilidad y el profundo conocimiento del sector, Prodiel siempre ha ofrecido una solución completa y adaptada a las necesidades de cada proyecto, que incluyen el diseño, suministro de equipos, construcción y puesta en marcha de plantas fotovoltaicas, con un enfoque integral.

Siempre a la vanguardia de la tecnología, Prodiel integra de manera constante innovaciones en sus procesos de diseño, construcción y operación de proyectos fotovoltaicos a gran escala.

Actualmente, la estrategia de Prodiel pasa por la **prestación de servicios para el EPC de proyectos fotovoltaicos** en los diferentes puntos de la cadena de valor, y el **desarrollo y ejecución de proyectos fotovoltaicos propios**.

Conscientes de la saturación de proyectos fotovoltaicos y de la necesidad de servicios y recursos para su ejecución, Prodiel, aprovechando su know how y su experiencia, está potenciando la prestación de servicios para el EPC en toda su cadena valor, ejemplo de ello son los servicios de ingeniería y el EPC management para terceros.

El objetivo del Grupo es que todas las actividades 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.

Nuestra adquisición por Smartenergy, demuestra el gran valor que como grupo Prodiel atesora para el desarrollo y ejecución de proyectos con los máximos estándares de seguridad, calidad y gestión ambiental sin renunciar al nivel de rentabilidad esperado y potenciar la estructura de comercialización existente.

Durante los últimos años, y como consecuencia de la finalización de los contratos de EPC que se han finalizado y que conllevaban la realización de la Operación y Mantenimiento, esta actividad se ha incrementado y consolidado hasta llegar en el 2023 a realizar la Operación y Mantenimiento de más de 1,6 GW.

Las prioridades estratégicas para los próximos años son:

- Avanzar con el cumplimiento del Plan de negocio y refinanciación del grupo;
- Seguir con el alto nivel de éxito alcanzando en la promoción de proyectos fotovoltaicos, como hasta ahora;
- Venta de proyectos desarrollados conforme al Plan de negocio de la compañía;
- Desarrollo de nuevas líneas de negocio asociadas a la construcción de plantas fotovoltaicas o de la tecnología del hidrógeno;
- Ejecución de los proyectos propios, sin amenazas contractuales de clientes externos y con un estudio previo detallado en la etapa de promoción;
- Continuar con la optimización y mejora de la eficiencia de la compañía manteniendo el personal clave para la ejecución de proyectos, con profesionales altamente cualificados;
- Consolidar la integración con el grupo Smartenergy generando sinergias en todos los procesos;
- Avanzar en el apoyo de procesos que desarrollan la tecnología del hidrógeno, de la mano de Smartenergy.

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, de cumplimiento y de 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:

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.
	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	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. • Política de Gestión Prodiel • Política de Sostenibilidad • 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. • Código Ético de Prodiel y de Proveedores • Procedimiento General de talento y contratación • Procedimiento General de Gestión de la Formación • Procedimiento de Gestión ética • Plan de Igualdad • Protocolo contra el Acoso Laboral • Política de Gestión Prodiel • Política de Tolerancia Cero HSEQ • Nueva Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos • Política Stop Work • Procedimiento General de Gestión de Accidentes e Incidentes • Planes de Seguridad y Salud en cada proyecto
	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, o asociados a incumplimientos en materia de SyS	
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. • Código Ético de Prodiel y de Proveedores • Planes de Responsabilidad Social Corporativa • Plan de Igualdad • Procedimiento General de talento y contratación • Procedimiento de Gestión ética • Nueva Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos • Política de Sostenibilidad
	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.)	
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. • Código Ético

	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	• Canal de denuncias • Código Ético de Proveedores • Política de Sostenibilidad • Procedimiento de Gestión ética • Nueva Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos
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 • Procedimiento General de Compras y Contrataciones • Procedimiento de Gestión ética • Política de Sostenibilidad • Nueva Política de compras sostenibles • 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 y Amenazas	Debilidades	- Agilidad de las Administraciones públicas en la consecución de hitos para el avance de los proyectos de promoción - Dependencia financiera de las actividades de promoción hasta consolidar Plan de negocio - Lentitud en el cierre de proyectos y en los acuerdos con clientes y proveedores - Líneas de avales condicionadas a acuerdos con la Banca
	Amenazas	- El boom actual del sector y el retraso de nuevos proyectos amenaza con perder personal clave en áreas como ingeniería, planificación, promoción, etc... - Lentitud en la integración de Prodiel con Smartenergy group. - Incremento de costes de personal por el boom del sector, donde no hay personal cualificado suficiente - Incertidumbres en inversores y clientes por retraso en las tramitaciones de los proyectos de promoción por parte de las administraciones en España. - Precio decreciente de la energía puede condicionar el apetito inversor en la cartera de proyectos.
Fortalezas y Oportunidades	Fortalezas	- El funcionamiento operativo de Promoción y la tramitación de proyectos sigue con un elevado índice de éxito (MWs en desarrollo). - Proceso de venta de proyectos iniciado evolucionando positivamente con precios acordes al Plan de Negocio. - Marca Prodiel reconocida por todo el sector por su solvencia técnica y know how propio. - Plataforma integral de la energía renovable; promoción, ejecución, operación y mantenimiento y comercialización. - Organización más reducida, ágil y eficiente en la toma de decisiones, y concienciada en la cultura de control de costes. - Equipo directivo experimentado, donde se ha retenido al personal clave, estando todos ellos comprometidos con la cultura de la compañía.

		- Disminución relevante del riesgo de ejecución de avales y seguros de caución. - Entrada plena del nuevo socio inversor (Smartenergy group) en la compañía.
	Oportunidades	- Desarrollo de energías renovables. Ejecución de 80 GW en los próximos 4 años en España, y 150 GW en el mercado europeo. - El cumplimiento del PNIEC y aprovechando la experiencia de Prodiel, permite ofrecer nuevos servicios debido a las nuevas necesidades del mercado con menor riesgos. - Retraso administrativo y el IRA (USA) están generando una acumulación de stock de módulos que empuja los precios a la baja. - 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. - La integración con Smartenergy group permitirá el desarrollo de un negocio en EPC con márgenes fiables, y disminución de riesgos por penalizaciones y/o ejecución de garantías - La integración con Smartenergy group puede permitir a la comercializadora la posibilidad de un negocio de mayor margen y menor necesidad de liquidez - La progresiva integración con Smartenergy group permite a Greenfield mejorar su capacidad financiera y dotar de mayores recursos para el desarrollo de sus proyectos.

PRODIEL EN CIFRAS

	2021	2022	2023
Ingresos de explotación	292.256.315	130.290.517	
de la Construcción	202.038.961	76.278.305	
de la actividad de Promoción y Desarrollo	(24.283.489)	(28.360.889)	
de la actividad de Comercialización	114.270.244	70.764.494	
de otras actividades	230.599	11.608.607	
Resultado explotación	(131.007.063)	(68.978.214)	
Ebitda	(110.492.624)	(67.494.380)	
Resultado consolidado	(169.085.442)	(66.954.470)	
Cartera de obras	85.593.000	32.239.987	
Número de empleados	651	288	

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 (4.854.557 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 año 2023 ha tenido un impacto negativo en las cuentas de la compañía, en gran medida por ser el segundo año consecutivo sin iniciar nuevos proyectos. Esta circunstancia ha supuesto que no hayan sido suficientes los ingresos generados por la actividad de O&M, el cierre de proyectos y la prestación de servicios de EPC, con los costes incurridos durante el año derivados del propio cierre de proyectos, obligaciones financieras y del mantenimiento de la estructura de la compañía.

A pesar de este contexto podemos resaltar los siguientes acontecimientos:

- Cierre del acuerdo de refinanciación de la deuda y adquisición del grupo Prodiel por Smartenergy group con el conforme de la banca;
- A pesar de las dificultades económica Prodiel ha seguido gestionando los proyectos aún sin cerrar y se ha reducido notablemente el riesgo de ejecución de avales y seguros de caución;
- En todo momento se han cumplido los requisitos contractuales y mantenido los estándares HSEQ de Prodiel, si bien los índices de seguridad se han visto afectados negativamente por el accidente fatal sufrido en la Planta de Potrero Solar;
- En España, la actividad se concentra en las actividades de Operación y Mantenimiento (440 MW de producción de energía renovable para la red eléctrica de España), y en la prestación de servicios de EPC (EPC Management e ingeniería de PFV Emin e ingeniería de los proyectos de Poceirao, Quinta y Sabugueiro de Smartenergy group en Portugal);

- En México, continúa la Operación y Mantenimiento del proyecto solar La Pimienta, con una potencia de 330 MW. Así mismo Prodiel ha continuado con la operación de las plantas solares de Potrero y Pachamama;
- En Chile, la actividad se ha centrado en la Operación y Mantenimiento del proyecto Sol del Desierto, produciendo de forma estable unos 247 MW de energía renovable;
- Finalmente, en referencia a la actividad de comercialización eléctrica, ha sido un año nulo, debido a la inhabilitación de Energía Plus como comercializadora eléctrica por las deudas que arrastraba.

3. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

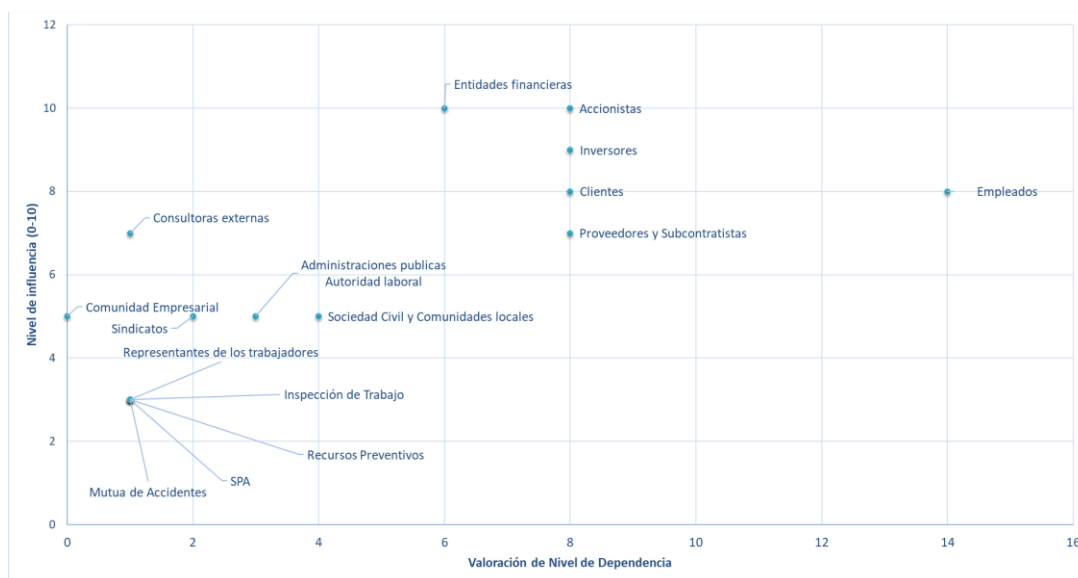
En Prodiel trabajamos muy cerca con nuestros grupos de interés, con objeto de conocer sus necesidades y expectativas en materia de Sostenibilidad. Destacan nuestros socios, empleados, clientes, proveedores, colaboradores, y, especialmente, las comunidades locales donde operamos. Entendemos que es la 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:

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 CEO ▶ Comunicaciones por correo electrónico ▶ Canal Ético
Accionistas e Inversores	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 la Dirección ▶ Página web corporativa ▶ Redes sociales ▶ Participación en foros, grupos de trabajo o jornadas sectoriales
Proveedores y subcontratistas	▶ 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
Entidades financieras	▶ Entidades financieras ▶ Inversores y asesores	▶ Contactos directos ▶ Participación en foros o jornadas ▶ Reuniones o grupos de trabajo
Administraciones 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 y Comunidades Locales	▶ Opinión Pública ▶ Instituciones educativas ▶ ONGs, fundaciones y otras asociaciones	▶ Contactos directos ▶ Participación en foros o jornadas ▶ Página web corporativa ▶ Redes sociales

	- Medios de comunicación - Comunidades locales	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 2023 es el siguiente:



Se aprecia como los principales grupos de interés son los empleados, los accionistas e inversores, los clientes y las entidades financieras. Estas últimas adelantan una posición respecto al 2022 y pasan a ser muy relevantes, al tener un importante papel en el desarrollo del plan de negocio y viabilidad de la compañía.

IDENTIFICACIÓN DE ASUNTOS MATERIALES

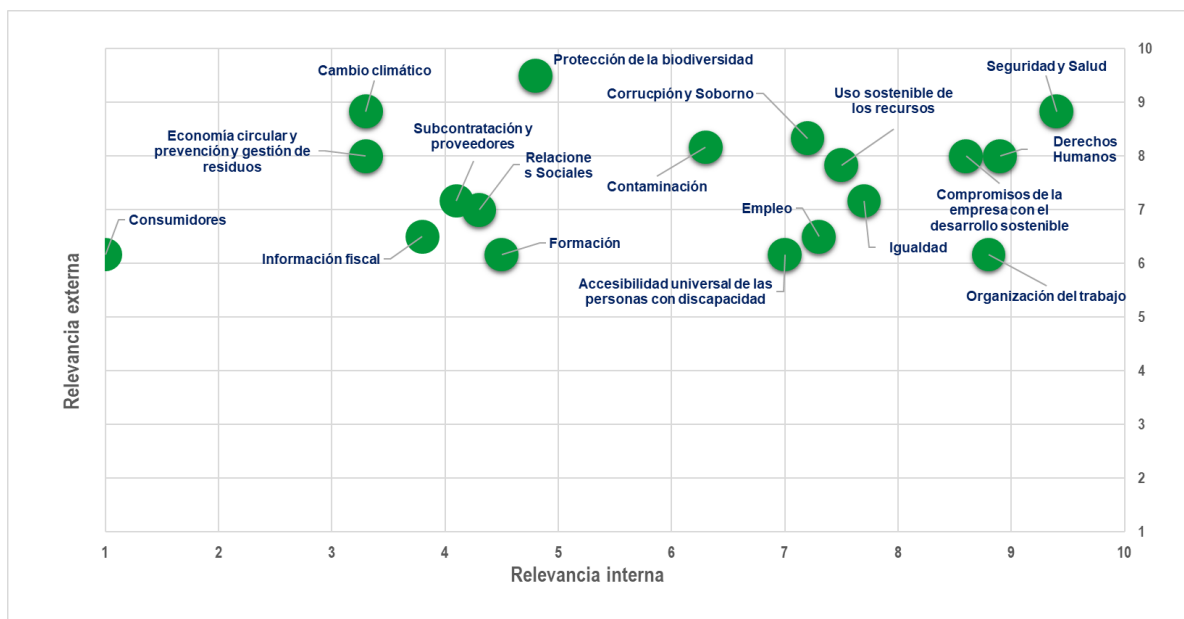
Durante el ejercicio 2023, hemos realizado un **análisis de materialidad** con el propósito de identificar los asuntos más relevantes relacionados con nuestra estrategia y con las necesidades de nuestras partes interesadas.

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, 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 Bayard, 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
- Derechos Humanos
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
- Corrupción y Soborno
- Uso sostenible de los recursos

Respecto al resultado del pasado año, se incorporan como nuevos dentro de los más relevantes; el uso sostenible de los recursos, saliendo de los cinco más importantes la protección de la biodiversidad. Se mantienen la Seguridad y Salud como la más relevante.

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 2023, 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.

4. NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

El año 2023 ha sido un año señalado para Prodiel en términos de sostenibilidad, ya que se han impulsado numerosas acciones en base a criterios de ESG para el desarrollo de medidas de sostenibilidad, todo ello englobado en un objetivo de mejora del Sistema Integrado de Gestión desarrollado durante el año.

Cabe destacar entre estas medidas, la aprobación y difusión de una nueva Política específica de Sostenibilidad, la cual remarca aún más el compromiso y la apuesta de la compañía para el desarrollo y ejecución de instalaciones fotovoltaicas, pero no de cualquier forma, sino de una forma sostenible, promoviendo acciones y actitudes que persiguen el equilibrio entre el desarrollo de nuestro negocio y el cuidado del entorno y la responsabilidad social, de acuerdo a los principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Asimismo, se ha consolidado la realización de los Comités de Sostenibilidad, formado por la Dirección de EPC, de RRHH, de HSEQ y la Dirección Corporativa, para evaluar el desempeño de las acciones y objetivos en sostenibilidad, y donde se analiza el desempeño de una nueva batería de indicadores de sostenibilidad considerando los “17 Objetivos de Desarrollo Sostenible” establecidos por las Naciones Unidas.



Entre otras medidas se publicó el Informe de progreso 2022, como parte de la adhesión del Pacto Global de Naciones Unidas, donde Prodiel está suscrito desde 2011, y cuyos principios inspiran todas las políticas y objetivos de mejora desarrollados de acuerdo con los Principios de Naciones Unidas y con el propósito de avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La contribución de Prodiel pasa por 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 mejore el **desarrollo social** de las comunidades y la vida de las personas desarrollando planes de responsabilidad social corporativa. 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. Con objeto de reafirmar nuestro compromiso con ello, durante el 2023 se ha realizado la actualización del Código Ético y el Código Ético de Proveedores y se ha impartido formación a la plantilla, para asegurar y concienciar en la realización de las actividades con la firme voluntad de operar en el marco de un modelo de gestión basado en la ética empresarial.

Entre las acciones llevadas a cabo en 2023, se encuentra la calificación externa en función a criterios ESG, realizada a través de una entidad independiente (Ecovadis) evaluar el desempeño en la gestión de la sostenibilidad. Realizada en abril la calificación, Prodiel obtuvo una calificación de 62 puntos sobre 100, con un percentil 82 sobre el resto empresas calificadas, manteniendo la calificación medalla de plata que ya disponía desde el 2022. Para el año 2024 Prodiel se ha propuesto conseguir mejorar dicho índice hasta alcanzar la medalla de oro.



