



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EINF

2023

ÍNDICE

1. Introducción

2. Modelo de negocio

2.1 Situación de la entidad

2.1.1 Estructura societaria y accionarial

2.1.2 Órganos de gobierno

2.1.3 Entorno de mercado

2.2 Estrategia de Negocio

3. Cuestiones medioambientales

3.1 Gestión medioambiental

3.2 Contaminación

3.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

3.4 Uso sostenible de los recursos

3.5 Cambio Climático

3.6 Protección de la biodiversidad

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Recursos Humanos

4.2 Plantilla y contratos de trabajo

4.3 Remuneraciones

4.4 Integración y accesibilidad de los empleados con discapacidad

4.5 Organización del trabajo

4.6 Seguridad y Salud Laboral

4.7 Relaciones Sociales

4.8 Formación de los trabajadores

4.9 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

5. Ética, Lucha contra la corrupción y Derechos Humanos

6. Sociedad

6.1 Cliente

6.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

6.3 Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

Anexo 1. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018

01

INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera (EINF), que forma parte del informe de gestión del ejercicio 2023 del Grupo REMICA, se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio, y la ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017 de 24 de noviembre). En la elaboración del EINF, se ha tomado como referencia los estándares del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), los cuales se relacionan en el Anexo I del presente EINF.

En este contexto, a través del EINF, REMICA tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los Derechos Humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre aspectos de la sociedad, relevantes para la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Para diseñar los contenidos de este informe, REMICA ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como para dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

El EINF posee carácter anual y hace referencia a datos procedentes de las empresas del Grupo REMICA para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023. A los efectos de la obligación establecida en el artículo 35.6 del Código de Comercio, y a los efectos derivados del requisito de comparabilidad, en el presente estado de información no financiera, se expresan tanto los datos del ejercicio actual como los correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022.



02

MODELO DE NEGOCIO

2.1 SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

2.1.1 Estructura societaria y accionarial

El Grupo REMICA (en adelante, el Grupo) nació en Madrid en 1984 de la mano de su actual sociedad matriz, Remica SA, sociedad inscrita en el Registro Mercantil de Madrid en el tomo 183, folio 51, hoja 62007-1, inscripción 1ª. Su domicilio social y sede corporativa se encuentra en Madrid, calle Gamonal número 25. Sus Cuentas Anuales se encuentran depositadas en el Registro Mercantil de Madrid.

La estructura accionarial del Grupo al cierre del ejercicio 2023 es la siguiente:

D. José Porras Aguilera	53,28%
Otros	42,21%
Autocartera	4,51%

El objeto social principal de la sociedad matriz del Grupo es la realización de proyectos de ingeniería, montaje y mantenimiento de instalaciones de fontanería, calefacción, climatización, agua caliente sanitaria, gas, ventilación, electricidad, telecomunicaciones y protección contra incendios, así como la venta de energía y la prestación de servicios de gestión energética integral de las instalaciones centrales de calefacción, climatización, agua caliente sanitaria y tratamientos bacteriológicos en dichas instalaciones.

También son objeto de la matriz la rehabilitación integral de los edificios incluyendo acciones sobre la envolvente térmica y actuando como agente rehabilitador, la venta de todo tipo de combustibles y carburantes, ya sean líquidos o gaseosos, tanto para usos particulares, institucionales, empresariales o industriales, la prestación de servicios de limpieza, seguridad y jardinería y la prestación de servicios de desratización y desinfección de edificios.

El Grupo REMICA es un grupo de empresas multicultural con vocación de servicio, enfocada en el desarrollo social, la sostenibilidad económica, la mejora en la calidad de vida y el bienestar en las edificaciones. Aporta para ello conocimiento, experiencia, innovación y creatividad y muestra un sincero compromiso con los objetivos referidos a la sostenibilidad económica, social y medio ambiental.

El área geográfica de su negocio es España.

Sus líneas de actuación se resumen básicamente en:

- Mantenimiento de sistemas de producción de frío/calor en edificios.
- Instalación de sistemas de producción de frío/calor en edificios.
- Agente rehabilitador.
- Gestión energética.
- Inspecciones de instalaciones reguladas por normativa (RITE).
- Resolución de patologías en instalaciones.
- Auditoría energética.
- Ingeniería propia o asesoramiento a ingenierías, arquitecturas, promotores inmobiliarios, etc.
- Consultoría y asesoramiento en instalaciones y energía, así como en la calidad ambiental y del aire.
- Legalización, certificados e inspecciones.
- Implantación de medidas de ahorro energético.

Los productos o servicios comercializados son vendidos en su mayoría a la siguiente tipología de clientes:



En el sector residencial, los clientes son Comunidades de propietarios y los propietarios de las viviendas que las componen, si además se prestan servicios de gestión energética.



En el sector terciario, industrial o dotacional, los clientes pertenecen al sector hotelero, centros comerciales, instituciones religiosas, polideportivos, etc.



En el sector de la construcción, se realiza la instalación de sistemas de producción de frío/calor, incorporando energías renovables, y gestionando a posteriori, una vez finalizada la obra en el edificio, el mantenimiento y/o gestión energética de las instalaciones de producción y distribución de frío/calor.

A 31 de diciembre de 2023 el Grupo cuenta con 724 empleados.

Los principales productos de su sociedad matriz son Ecoenergía, Gestión Energética, Plan 40/7 coste cero, Temperatura, Remihome, Plan Remica Hybrid Plus El Calor + Económico.

El resultado antes de impuestos obtenido por el Grupo consolidado ha ascendido en el ejercicio 2023 a 2.151 miles de € (2022: 5.084 miles de €). El gasto por impuesto sobre sociedades del ejercicio 2023 asciende a -205 miles de € (2022: 179 miles de €).

El total de subvenciones públicas recibidas en el ejercicio 2023 asciende a 2.880 € (2022: 0 €).

Remica es la sociedad matriz del Grupo REMICA, que está compuesto, además, por las sociedades dependientes; Manchega de Instalaciones y Proyectos SA, Dipogas SL y Técnicas del Fuel S.L.

2.1.2 Órganos de Gobierno

Los órganos de gobierno son los siguientes:

Consejo de Administración

El Consejo de Administración se halla investido de las más amplias facultades para todo lo referente a la administración, representación y gestión de REMICA, así como para la administración y disposición de su patrimonio, correspondiéndole todas las facultades no atribuidas por la Ley o por sus Estatutos a la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración está compuesto por:

D. José Porras Aguilera (Presidente).
D. José Carlos Braojos Cogolludo.
D. Antonio Ocaña Martínez.
D^a. Mercedes Martínez Fernández.

Como secretario no consejero del Consejo de Administración, actúa D. Fernando Dongil Molinero.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección es el órgano superior de dirección y sus funciones son la de potenciación y coordinación de estrategias empresariales, así como la discusión de temas estructurales, organizativos y de gestión general.

Comités especiales

Adicionalmente existen otros comités transversales para orquestar aspectos de especial relevancia para el Grupo como son:

- Comité de Igualdad
- Comité de Protección de Datos
- Comité de Compliance

2.1.3 Entorno de mercado

En la Unión Europea el objetivo es conseguir un crecimiento más sostenible, equitativo, y desligado del uso de recursos naturales. En concreto, se pretende reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 55% para el año 2030 respecto al 1990, y conseguir una economía climáticamente neutra en 2050.

Las emisiones de gases de efecto invernadero que produce la actividad económica en España deben reducirse en el año 2030. El mínimo: un 23 % respecto al 1990. Se tendrá que alcanzar igualmente la neutralidad climática antes de 2050.

El sector de la climatización junto al de transporte son los principales consumidores de energía susceptibles de aplicar las medidas de ahorro energéticos que consigan alcanzar dichos objetivos.

La UE ha puesto fecha al final del uso de las calderas de gas y gasóleo, el año 2040, dejándose de fabricar en el 2035. Debe darse prioridad a la transición a las energías renovables o a opciones más limpias, menos intensivas en carbono o menos contaminantes.

La UE fijó en 2023 un objetivo de rebaja en la demanda de gas para España en un 15%. El Plan se centra en la sustitución del gas por otros combustibles y en el ahorro energético global en todos los sectores.

La Comisión Europea ha aprobado la Adenda al Plan de Recuperación, que permitirá movilizar la totalidad de recursos asignados a España de los fondos Next Generation, gestionados por las CCAA y que incluye un nuevo calendario de pagos para los desembolsos de transferencias y préstamos, con el que España podrá recibir desembolsos de hasta 25.600 millones de euros en 2024, hasta 44.600 millones en 2025 y hasta 44.300 millones en 2026.