EL COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

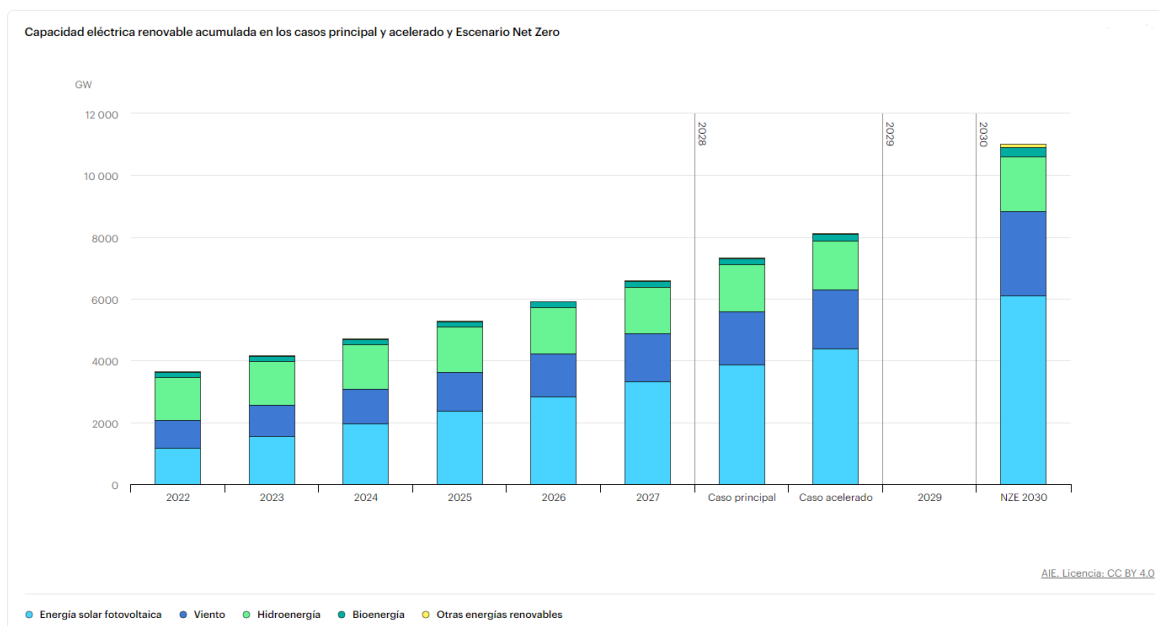
Tal y como recoge el informe anual de la Agencia Internacional de la Energía (AIE) del año 2023, las adiciones de capacidad de energía renovable continúan y continuarán aumentando en los próximos cinco años, y la energía solar fotovoltaica y eólica representarán un récord del 96% de la misma, ya que sus costos de generación son más bajos que los de las alternativas fósiles y no fósiles y las políticas continúan apoyando este tipo de energía.

Las adiciones anuales de capacidad renovable a nivel mundial aumentaron casi un 50% a casi 510 GW en 2023, la tasa de crecimiento más rápida de las últimas dos décadas. Los aumentos en la capacidad renovable en Europa, Estados Unidos y Brasil han alcanzado máximos históricos, sin embargo, la aceleración de China ha sido extraordinaria, poniendo en marcha tanta energía solar fotovoltaica como todo el mundo en 2022.



De cara al futuro, se prevé que las adiciones de energía solar fotovoltaica se dupliquen con creces para 2028, rompiendo así récords continuamente durante el período de pronóstico para alcanzar casi 710 GW tal y como refleja el gráfico anterior.

Con las políticas y las condiciones actuales del mercado, se prevé que la capacidad mundial de energías renovables alcance los 7.300 GW en 2028. Esta trayectoria de crecimiento haría que la capacidad mundial aumentará 2,5 veces su nivel actual para el 2030, por debajo del objetivo de triplicar. Para poder alcanzar el objetivo 2030 se deben superar los desafíos actuales y aplicar las políticas ya existentes con la mayor rapidez posible por parte de los gobiernos.



Lo que se necesita para alcanzar el objetivo colectivo de triplicar las energías renovables para 2030 varía significativamente según el país y la región. Los países del G20 representan casi el 90% de la capacidad mundial de energía renovable en la actualidad. Dichos países tienen el potencial de contribuir significativamente a triplicar las energías renovables a nivel mundial. Sin embargo, para poder lograr el objetivo global, el ritmo de nuevas instalaciones también debe acelerarse en otros países, incluidas muchas economías emergentes y en desarrollo fuera del G20, algunas de las cuales no tienen objetivos de energías renovables y/o políticas de apoyo en la actualidad.

El mundo está en camino de agregar más capacidad renovable en los próximos cinco años de la que se ha instalado desde que se construyó la primera planta comercial de energía renovable hace más de 100 años.

En los próximos 5 años, se espera que se alcancen varios hitos en el ámbito de las energías renovables:

- En 2024, la energía eólica y solar fotovoltaica juntas generarán más electricidad que la energía hidroeléctrica.
- En 2025, las renovables superarán al carbón para convertirse en la mayor fuente de generación eléctrica.
- La energía eólica y solar fotovoltaica separarán la generación de electricidad nuclear en 2025 y 2026, respectivamente.
- En 2028, las fuentes de energía renovables representarán más del 42% de la generación mundial de electricidad, y la cuota de energía eólica y solar fotovoltaica se duplicará hasta el 25%.

En este escenario ambicioso 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 uno de sus principios básicos la protección del medio ambiente, y la implantación de la nueva Política de Sostenibilidad desarrollando y potenciando aspectos de ESG en todas las áreas y proyectos, nos sigue 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, 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 2023 están asociados al control operacional de la gestión de residuos en las actividades de Operación y Mantenimiento. 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 20 años;
- Prácticas de reciclado y reutilizado de residuos de construcción de más del 76%;
- 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 20 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.
- Seguimiento periódico de las No Conformidades y Acciones Correctoras para asegurar la agilidad en el cierre.

El desarrollo de la evaluación de aspectos ambientales para el 2023 ha mostrado que los aspectos ambientales más significativos han sido el consumo de energía, y la generación de residuos peligrosos como aguas aceitosas y aceites usados, residuos propios de la actividad de Operación y Mantenimiento.

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

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.

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 98% 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

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.

Durante el 2023 se finalizaron todos los proyectos de EPC, encontrándose la gran parte de ellos en fase de Operación y Mantenimiento o en fase de garantía, esto hace que no existan medidas ambientales de protección de la biodiversidad significativas en ejecución. Actualmente las medidas que se realizan son las propias definidas por los órganos ambientales competentes, y entre ellas destaca el rescate y reubicación de especies protegidas de fauna y flora silvestre, y la monitorización de las mismas para asegurar una correcta adaptabilidad en la planta solar Pachamama.

Al no iniciarse ningún nuevo proyecto en el 2023, no existe riesgo ambiental de ejecución de proyectos en zonas o espacios protegidos. Pero de manera genérica, si existieran, 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.

Para asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales, Prodiel ha destinado más de veinte personas con vinculación directa con las actividades de control y seguimiento ambiental en el total de los proyectos activos en 2023.

Cambio climático

A través de los riesgos de Riesgos de Eventos Excepcionales (desastres naturales, eventos meteorológicos adversos, alertas sanitarias, guerras, 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 2023 se redujeron las emisiones asociadas al consumo de combustible en más de un 90%, mientras que las emisiones asociadas al consumo de electricidad se redujeron en más de un 35%.

En gran medida la reducción de la actividad constructiva fue la causa de la reducción de emisiones, si bien también apoyó las campañas de concienciación del uso eficiente de los recursos, o la redistribución y optimización de espacios en las oficinas centrales.

El pasado 6 de junio de 2023, con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, se difundió la nueva Política de Sostenibilidad y se profundizó en los principios de sostenibilidad de Prodiel, donde destaca el principio de lucha contra el cambio climático, mediante la reducción de la huella de carbono.



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 2023:

- Se finalizó la construcción del último proyecto de EPC, 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.
- En España, 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, San Antonio de 30 MW y la última incorporada conectada, la PFV Casaquemada de 49 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 atmosfera. En 2023, ha finalizado la construcción y puesta en marcha de proyectos fotovoltaicos con una potencia de 380 MW (Los Cuervos y Andes Solar IIB) 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. Al no realizar actividad constructiva en el 2023, el consumo de agua se ha centrado en las actividades de O&M. principalmente para la limpieza de paneles. El agua utilizada siempre procede de proveedores que capten de puntos o fuentes autorizadas.

Durante el 2023, en los proyectos de Operación y Mantenimiento 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 todas las oficinas y la ausencia de proyectos en construcción han producido una reducción del consumo de energía del 40%.

En el transcurso del año se han implementado medidas para la eficiencia energética en las oficinas de Sevilla con objeto de disminuir el consumo energético, y se han realizado campañas de concienciación para el uso responsable de los recursos en distintos proyectos y centros de trabajo.

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 2023 se ha producido una disminución drástica del 97%, debido fundamentalmente a la disminución del volumen de proyectos ejecutados.

El porcentaje de los residuos de construcción reciclados o reutilizados ha sido mayor que en el año anterior, entorno al 70%, principalmente por la mejora en la segregación de residuos al tener menor cantidad. Esta práctica es parte de los objetivos del Sistema de Gestión Ambiental en aras de conseguir altos índices de reciclaje de estos residuos y se realiza su seguimiento trimestralmente con objeto de fomentar la economía circular. Dicho objetivo permanece ya instaurado en el sistema de gestión como un indicador relevante del Sistema de Gestión Ambiental y de Sostenibilidad.

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.).

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 no haber proyectos en construcción y solo teniendo proyectos en Operación y Mantenimiento. Los paneles gestionados corresponden al Proyecto Potrero Solar en México.

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 check-list 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.

Tabla de indicadores de Medio Ambiente

Indicador (unidad)	2022	2023	Notas
Residuos no peligrosos asimilables a urbanos (t)	318	44	
Residuos de construcción o industriales (t)	6.381	144	
Residuos peligrosos (t)	26	2,2	
% Residuos de construcción o industriales de tipo cartón, plástico, madera y chatarra, reutilizados (1) o reciclados (2)	53 %	76%	
Consumo de agua (m3)	15.318	1.089	
Consumo de hormigón (m3) (3)	2.285	0	Sin consumos: no inicio nuevos proyectos y fin de todos los del 2023
Consumo de acero (t) (3)	250	0	Sin consumos: no inicio nuevos proyectos y fin de todos los del 2023
Consumo de zahorra (m3) (3)	123.037	0	Sin consumos: no inicio nuevos proyectos y fin de todos los del 2023
Consumo de papel (t)	1,0	0,7	
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasolina (MWh)	991	252	Pc: 12,20 kWh/kg d: 0,74 kg/l
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasoil (MWh)	11.275	866	Pc: 11,94 kWh/kg d: 0,83 kg/l
Consumo energético dentro de la organización: consumo de electricidad (MWh)	209,3	175,7	
Generación de energías renovables para autoconsumo (MWh)	15,5	4,3	Producción anual de la energía utilizada para el edificio de O&M en un proyecto.
Consumo energético total (MWh)	12.467	1.298	
Intensidad energética (MWh/facturación)	0,00012	0,0000056	
% variación en el consumo de electricidad en oficinas de Prodiel (Kwh/empleados) (4)	+38,8%	+10,4%	Se incrementa levemente al incrementarse el consumo por la apertura de la 3ª planta de las oficinas de Sevilla, y no considerar personal de PEE.
EMISIONES ALCANCE 1. Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (t CO₂ equivalente)	3.273	294	Disminución de emisiones al no tener emisiones fugitivas.
<i>Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Ton CO₂ equivalente) GASOLINA</i>	265	63	(5) FE:267,82 gr CO ₂ /kWh
<i>Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Ton CO₂ equivalente) DIESEL</i>	3.008	231	(5) FE:266,75 gr CO ₂ /kWh
<i>Emisiones Fugitivas</i>	0	0	No hubo recargas de gas refrigerante de equipos de climatización en 2022 en ninguna de las geografías.
EMISIONES ALCANCE 2. Emisiones de gases de efecto invernadero al generar energía (Ton CO₂ equivalente)	44	28	(6)

TOTAL EMISIONES ASOCIADAS (Alcance 1 y Alcance 2)	3.317	322	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 CO ₂ equivalente) (7)	483.553	0	Se reduce porque no hay ningún proyecto en construcción en 2023
Otras emisiones (NOx) (Kg)	12.768	980	FE: 13,36 g NOx/Kg
Otras emisiones (SOx) (Kg)	6,55	0,65	FE: azufre 3 ppm Azufre / gr gasoil FE: azufre 5 ppm Azufre / gr gasolina

Notas:

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) *Se considera para el cálculo de ambos años, personal de Prodiel sin Prodiel Energy España*
- (5) *Factor emisión gasolina dato del 2020, factor emisión diésel dato 2021. Fuente Ministerio de Transición Ecológica.*
- (6) *Factor de Emisión dato del 2020 por AIE*
- (7) *Se consideran proyectos finalizados y energizados en el año en curso*

EL COMPROMISO EN MATERIA SOCIAL Y CON NUESTRO PERSONAL

Durante el ejercicio 2023, Prodiel ha continuado transformándose y adaptándose a las nuevas necesidades del negocio con el objetivo de adaptar la estructura organizativa a las previsiones reales y estratégicas marcadas por la Dirección General de la compañía. 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 Persona. 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 2023, la Dirección General y la Dirección Corporativa de Personas, han promovido diversas charlas vía streaming o presenciales, haciéndoles 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.

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 96,94% 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 79,38%.

Desgloses relativos a empleados al 31 de diciembre de 2023 y 2022

Distribución de empleados por sexo:

Número de empleados por país y sexo	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	18	14	98	42
México	57	12	41	9
Chile	16	8	73	20
Resto del Mundo		2	2	3

Distribución de empleados por rango de edad:

Número de empleados por país y edad	2023			2022		
	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40
España	1	12	19	5	71	64
México	5	45	19		30	20
Chile	1	15	8	7	55	31
Resto del Mundo			2		2	3

Distribución de empleados por categoría profesional:

Número de empleados por país y categoría profesional	2023				2022			
	España	México	Chile	Resto del Mundo	España	México	Chile	Resto del Mundo
Delineantes y Proyectistas					2			
Directivos	6	1	2	2	9	1	2	2
Encargados		3			5	2	2	
Ingenieros y Titulados	14	10	3		55	17	18	1
Mandos	9	13	7		46	16	18	1
Office Support	3	4	2		5	8	4	
Operarios		36	9		15	5	35	1
Supervisores		2	1		3	1	14	

Distribución de empleados por tipología de contrato y jornada laboral:

Número de empleados por país y tipo de contrato	2023		2022	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
España	32		135	5
México	21	48	19	31
Chile	21	3	88	5
Resto del Mundo	2		4	1

Al 31 de diciembre de 2023, el 98,43% de los empleados contratados están contratados a tiempo completo en comparación al 99.6% de 2022. En este sentido, aclaramos que nos referimos a un contrato parcial cuando se acuerda en relación laboral una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, y no en contratos reducidos por causas justificables como las situaciones de guarda legal.

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

Promedio de contratos por sexo, país y tipo de contrato	2023				2022			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
España	40,67	0,00	24,42	1,08	124	11	52	3
México	14,16	50,25	4,08	9,92	19	43	6	10
Chile	31,83	1,17	12,33	0,67	113	24	32	3
Resto del Mundo	0,25	0,92	2,25	0	3	0	2	1

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	2023					
	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	1,92	32,42	30,75	0,50	0,58	-
México	-	9,25	9,00	7,17	38,25	14,75
Chile	0,58	27,17	16,42	0,08	1,75	-
Resto del Mundo	-	0,25	2,25	-	0,92	-

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	-

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

Promedio de contratos por categoría profesional, país y tipo de contrato	2023							
	España		México		Chile		Resto del Mundo	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Delineantes y Proyectistas	1,33	-	-	-	-	-	-	-
Directivos	8,00	-	1,00	-	2,42	-	2,00	-
Encargados	0,17	-	1,33	0,83	0,42	-	-	-
Ingenieros y Titulados	27,83	-	4,92	9,25	6,08	0,25	0,25	-
Mandos	25,58	-	9,75	4,67	10,75	-	0,25	-
Office Support	2,17	1,08	0,25	4,00	2,92	-	-	-
Operarios	-	-	1,00	39,75	17,58	1,58	-	0,92
Supervisores	-	-	-	1,67	4,00	-	-	-

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

Número de despidos del ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2023

Número de despidos por país y sexo	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	2	1	66	20
México	4	4	10	7
Chile	58	13	119	32
Resto del Mundo				1
	64	18	195	60

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 2023, "Resto del mundo" incluye 3 empleados en Brasil, 2 empleados en Colombia.*
- (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 2023, 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.

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 recogen en las políticas y procedimientos internos especialmente del área de Recursos Humanos, respetándose los principios de diversidad e inclusión social, a la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral, evitando cualquier situación de acoso laboral o mobbing para fomentar un entorno y clima laboral adecuado. Estas políticas y procedimientos internos garantizan el cumplimiento de la normativa laboral de cada país, incluidas las disposiciones sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Al hilo de estas políticas, mencionar la política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos en la cual, se recoge el fuerte compromiso de la compañía ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres además de otros en materia social, apoyándose en dos pilares fundamentales: la flexibilidad y la responsabilidad promovida para alcanzar los retos propuestos.

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 2023, 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 2023 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 que operamos, garantizando el cumplimiento de las correspondientes regulaciones laborales. Nuestros empleados reciben un salario digno, siguiendo el Convenio Colectivo laboral que resulte de aplicación para cada país.