Las actuaciones subvencionables incluyen medidas para reducir la demanda energética tales como la envolvente de los edificios y la implantación de energías renovables que sustituyan los combustibles fósiles tales como la aerotermia y la fotovoltaica.

Otras subvenciones a nivel local como el Plan Rehabilita del Ayuntamiento de Madrid para actuaciones con envolvente o Madrid 360 para sustituir el uso del gasóleo siguen en vigor durante el 2024.

Aparecen en escena los Certificados de Ahorros Energéticos para monetizar los ahorros energéticos e ir sustituyendo paulatinamente la dependencia de las subvenciones y acortando los tiempos en los que las ayudas llegan al responsable de realizar inversiones en ahorro energético.

Se prorrogan las bonificaciones del 60% en el IRPF hasta diciembre de 2025 y se mantienen en la mayoría de los municipios las bonificaciones en el IBI por implantación de fotovoltaica.

A nivel macroeconómico, se prevé que el BCE mantendrá los tipos al nivel del 4,50% hasta la segunda mitad de 2024, punto en el que empezaría a bajar los tipos de manera gradual.

La inflación se situó en sept.23 en el 3,5% debido al alza de los precios de la electricidad y los carburantes, es el porcentaje más alto de los últimos cinco meses, aunque son 5,4 puntos menos de lo que marcaba el IPC en septiembre de 2022 (el mandato del BCE marca que la inflación máxima debe ser del 2% dentro de la UE).

El BE ha revisado al alza la inflación para el 2024, concretamente en siete décimas, hasta el 4,3% como consecuencia del aumento de los precios energéticos por el efecto la última convulsión geopolítica derivada del conflicto palestino-israelí y por la retirada de las medidas aprobadas por el Gobierno para hacer frente a la Guerra de Ucrania.

Los cambios de tipo de interés condicionan las decisiones de consumo de particulares y empresas, los tipos de interés más bajos que en 2023 favorecen el consumo y la inversión ya que la rentabilidad esperada para los ahorros es menor. Se prevé gradual recuperación del consumo y por ello de la actividad económica, con un crecimiento moderado para 2024.

2.2 ESTRATEGIA DE NEGOCIO

Para hacer frente a los cambios que el entorno de mercado en el que opera el Grupo ha experimentado, se puso en marcha el Plan Estratégico 2022-2024 que pretende hacer frente a su principal reto: ayudar a los clientes a ser mucho menos dependientes de los combustibles fósiles, haciendo que sus instalaciones sean más eficientes tanto en consumo como en su demanda energética.

Para ello se persigue implantar diferentes medidas de ahorro energético (búsqueda de menor consumo tradicional de gasóleo y de gas natural) como son la individualización de las instalaciones, la hibridación de las mismas con autoconsumo, la gestión energética integral y las envolventes de fachadas. Dentro de las acciones encaminadas a conseguir la implantación de las medidas de ahorro energético se incluye la actuación como agente rehabilitador para ayudar al cliente en la obtención de las ayudas y subvenciones existentes.

Ante la demora en la obtención de las ayudas solicitadas, se incorporan los CAE y las bonificaciones fiscales como principales palancas comerciales para amortizar las inversiones en medidas de ahorro energético. Remica se acredita como sujeto delegado para la gestión de CAE de sus clientes.

El Grupo tiene como misión proporcionar a sus clientes el máximo confort, con ahorros económicos y energéticos, garantizando la máxima seguridad física y lógica de las instalaciones.

El Grupo, a su vez, tiene como visión la de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones en la edificación.

Algunos ejemplos de productos que se ofrece de alto valor añadido en términos de sostenibilidad, que van en línea con su misión y visión, son:

- **Paneles solares fotovoltaicos:** generación de energía eléctrica a partir de energía solar.
- **Paneles solares térmicos:** generación de energía térmica (calentamiento de agua) a partir de la energía solar.
- **Aerothermia:** generación de agua fría o caliente a partir de la energía del aire.
- **Remihome:** domótica aplicada al hogar para gestionar de forma eficiente el uso de energía, al favorecer el ahorro de agua, electricidad y otros combustibles.



Los valores del Grupo son:



Orientación al cliente: el Grupo centra su esfuerzo en conocer y satisfacer a sus clientes, aportando soluciones competitivas y de calidad, trabajando día a día por adoptar un servicio excelente y una respuesta inmediata y eficaz.