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

	España							
	2023				2022			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio
Delineantes y Proyectistas	27.499,98 €			27.269,90 €	21.555,75 €	19.899,03 €	-3,79%	21.141,57 €
Directivos	80.713,29 €	56.800,91 €	29,63%	82.839,69 €	144.032,74 €	102.663,50 €	17,82%	136.511,06 €
Encargados	21.099,36 €			99.968,73 €	34.090,31 €			34.090,31 €
Ingenieros y Titulados	41.478,20 €	37.471,90 €	9,66%	41.518,63 €	33.706,55 €	33.499,01 €	5,10%	33.633,19 €
Mandos	63.725,25 €	44.574,83 €	30,05%	64.314,52 €	57.785,00 €	47.493,37 €	19,93%	55.165,31 €
Office Support	12.885,00 €	19.840,29 €	-53,98%	21.219,23 €	19.058,24 €	22.691,45 €	-14,47%	21.076,69 €
Operarios					23.426,04 €			23.426,04 €
Supervisores					34.437,42 €			34.437,42 €

	México							
	2023				2022			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio
Delineantes y Proyectistas					29.924,82 €			11.828,77 €
Directivos	70.132,16 €			70.132,16 €	39.488,15 €			67.147,54 €
Encargados	30.547,89 €			30.961,90 €	22.282,65 €	13.647,52 €	48,50%	28.067,06 €
Ingenieros y Titulados	21.492,35 €	12.688,42 €	40,96%	20.694,60 €	44.517,97 €	14.736,02 €	30,28%	20.108,51 €
Mandos	44.332,01 €	26.930,87 €	39,25%	41.922,23 €	23.341,79 €	30.567,26 €	23,64%	45.161,90 €
Office Support	24.660,71 €	15.452,88 €	37,34%	18.714,20 €	19.855,28 €	12.688,86 €	41,68%	17.302,51 €
Operarios	12.591,18 €	8.475,16 €	32,69%	13.491,45 €	20.213,70 €			19.773,97 €
Supervisores	18.366,46 €			19.923,70 €		17.443,75 €	13,52%	20.040,58 €

	Chile							
	2023				2022			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio
Delineantes y Proyectistas								
Directivos	80.573,15 €	52.068,20 €	35,38%	59.942,66 €	134.068,78 €	56.288,75 €	47,02%	108.142,11 €
Encargados	49.016,63 €	68.746,94 €	-40,25%	57.364,30 €	46.992,19 €	43.793,40 €	-65,21%	46.592,34 €
Ingenieros y Titulados	35.897,83 €	26.179,23 €	27,07%	36.161,05 €	40.080,40 €	31.284,43 €	16,29%	36.922,87 €
Mandos	55.928,02 €	35.821,39 €	35,95%	59.417,04 €	80.092,29 €	57.182,23 €	27,27%	73.091,99 €
Office Support		29.586,79 €		32.345,68 €		21.186,62 €		21.186,62 €
Operarios	23.440,07 €	7.532,43 €	67,87%	24.685,52 €	23.623,12 €	13.524,14 €	43,38%	22.272,30 €
Supervisores	45.456,19 €			46.865,52 €	48.822,72 €			48.822,72 €

	Brasil							
	2023				2022			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio
Delineantes y Proyectistas								
Directivos		33.507,71 €		32.970,72 €		31.588,46 €		31.588,46 €
Encargados								
Ingenieros y Titulados	12.201,96 €			12.201,96 €	11.781,18 €	28.579,82 €	58,45%	20.180,50 €
Mandos		32.974,12 €		32.974,12 €		32.328,85 €		32.328,85 €
Office Support								
Operarios								
Supervisores								

	Colombia							
	2023				2022			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio	Hombres	Mujeres	Brecha	Promedio
Delineantes y Proyectistas								
Directivos		22.849,45 €		22.849,45 €	25.335,38 €	23.431,19 €	8,54%	24.383,29 €
Encargados								
Ingenieros y Titulados								
Mandos								
Office Support								
Operarios	4.142,99 €			4.142,99 €	3.946,46 €			3.946,46 €
Supervisores								

■ Remuneraciones medias por rango de edad:

	2023			2022		
	Menor de 26 años	Entre 26 y 40 años	Mayor de 40 años	Menor de 26 años	Entre 26 y 40 años	Mayor de 40 años
España	21.915,26 €	44.024,65 €	69.870,74 €	20.649,38 €	37.194,83 €	57.050,55 €
México	12.101,23 €	20.654,42 €	23.529,58 €		21.662,64 €	38.282,83 €
Chile	18.778,89 €	33.827,53 €	46.044,98 €	21.629,25 €	34.121,16 €	41.521,41 €
Brasil		12.201,96 €	32.972,42 €		11.781,18 €	30.832,38 €
Colombia		4.142,99 €	22.849,45 €		14.640,92 €	23.431,19 €

Notas explicativas:

- (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 cambios:

Moneda	Ticker	Tipo de Cambio
Pesos Mexicanos	MXN	19,183
Pesos Chilenos	CLP	884,12
Reales brasileños	BRL	5,401
Pesos colombianos	COP	4306,45

- (2) **Metodología de cálculo:** La metodología utilizada para calcular las remuneraciones medias por categoría, sexo y país se aplica de forma consistente con la utilizada en ejercicios anteriores, para 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 plus salariales consolidados por el trabajador (mejoras salariales y complementos brutos, en caso de salarios pactados), así como los importes variables percibidos en el año y demás conceptos extrasalariales.

En relación con el cálculo de la brecha salarial, que se realiza a través de medianas de las retribuciones por categoría, sexo y rango de edad en cada país, aunque excluyamos los importes variables que se abonan puntualmente en el año, como incentivos e indemnizaciones por despido, sí se tienen en cuenta aquellos conceptos salariales como 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 muestren 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 y Energía Plus, como venimos haciendo desde el ejercicio 2020. Únicamente ha quedado fuera de alcance Prodiel Energy España SL.

Como podemos observar, este año se intensifican las brechas en todas las categorías, debido principalmente a dos motivos:

En primer lugar, sólo entran en el alcance dos sociedades cuyas características son muy distintas, la primera de ellas es el hecho de que no les aplica el mismo convenio ni la actividad económica es la misma, por tanto, aunque englobemos al personal en las mismas categorías, los empleados tienen posiciones muy distintas entre ambas sociedades y por ende, las retribuciones son igualmente muy diferentes.

En este punto cabe destacar que, de cara a años posteriores, las categorías profesionales en las que se distribuye el personal se modificarán y pasará a calcularse por valoración de puestos o bien por categorías de convenio, lo que permitirá reflejar resultados que sí son comparables entre sí.

El otro motivo, es el hecho de que el 70% del personal de Prodiel SL subrogó en el mes de septiembre a Prodiel Energy España SL, lo que provoca que, aunque anualicemos y normalicemos los salarios, pasamos de analizar los promedios de retribuciones de más de 120 personas en 2022 a únicamente contar con 32 personas a final de año en 2023, lo que hace que se intensifiquen las diferencias aun más al ser posiciones muy específicas y sin otros empleados comparables en muchas ocasiones.

- (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 existen 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 puestos de oficina, las remuneraciones son fijas, mientras que en puestos de proyecto donde hay turno de noche o fines de semana, incluso conceptos por seguridad, los salarios no son comparables.

Otro ejemplo representativo son las posiciones de Mandos, donde las posiciones de los hombres tienen mayor responsabilidad y alcance a las de las mujeres. En este grupo de posiciones sólo podríamos comparar la posición de Responsable de Administración de Personal con la de Administración de proyectos, dos posiciones de oficina con una carga de responsabilidad equiparable en la que la brecha de dichas posiciones es invertida con un -24,13%. Sin embargo, en el cómputo global de la categoría como podemos ver tenemos una brecha del 39.25%.

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

- Encargados: la brecha inversamente positiva se debe a que el único hombre con esta categoría es expatriado por lo que su salario por Chile se complementa con su salario español por su doble contratación. Si tuviésemos en cuenta el salario de ambos contratos, la brecha sería de un 1.4%.
- Operarios: aunque ya teníamos una diferencia significativa en esta categoría en 2022, este año esta brecha se intensifica al 75% debido a que las mujeres que se incluyen en dicha categoría únicamente han prestado servicios de limpieza en el campamento de uno de los proyectos ejecutados en el país. Por su parte, los hombres incluyen no sólo 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 mantiene la diferencia de casi el 60% como ocurría en 2022. Al igual que comentábamos en el ejercicio anterior, el motivo se debe a que son sólo dos personas en estudio y que además, aunque se engloben en el mismo grupo profesional, el puesto de la ingeniera es un perfil senior, aunque sin ser responsable ya 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, al igual que el año pasado, aunque en menor medida, el salario medio de la categoría Mandos vuelve a ser ligeramente 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. Como la realidad de esta sociedad es que está en cierre, no se realizan reasignaciones ni promociones internas, solo se adaptan los salarios a la realidad. En cualquier caso, hay que considerar que la población objeto de estudio es pequeña y cualquier mínima variación desvirtúa las diferencias.

Remuneraciones de la Alta Dirección y del Consejo de Administración

Durante el ejercicio 2023, los miembros del Consejo de Administración no han recibido ningún tipo de remuneración.

Respecto a la retribución de los miembros del Comité de Dirección, y como se describe en el Estado de Información no Financiera de los ejercicios anteriores, solo hay un 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 2023 es del **59,35% frente al 25,96% de 2022**. Esta diferencia está motivada principalmente por la entrada del Grupo Smartenergy en la compañía durante 2023 transformando la situación contractual del grueso del comité de dirección donde el grupo asume la mayor parte de las retribuciones de los directores.

Para calcular la brecha salarial, se han tenido en cuenta la mediana de las retribuciones fijas y variables de las personas que han formado parte de ella en 2023, normalizando las retribuciones fijas tal y como indica el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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 2023 y como en años anteriores, 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 diversas acciones de sensibilización, destacando el evento “Comida a Ciegas con María Petit”, embajadora de la Fundación Adecco quien nos contó en primera persona, su experiencia y superaciones de vida, trasladándonos la importancia del compromiso por la diversidad e inclusión social y laboral en las organizaciones.



Otra acción destacable fue la invitación al día *Desayuno de Trabajo*, una acción de Fundación Adecco para contactar a los organismos públicos con empresas privadas para divulgar los nuevos

planes de empleo y discapacidad, además del testimonio de Javi Martín, embajador de la Fundación sobre salud mental.



Por último, desarrollamos durante el año 2023 Plan Aflora y Plan Familia, siendo ambos unos programas que tienen como objetivo desdramatizar la discapacidad para convertirla en una oportunidad que ayude a mejorar la vida de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, con acciones específicas para orientar y ayudar a empleados de la organización para que puedan obtener el certificado de discapacidad (principalmente en España) y tengan conocimiento de las ventajas que les puede suponer.

Durante el ejercicio 2023 el Grupo ha contado con dos personas con discapacidad (2 hombres) prestando servicio en España (1) y México (1).

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, así como procesos de evaluación del desempeño que garantizan la alineación de los profesionales con sus funciones asegurando su desarrollo y rendimiento. En este año 2023, hemos llevado a cabo un plan de gestión del talento, que supone contribuir al desarrollo de las competencias requeridas según el puesto desempeñado, garantizando así el desarrollo profesional de los empleados mediante un programa de definición y evaluación de objetivos y competencias y potenciando así, posibles planes de captación y retención del talento alineados con los retos estratégicos de 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, ping pong, 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 monitorización 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 realizan son coherentes con nuestra estrategia y se alinean con las necesidades del negocio, anualmente se detectan necesidades formativas donde intervienen los managers identificando los conocimientos y habilidades necesarios para mejorar el 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 según el Procedimiento General sobre 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.

En el ejercicio 2023, se ha desarrollado un plan de formación enfocado principalmente en idiomas para el personal clave o para puestos de responsabilidad y la desarrollada para el personal de obra. El volumen de horas de formación realizadas se ha incrementado de forma paulatina, a pesar del descenso de la actividad y del volumen de negocio, así como por la reducción del número de empleados del Grupo si comparamos los datos con respecto al año anterior, debido en gran medida a la formación interna impartida relacionada con la actualización de los Sistemas de Gestión y la gestión ética

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:

	2023	2022
Directivos	407	280
Mandos	592	496
Ingenieros y Titulados	611	189
Delineante y Proyectista	47	-
Office-Support	79	16
Operarios		564
	1735	1545

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 2023, 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.

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 equipo corporativo, para garantizar un adecuado seguimiento y soporte.
- Durante el año 2023, a pesar de la baja actividad y la disminución de personal en todos los centros de trabajo se ha mantenido Staff específico de Seguridad y Salud durante la ejecución de los trabajos 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 2023, la actividad se ha reducido significativamente, en relación con las horas trabajadas en 2023 se han registrado una quinta parte de horas en relación al 2022 siendo los trabajos realizados principalmente de operación y mantenimiento y actividades asociadas a finalización de proyectos o garantías de proyectos ya finalizados. Esta situación particular, implica un menor número de registros en materia de Seguridad y Salud.

En el año 2023 se ha producido un accidente fatal durante tareas de operación y mantenimiento en el proyecto PFV Potrero, donde un trabajador sufrió una descarga eléctrica mientras realizaba conexiones de cable solar sin cumplir los procedimientos de trabajo establecidos.

Registros Preventivos	Años		Descripción
	2022	2023	
Near Miss	52	30	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 2023 se registran 30 Near Miss, disminuyendo cuantitativamente con respecto al año anterior, pero considerando la disminución de actividad se podría indicar que ha aumentado el número de registros lo cual es un indicador que el sistema se mantiene implantado y el personal ha comprendido la importancia del registro.
Stop Works	8	1	Los "Stop Works" nos permite identificar las actividades de 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 2023 se ha registrado un único Stop Work, hecho que se considera positivo pues se ha minimizado la necesidad de paralización de trabajos por incumplimientos de Seguridad.
Safety Alert	5	4	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 2023, se han emitido un total de 4 Safety Alert, asociados a los accidentes ocurridos.

Evolución de la siniestralidad

Accidentabilidad (personal propio Prodiel)	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023

Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	2,38	8,54	0	0	1,8	6,04
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	0,015	26	0	0	0,012	12
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0

Accidentabilidad Prodiel + Subcontratistas	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	2,6	7,84	1,7	0	2,8	6,07
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	0,028	12	0,036	0	0,03	9,15
Número de bajas por enfermedad profesional		0		0		0

Durante 2023 se produce un aumento de los indicadores de accidentabilidad respecto al año anterior. Con relación al índice de frecuencia, el mismo, a pesar de haber aumentado se mantiene en cifras de un dígito, lo cual se considera muy positivo con relación al histórico y en comparación con datos del sector. Con relación al índice de Gravedad, el mismo como se puede observar se dispara a consecuencia de las 6000 jornadas perdidas incluidas por la ocurrencia de un accidente fatal. Para contextualizar los indicadores, durante el año 2023 han ocurrido 4 accidentes con baja (1 accidente fatal y 3 accidentes leves relacionados a torceduras de tobillo en desplazamientos, 2 de los cuales implican al mismo trabajador).

En 2023, no se han registrado enfermedades profesionales.

Durante 2023, a excepción del proyecto Vendimia en España y Potrero en México, todos los demás centros de trabajo han registraron “CERO ACCIDENTES” alcanzando en esos casos nuestro objetivo en materia de Seguridad y Salud.

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 cumplir el tiempo de trabajo que marca la ley según 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). Por ello, los Project Manager

pueden proponer la aplicación de jornada irregular, según el 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 de trabajo del convenio durante los meses de verano y en 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 a través de determinados permisos retribuidos por nacimiento de hijos, cuidado de familiares, etc., 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. 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.

	2023	2022
España	4.430	19.524
México	1.217	6.640
Chile	7.443	16.480
Resto del Mundo		
	13.090	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 al 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, entre otras. 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 convenio colectivo a 31 de diciembre de 2021, 2022 y 2023.

	2023	2022	2021
España	100%	100%	100%
México	85,84%	94,43%	92%
Chile	0%	0%	0%
Brasil	100%	100%	100%
Colombia	0%	0%	0%

En relación con estos datos, cabe destacar que aplique o no convenio y exista o no este instrumento, todos los empleados están contratados bajo las normas laborales aplicables en cada país y están cubiertos por la ley.

Cabe indicar, que además de estas condiciones en materia de Seguridad y Salud, los convenios o contratos colectivos suponen el cumplimiento en materia de condiciones laborales, jornada laboral, retribuciones en base a un salario digno, regímenes disciplinarios, negociación colectiva, conciliaciones entre la vida personal o familiar y laboral, etc. garantizándose así una protección legal al trabajador ante cualquier contingencia laboral sobre dichas cuestiones.

Igualmente, la organización promueve la implantación de beneficios sociales complementarios al personal como seguros médicos privados, entre otros y según necesidades.

Se fomenta el desarrollo del personal, las habilidades y capacidades de formación y desarrollo profesional mediante planes anuales de evaluaciones de desempeño y formación.

Todas estas premisas están recogidas en nuestra política de Buenas Prácticas y Derechos Humanos.

EL COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Con la nueva Política de Sostenibilidad, Prodiel ahonda en su compromiso con los derechos humanos, desarrollándose como nuevo principio de sostenibilidad, la protección la defensa de los derechos humanos, donde se indica: *En Prodiel tenemos el compromiso de, no solo respetar los derechos humanos y laborales reconocidos, sino fomentar el mismo compromiso entre nuestros colaboradores. Fomentamos la diversidad, la igualdad y la inclusión. Rechazamos el trabajo infantil, cualquier tipo de trabajo forzoso o explotación y respetamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, los derechos de minorías étnicas y, en general, los derechos humanos reconocidos internacionalmente.*

De esta forma, Prodiel manifiesta su firme compromiso con el respeto a los Derechos Humanos y no solo lo hace a través de la Política de Sostenibilidad, sino que también lo hará en el año 2024 mediante la nueva Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos elaborada por el área de RRHH en el proceso de actualización del procedimiento PG-18 de talento y contratación, donde se pone de manifiesto los objetivos y compromisos de Prodiel relacionados con las condiciones laborales y cumplimiento de los derechos humanos.

Por tanto, Prodiel continúa manteniendo 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 Humanos 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 la nueva actualización del Código Ético realizada durante el año 2023, 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;
- La actualización y difusión del 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 2023 no se ha recibido ninguna denuncia por el canal ético ni abierto ningún expediente por denuncias relativas al código ético.
- 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 y sociales. Prodiel entiende que es fundamental garantizar el respeto a los Derechos Humanos en su cadena de suministro.
- 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;
- Realización de los Comités de gestión ética;
- 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;
- Formación y difusión en gestión ética, difundiendo pormenorizadamente los principios del código ético, el mecanismo de uso del canal ético, y el funcionamiento del sistema de gestión de denuncias

Durante el ejercicio 2023, 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:

- Actualización del código ético de Prodiel y del código ético de proveedores, potenciando los principios relativos al respeto a los derechos humanos;

- Reunificación de procedimientos y protocolos relativos a la gestión ética en un único y nuevo procedimiento PO-ESG-01 “Gestión ética”. En dicho documento se integran la política global de cumplimiento normativo, la política anticorrupción, el protocolo de gestión ética y de anticorrupción, y el protocolo de acoso laboral.
- Formación realizada en el mes de diciembre sobre la actualización de los documentos anteriores en gestión ética. Formación extendida a toda la compañía en el primer trimestre del año 2024 (Mexico y Chile);
- Unificación de los canales de denuncias, manteniendo como único canal el canal ético, y realizando seguimiento del mismo por parte de la Dirección de RRHH y ESG para identificar cualquier situación de acoso o similar en contra del código ético. Durante el ejercicio 2023, no se han aperturado expedientes de investigación por denuncias recibidas relativas a vulneraciones de Derechos Humanos a través del canal ético, ni por algún otro canal existente.
- Seguimiento del Plan de Igualdad: desde el año 2020 se dispone del Plan de igualdad, de acuerdo con Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Sevilla. Este plan será revisado en el 2024, al ser el año 2023 el último año de su implantación.