Compromiso: se elaboran planes, se fijan objetivos y se toman decisiones trabajando con un decálogo ético y profesional que lleva al cumplimiento de los compromisos del Grupo con sus clientes, así como con los diversos grupos de interés con los que interactúa.



Integridad: se actúa con honestidad y se cuida el bienestar de las personas y el entorno en el que se trabaja, cumpliendo con los compromisos adquiridos.



Transparencia: se trabaja bajo la máxima de que todas las actuaciones puedan ser contrastadas y se muestren de forma clara y veraz. Se entiende la información como un activo del Grupo que se comparte para generar valor.



Rigor: se responde a las necesidades de los clientes bajo los parámetros de profesionalidad, firmeza y precisión en las actuaciones.



Afán de superación: se alcanzan retos teniendo en cuenta el impacto global de las decisiones adoptadas. La clave de la competitividad y la evolución del Grupo reside en la capacidad de generar ideas y de llevarlas a la práctica, en un entorno de colaboración y aprendizaje continuo.

Los principios generales del Grupo son:

- Conseguir la plena satisfacción del cliente, suministrándole productos y servicios de calidad en el plazo fijado.
- Conseguir ahorros económicos y energéticos garantizados, con el fin de cumplir con el propósito de la organización de ser líder en eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones de los clientes, asegurando en todo momento que estas actividades se realizan bajo criterios de prevención de la contaminación, de protección del medio ambiente y de mejora continua del desempeño energético.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables y otros requisitos que la organización suscriba relacionados con el uso y consumo de la energía, con la eficiencia energética y el medio ambiente.

- Establecer objetivos/metapas de calidad, medio ambiente y energéticos, revisando su cumplimiento, con el fin de prevenir los posibles efectos negativos de las actividades en el entorno, siempre bajo el compromiso de la mejora continua, asegurando la disponibilidad de la información y los recursos necesarios para conseguir dichos objetivos/metapas.
- Conseguir la máxima motivación y colaboración en materia de calidad, medio ambiente y gestión energética de todos los integrantes del Grupo, siendo vital que todo el personal colabore en la detección de posibles problemas para corregirlos con antelación a su aparición, así como en la consecución de los objetivos marcados.

El Grupo establece los elementos clave (factores de éxito), los objetivos estratégicos y su despliegue en objetivos anuales (planes, proyectos, procesos) y realiza un seguimiento periódico.

Entre los aspectos diferenciales del Grupo destacan:

- Soluciones a medida adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.
- Transformar y mejorar las instalaciones térmicas de los edificios a través de las energías renovables (Hybrid Plus).
- Ahorros energéticos certificados.
- Asistencia técnica 24 H.
- Monitorización de las instalaciones de los clientes en tiempo real, para optimizar procesos y evitar ineficiencias.
- Atención personalizada mediante un centro de atención telefónica (Contact Center) con personal cualificado, en lugar de servicios automatizados de atención telefónica.
- Utilización de materiales de primera calidad.
- I+D+i orientado a satisfacer las necesidades específicas de los clientes.
- Estandarización de procesos mediante más de 2.100 kits de montaje reduciendo tiempos de instalación y costes, y eludiendo errores.
- Puesta a disposición del cliente de líneas de financiación.
- Gestión de subvenciones en los proyectos en los que las compañías del Grupo intervienen.
- Gestión de CAE para monetizar los ahorros de nuestros clientes, minimizando la inversión y rebajando el pay back de las operaciones.



Los pilares del Plan Estratégico son:



■ Innovación sostenible como motor de crecimiento y de diferenciación

El Grupo apuesta por la investigación, desarrollo y la innovación como elemento fundamental de su estrategia. Su compromiso con la eficiencia energética ha implicado el desarrollo de soluciones a medida y el aseguramiento de ahorros energéticos para sus clientes. Esto supone una clara diferenciación y mejora del posicionamiento competitivo del Grupo en su sector.

Todos los procesos de I+D+i forman parte del compromiso que el Grupo mantiene con la conservación del medio ambiente y la satisfacción del cliente.

En este sentido se están llevando a cabo diferentes proyectos para favorecer y acelerar la descarbonización de las instalaciones térmicas, desplazando el uso de combustibles fósiles y apostando por sistemas renovables de producción térmica, como es la aerotermia, y la generación de energía in situ a través de paneles fotovoltaicos. Este proceso de descarbonización se ve mejorado con nuestros desarrollos de software y algoritmos de control que permiten optimizar y mejorar el rendimiento estacional anual de nuestras instalaciones y un mejor aprovechamiento de la energía.

En paralelo a estos proyectos, en el ámbito de la innovación y la producción se desarrollan los modelos de estandarización del diseño para optimizar los costes y tiempos de fabricación e instalación.

Otros ejemplos son la telegestión de instalaciones, monitorizando las instalaciones de los clientes en tiempo real, para optimizar procesos, eludir desplazamientos y evitar ineficiencias; la inversión en software y tecnología propia (I+D+i) y la digitalización de los procesos del Grupo orientados a satisfacer las necesidades específicas de los clientes.



■ Apuesta por la calidad y la excelencia

En un escenario fuertemente competitivo, dinámico y en continua evolución es necesario adaptarse y reinventarse.

Es por ello que, desde los inicios se ha apostado decididamente por la calidad, la excelencia, la integridad, el compromiso y la innovación, elementos que configuran la reputación y marca del Grupo.

El modelo de gestión de calidad permite medir y potenciar el nivel de excelencia constituyendo una herramienta de gestión que aporta valor añadido a la matriz, su Grupo, a los clientes, consumidores y a la sociedad en general.

Con el objetivo de mejora continua y el aprendizaje a lo largo de toda la organización, la gestión del Grupo implica:

Identificar la situación actual y las tendencias del mercado y de los grupos de interés (accionistas, clientes, empleados, colaboradores y entorno social).

Desarrollar y adaptar la estrategia del Grupo, con clara orientación al cliente y al resto de grupos de interés.

Adecuar la organización, a nivel de recursos y estructura interna y externa, para cumplir la estrategia y hacer frente a los retos.

Ejecutar políticas y procesos clave, tanto de negocio como de soporte y estratégicos.

Llevar a cabo alianzas con socios (clientes, proveedores, otros) para maximizar el valor añadido de cara a los grupos de interés.

Identificar, prevenir, mitigar y gestionar los riesgos del Grupo.

Medir, verificar y mejorar los indicadores clave del Grupo.

Los procesos de mejora continua del Grupo están soportados y avalados por los diferentes sellos de calidad otorgados por AENOR e IQNET como son la UNE-EN ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad, la ISO 14001 de Gestión Ambiental, la ISO 50001 de Gestión Energética y la Certificación AENOR de Marca N de Servicios de Medición y Reparto de Consumos en instalaciones centralizadas de calefacción y agua caliente sanitaria (ACS).



■ Transformación Digital

El Grupo se encuentra en un proceso de transformación digital (Remica Digital) que supondrá un cambio cultural para los empleados y grupos de interés al suponer un salto decisivo en la mejora de la eficacia y eficiencia de la organización, en la transparencia y en la eliminación de procesos administrativos a través de la automatización de la gestión. A su vez, supondrá una mayor orientación a la personalización de los servicios y a la experiencia de cliente y usuario.

La incorporación de herramientas digitales facilitará la correcta segmentación de los clientes, así como disponer de una mayor información de éstos y de mucha más calidad, lo que permitirá anticiparse, adaptarse y proponer medidas de eficiencia energética en base a sus necesidades (biomasa, envolvente térmica, fotovoltaica, individualizaciones, etc.).

El Plan de Transformación digital pretende lograr los siguientes objetivos:

Servicios digitales accesibles, eficientes, seguros y fiables.

La importancia del dato y de su gestión para la construcción de una experiencia cliente innovadora.

Democratizar el acceso a las tecnologías emergentes permitiendo a todo el Grupo Remica sumarse a la revolución tecnológica.

El Plan de Transformación digital se estructura en 4 ejes estratégicos que suponen la incorporación de soluciones tecnológicas y digitales en el tejido industrial en lo que se refiere a Analítica Avanzada, Inteligencia Artificial y Ciberseguridad.

Eje 1. Mejora de la experiencia del cliente.

Proyecto de Integración del Contact Center (nueva centralita) con el nuevo CRM

El principal objetivo de este proyecto fue mejorar la eficiencia y efectividad de nuestro servicio al cliente mediante la integración del Contact Center con nuestra nueva solución de CRM (Customer Relationship Management). Este cambio tecnológico buscaba no solo optimizar la gestión de las relaciones con los clientes sino también mejorar la accesibilidad y la satisfacción del cliente a través de procesos más ágiles y personalizados.