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.

Durante el año 2024 se seguirá reforzando el compromiso en materia de derechos humanos, poniendo en práctica la nueva política aprobada de prácticas laborales y derechos humanos, el seguimiento de cualquier incidencia en los Comité de gestión ética y continuar impartiendo formación en gestión ética en todas las geografías, con objeto de asegurar que cualquier vulneración de los derechos humanos es denunciada para su correcta gestión y que todos los empleados son conscientes de la un correcta gestión ética y de diferenciar entre una situación de acoso o de vulneración en materia de derechos humanos y cuando no.

EL COMPROMISO CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Prodiel continúa con el firme compromiso de fortalecer el comportamiento responsable, en el marco de un modelo de gestión basado en la ética empresarial. Como ya se indica en la nueva actualización del Código ético, la integridad, la 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.

Durante el último año se ha impulsado y actualizado de una forma notoria las herramientas que se disponían del 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.

Entre las principales medidas existentes para prevenir la corrupción y el soborno se encuentran; actualización del código ético de Prodiel y de proveedores y difusión de los mismos, análisis de incidencias en el Comité de Gestión Ética, elaboración del nuevo procedimiento de gestión ética que incluye: la política global de cumplimiento normativo, la política anticorrupción, el protocolo de gestión ética, y el protocolo contra el acoso laboral, y la unificación y difusión del nuevo canal de denuncias, junto con el desarrollo de nuevos compromisos en ESG.

El Comité de Gestión Ética

El órgano responsable del control y supervisión del cumplimiento del Código Ético y código ético de proveedores, de la gestión del Canal Ético y del cumplimiento del nuevo procedimiento PO-ESG-01 “Gestión ética”. Las funciones del Comité, de acuerdo con el procedimiento PO-ESG-01 “Gestión ética”, son:

- ▶ Revisión y actualización del código ético.
- ▶ Elaboración, revisión y actualización de otras políticas, procedimientos y protocolos en materia de Gestión Ética.
- ▶ Promover y difundir el código ético y políticas relacionadas con objeto de asegurar y sensibilizar para crear un buen clima laboral, a través de comunicaciones periódicas y actividades de formación.
- ▶ Atender dudas, preguntas y cuestiones relacionadas con el código ético y el procedimiento de gestión ética.
- ▶ Recepción, análisis y gestión de denuncias y comunicaciones recibidas en materia de incumplimientos o irregularidades.
- ▶ Proponer medidas disciplinarias en función de las denuncias recibidas, de acuerdo con el régimen interno disciplinario y la legislación vigente que eviten conductas contrarias al código ético
- ▶ Prohibición de prácticas que contravengan el código ético y los procedimientos que lo desarrollan.
- ▶ Reportar información anual asociada al grado de cumplimiento del código ético.
- ▶ Informar al área de prevención de riesgos asociadas a la gestión ética que tuvieran que considerarse en evaluación de riesgos psicosociales.



- ▶ Informar de forma periódica al Comité de Dirección y/o Consejo de Administración del desempeño realizado.

Normativa interna en materia de Ética y Cumplimiento



El nuevo procedimiento PO-ESG-01 “Gestión ética” integra todos los documentos y herramientas necesarias para asegurar un correcto cumplimiento normativo en dicha materia:

- ▶ El **Código Ético**, es la piedra angular de la gestión ética. Contiene los principios y valores esenciales que todos en Prodiel debemos conocer y observar. La última versión se publicó en 2023 que es la que se encuentra vigente, estando disponible en la web corporativa del Grupo.
- ▶ La **Política de Cumplimiento Normativo**, integrada en el procedimiento PO-ESG-01, establece los objetivos para operar en un modelo de gestión basado en el cumplimiento normativo y en la Ética empresarial.
- ▶ La **Política Anticorrupción**, integrada en el procedimiento PO-ESG-01, establece 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.

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 2023 no se han realizado contribuciones monetarias 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;

- **Sistema de información de denuncias y comunicaciones sobre posibles infracciones**, establece los responsables y la metodología para la correcta gestión de las denuncias y comunicaciones que se obtengan sobre posibles infracciones relacionadas con el código ético. Desarrolla los principios y garantías del Sistema de información y gestión de denuncias, y el Procedimiento para la gestión de denuncias;

- **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 2023 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;

- **Protocolo contra el Acoso Laboral**, integrada en el procedimiento PO-ESG-01, 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

- Durante 2023, se refuerza a través de comunicaciones internas, la existencia y los objetivos del **canal ético**, para facilitar la denuncia de cualquier infracción del código ético.



Prodiel ha actualizado el **site** específico en la Intranet del Grupo donde se pone a disposición de todos los empleados todas las políticas, procedimientos y protocolos mencionados anteriormente, así como un site con acceso restringido para el análisis y gestión de denuncias a disposición del Comité de Gestión ética.

Durante el ejercicio 2023, el Comité de Gestión Ética realizó la revisión del contenido y la estructura de las políticas, procedimientos y normas que conformaban el sistema de gestión de Compliance con el objetivo fundamental de simplificar el sistema y mejorar su capitalización en todo el Grupo, mediante el nuevo procedimiento PO-ESG-01 "Gestión ética".

GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Listado de enlaces

- [Código Ético Prodiel](#)
- [Código Ético Greenfield](#)
- [Código Ético de Proveedores](#)
- [PO-ESG-01.00 Procedimiento de Gestión ética](#)
- [PO-ESG-02.00 Procedimiento de Salvaguarda de Información Restringida](#)
- [IT-40 Funcionamiento Canal ético](#)
- [Canal ético \(email: canaletico@prodiel.com\)](mailto:canaletico@prodiel.com)
- [Acceso Privado - Compliance](#)

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 nuevo procedimiento de gestión ética corresponde exclusivamente al Comité de Gestión Ética, y forma parte del Sistema de información de denuncias.

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.

El funcionamiento del canal ético se rige por una serie de principios que garantizan la confidencialidad de la información denunciada, entre los que destaca: confidencialidad y anonimato, buena fe y ausencia de represalias, respeto y protección a las personas, diligencia y celeridad, y protección de datos, entre otros.

El acceso a la información confidencial que se recibe a través del Canal Ético queda restringido de forma exclusivo a los miembros del Comité de Gestión Ética.

Durante el ejercicio 2023, no se ha recibido ninguna comunicación interna a través del Canal Ético que implique una infracción del código ético de la compañía.

EL COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Como se indica en los principios de la nueva Política de Sostenibilidad, para Prodiel es prioritario el desarrollo de todos los que formamos parte de la compañía y de las comunidades locales con las que interactuamos.

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, compromiso que se ha visto renovado con la presentación en el año 2023 del informe de progreso del año 2022 y la renovación de la correspondiente adhesión, la cual quedó suspendida de forma puntual en el 2022 por la reestructuración de la compañía.

Como en años anteriores y de forma ininterrumpida Prodiel ha continuado mostrando el compromiso con la sociedad realizando diferentes actividades en materia de responsabilidad social, evidenciando el compromiso de Prodiel con los diez principios que articulan el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Durante el año 2023 y para la ejecución de los nuevos proyectos, se ha avanzado más si cabe, estableciendo una nueva metodología de evaluación social, previa a la ejecución de los proyectos para analizar las necesidades sociales del entorno y de las comunidades locales de forma alineada con los Principios de Ecuador, como inputs para la definición de los Planes de Responsabilidad Social Corporativa.

Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa

Durante el año 2023 Prodiel ha continuado colaborando 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 local y acuerdos con comercios locales.

De las actuaciones realizadas durante 2023, destacamos las siguientes:

- Principales actuaciones realizadas en los proyectos de **España**:
 - Donaciones de terminales telefónicas marca Cisco a la Orden de San Juan de Dios en Alcalá de Guadaira;
 - Apoyo a las comunidades locales mediante la creación de empleo local, contratando a operadores de mantenimiento de planta dentro de los proyectos de EGP;



- Apoyo a las comunidades locales mediante acuerdos de colaboración con proveedores locales, principalmente pequeño comercio de ferretería;
- Actividades para acercar las actividades de O&M a centros educativos, enseñando el funcionamiento de las instalaciones fotovoltaicas (PFV Requena);
- Campañas formativas a los empleados de Prodiel y subcontratistas relacionadas con los incendios forestales y la importancia de las medidas preventivas;
- Desbroce del terreno sin utilización de medios mecánicos ni contaminantes. Se realiza el desbroce ovino (PFV Casaquemada).



■ Principales actuaciones realizadas en los proyectos de **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;
- Apoyo a las comunidades locales con la donación de balones y botiquines para reforzar y promover la salud y el deporte;



- Charla sobre los factores de riesgos psicosocial en el trabajo, con el objetivo de construir espacios seguros y libres de violencia y acoso laboral;
- Formación a los responsables de la seguridad privada, con el objetivo de cumplir con la norma de desempeño sobre salud y seguridad de las comunidades y las fuerzas de seguridad
- Celebración del día internacional de la mujer para reforzar la igualdad de la mujer dentro de la sociedad.



- Celebración del “Día internacional de la tierra” y del “Día mundial del medio ambiente” para promover la conciencia ambiental entre alumnos de escuelas de nivel básico en las comunidades afectadas.



- Apoyo en las comunidades locales, mediante contratación de personal local para los trabajos de operación y mantenimiento.
- Taller sobre mitos y realidades de una planta solar fotovoltaicos con alumnos de las comunidades del área de influencia directa.
- Realización de formaciones internas para trabajadores en temas de Seguridad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa



Gestión responsable de la cadena de suministro

Si durante años anteriores la preocupación de Prodiel por la cadena de suministros era máxima, esta preocupación se ha visto materializada con la aprobación y difusión de la nueva Política de Compras Sostenibles.

Prodiel, considera como parte fundamental del proceso de compras, integrar en el mismo el cumplimiento de la política de sostenibilidad, a fin de evitar y mitigar los posibles impactos adversos de carácter medioambiental, social y económico asociados a una incorrecta adquisición de bienes y servicios, de ahí que durante el año 2023 se haya desarrollado esta nueva política.

La Política establece una serie de compromisos y objetivos a considerar en el proceso de compras, como; cumplimiento de principios de ética empresarial, adhesión al código ético, paralizar compras ante sospechas de incumplimientos éticos, mecanismos de veto, potenciar aquellos proveedores reconocidos por sus prácticas ambientales y sociales.

Se trata de actuar con la debida diligencia para identificar y abordar cualquier riesgo relacionado con los derechos laborales y humanos, entre otros, en la cadena de suministro. Pretendemos trabajar en estrecha colaboración con los proveedores para asegurar que se cumplan los estándares de responsabilidad social y ambiental, y para fomentar buenas prácticas laborales en toda la cadena de suministros.

Los anteriores objetivos y compromisos son trasladados a la cadena de suministros para garantizar y facilitar, siempre que sea posible, la realización de compras sostenibles y trabajar con proveedores y subcontratistas alineados con la política de sostenibilidad y el código ético de Prodiel.

Mediante el cumplimiento de esta política se asegura en mayor medida el trabajar con proveedores, subcontratistas y colaboradores para la creación conjunta de valor, estando alineados con los mismos principios y compartiendo la misma cultura y mismos valores.

La fidelización de proveedores locales en nuestra misma cultura y valores contribuye 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 2023 el Grupo ha trabajado con más de 540 proveedores y subcontratistas a nivel mundial. Del total de volumen de compras, servicios y aprovisionamientos contratados, un 90% han sido colaboradores locales (la cifra del año 2022 fue de un 96%).

Regulación Interna en materia de compras y calificación de proveedores

En un primer paso la **Política de Compras Sostenible** marca el primer filtro para la regulación de las compras a realizar, considerándola en todo momento durante los procesos de compras.

A nivel más en detalle, 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, como son: detección de la necesidad, recepción de ofertas, análisis en función de parámetros técnicos y económicos, adjudicación y autorización y la formalización del contrato.

También es de vital importancia el **Procedimiento Operativo de Homologación y Evaluación de Proveedores** y Subcontratistas, aplicable a todos los proveedores y subcontratistas del Grupo.

Este procedimiento establece los criterios técnicos, financieros, legales y de sostenibilidad 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 materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente
- Código ético de Proveedores de Prodiel

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.

Anualmente se realiza una **evaluación de proveedores y subcontratistas** en consideración de las 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 se realizan auditorías a proveedores para solicitar planes de mejora en sus procesos productivos que permitan corregir las desviaciones identificadas. Durante el 2023 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 2023, no se han identificado impactos ambientales significativos por parte de los subcontratistas. Esta circunstancia está justificada por la reducción de las actividades constructivas durante el año 2023.

Por otro lado, no se ha recibido ninguna comunicación externa a través del Canal Ético por parte de un proveedor.

El Código Ético de Proveedores

Dentro del proceso de actualización del Sistema de gestión, también ha conllevado la actualización del “Código Ético de Proveedores”, aprobado de inicio en el 2019. La actualización mantiene la esencia del de que nuestros colaboradores son parte esencial de nuestra actividad y en el logro de nuestros objetivos, por lo que el desempeño debe regirse por una correcta ética empresarial, 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 colaboradores con los que trabaja Prodiel. Todos los proveedores que trabajan con Prodiel deben adherirse al código ético.

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:

La comercialización de energía se ha visto suspendida durante el año 2023 por la inhabilitación de Energía Plus, por lo que todos los contratos con clientes se suspendieron por requerimiento legal.

Si se ha mantenido operativo el servicio de Atención al cliente para aquellos antiguos clientes que tuvieran algún tipo de duda a la hora de realizar el cambio de comercializadora.

Gestión fiscal responsable

El importe de “beneficio (pérdida) antes de impuestos” y el importe de los impuestos pagados durante 2023 en concepto de impuesto sobre beneficios, incluyendo tanto el importe correspondiente al pago del impuesto del ejercicio 2022 como el correspondiente a los pagos anticipados de 2023, es el siguiente:

País	Beneficios consolidados antes de impuestos 2023*	Pago de Impuesto sobre Sociedades 2022*	Anticipos de Impuesto sobre Sociedades 2023*
España	No disponible	0	0
México	No disponible	0	124.905
Chile	No disponible	0	0
Brasil	No disponible	0	0
Argentina	No disponible	0	0
Colombia	No disponible	0	0
Otros países	No disponible	0	0
Totales		0	124.905

*Datos en Euros

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

abonados durante el ejercicio 2023 como anticipo del impuesto sobre beneficios de dicho ejercicio que será liquidado durante el ejercicio 2024 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 2023

Anexo 1: Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI.

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
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	6
Mercados en los que opera	GRI 2-1 (Versión 2021) GRI 2-6 (Versión 2021)	Nuestro negocio	6
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-22 (Versión 2021)	Estrategia y modelo de negocio	9
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22 (Versión 2021)	Riesgos y Oportunidades	11
Marco de Reporting	GRI 1 (Versión 2021)	Bases de presentación del Estado de Información no Financiera Consolidado	3
Principio de materialidad	GRI 3-1 (Versión 2021)	Grupos de interés y análisis de materialidad	17

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
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	21
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	21
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	21
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	21
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	21
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	21
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) GRI 305-7	El compromiso con el Medio Ambiente Contaminación	29
		Tabla de indicadores	30
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) GRI 306-2	El compromiso con el Medio Ambiente Economía circular y prevención y gestión de residuos	28
		Tabla de indicadores	30
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 (Versión 2021)	No significativo	N/A

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (Versión 2018)	El compromiso con el Medio Ambiente Uso sostenible de los recursos Tabla de indicadores	28 30
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 GRI 301-3	El compromiso con el Medio Ambiente Uso sostenible de los recursos Tabla de indicadores	28 30
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-3	El compromiso con el Medio Ambiente Uso sostenible de los recursos Tabla de indicadores	28 30
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103-2 GRI 302-4	El compromiso con el Medio Ambiente Uso sostenible de los recursos	28
Uso de energías renovables	GRI 302-1	El compromiso con el Medio Ambiente Uso sostenible de los recursos	28
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 GRI 305-4	El compromiso con el Medio Ambiente Cambio Climático Tabla de indicadores	27 30
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente Cambio Climático	27
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados	GRI 305-5	El compromiso con el Medio Ambiente Cambio Climático	27
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	26
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	26

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
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	32
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 nuestro personal Desgloses relativos a empleados	32
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 nuestro personal Desgloses relativos a empleados	32
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal Desgloses relativos a empleados	32
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 nuestro personal Desgloses relativos a empleados	32
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 nuestro personal Política Retributiva	36
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 nuestro personal Política Retributiva	36
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal Organización del trabajo	44
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	El compromiso en materia social y con nuestro personal Inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal	39

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal Organización del trabajo	44
Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	El compromiso en materia social y con nuestro personal Organización del trabajo	44
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 nuestro personal Organización del trabajo	44
Seguridad y Salud			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	El compromiso en materia social y con nuestro personal Seguridad y Salud	42
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 nuestro personal Seguridad y Salud	42
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	46
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	46
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	46
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 404-2	El compromiso en materia social y con nuestro personal Formación	41
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	El compromiso en materia social y con nuestro personal Formación	41

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
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 nuestro personal Igualdad de oportunidades y conciliación	35
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 nuestro personal Igualdad de oportunidades y conciliación	35
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 nuestro personal Igualdad de oportunidades y conciliación	35
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal Igualdad de oportunidades y conciliación	35

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Respeto de 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	48
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	48
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 406-1	El compromiso con los Derechos Humanos	48
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	48

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
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	51
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	51
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	51
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	51

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Información sobre 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	56
Compromiso 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	56
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	56
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	56
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 201-1	El compromiso con la Sociedad Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa	56
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	59
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	59
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 2-6 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad La gestión responsable de la cadena de suministro	59

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad Información sobre consumidores	62
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 418-1	El compromiso con la Sociedad Información sobre consumidores	62
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 (Versión 2019)	El compromiso con la Sociedad Gestión fiscal responsable	62
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 (Versión 2019)	El compromiso con la Sociedad Gestión fiscal responsable	62
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	El compromiso con la Sociedad Gestión fiscal responsable	62