La integración del nuevo CRM con nuestro Contact Center ha tenido un impacto directo en varios aspectos de nuestra responsabilidad corporativa:

Reducción del Uso de Papel: El nuevo sistema CRM facilita una mayor digitalización de las interacciones con los clientes, reduciendo significativamente nuestra dependencia del papel.

Eficiencia Energética: Al optimizar los procesos, hemos podido reducir el tiempo de inactividad de los equipos y mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones de TI.

Satisfacción del Cliente: La capacidad para gestionar las interacciones de los clientes de manera más eficiente ha mejorado notablemente la satisfacción del cliente, contribuyendo positivamente a nuestra reputación y desempeño social.

Proyecto de Nueva Web de Área de Cliente

El proyecto de la nueva web de área de cliente tiene como objetivo centralizar y digitalizar todas las interacciones con nuestros clientes en una plataforma única y segura. Buscamos mejorar la experiencia del cliente ofreciendo un acceso fácil y directo a documentos importantes como facturas, recibos, contratos, y detalles de cuenta bancaria, así como la capacidad de realizar pagos directamente a través de la web.

Iniciado en 2023, su lanzamiento está previsto para 2024. Este proyecto está diseñado para mejorar el punto de transformación en la forma en que interactuamos con nuestros clientes:

Impactos Previstos:

Reducción de la Huella de Carbono: Al digitalizar documentos que tradicionalmente se enviaban en papel, esperamos reducir significativamente nuestra huella de carbono.

Eficiencia Operativa: Al centralizar la gestión de documentos y pagos, reducimos la carga de trabajo administrativo y mejoramos la eficiencia operativa.

Accesibilidad y Conveniencia para el Cliente: Esta plataforma facilitará a los clientes el acceso a sus documentos y la realización de pagos desde cualquier lugar y en cualquier momento, mejorando significativamente su experiencia.

Eje 2. Mejora de la experiencia del usuario. Optimizando el acceso a la información en un único punto, evitando errores que se trasladen al cliente.

Implementación de la solución para las lecturas manuales de contadores

Fue diseñado para mejorar la productividad de nuestros operarios y optimizar los procesos de recolección de datos en las fincas. El objetivo principal es reducir los tiempos de lectura y disminuir el riesgo de pérdida de lecturas mensuales, asegurando una mayor precisión y confiabilidad en la gestión de datos.

Este proyecto involucra la implementación de una nueva tecnología para la lectura manual de contadores, proporcionando herramientas más eficientes y efectivas a nuestros operarios.

Impacto Ambiental y Social:

Eficiencia Operativa: La reducción en los tiempos de lectura permite a los operarios gestionar su carga de trabajo de manera más efectiva, optimizando el uso de recursos y reduciendo las emisiones asociadas a desplazamientos.

Eje 3. Información única y de calidad. Mayor explotación de los datos. Tener datos de calidad permite, no sólo obtener una mayor productividad, sino además ser eficaz y poder ser proactivo ante el cliente.

Implantación del Sistema de Gestión Documental

El principal objetivo de este proyecto es centralizar y estandarizar la gestión de la documentación en toda la compañía mediante la implantación de un sistema de gestión documental. Este sistema no solo busca mejorar la accesibilidad y seguridad de la información crítica de clientes y proveedores, sino también optimizar los procesos internos y reducir el consumo de recursos.

La implementación de este sistema tiene múltiples beneficios en términos de sostenibilidad y responsabilidad social:

Reducción de Papel: Al digitalizar la mayoría de nuestros documentos, estamos reduciendo drásticamente el uso de papel, lo que contribuye a la reducción de nuestro impacto ambiental.

Seguridad de la Información: Mejoramos la seguridad y la privacidad de la información de nuestros clientes y proveedores, alineándonos con las normativas vigentes sobre protección de datos.

Eficiencia en la Gestión: La centralización de documentos facilita una gestión más rápida y precisa, reduciendo los tiempos de respuesta y mejorando la satisfacción tanto de clientes como de proveedores.

Aunque el sistema se ha puesto en marcha en 2023, continuaremos con su desarrollo y mejora durante 2024 y más allá, incluyendo la integración de nuevas funcionalidades que respondan a las necesidades cambiantes de la empresa y sus stakeholders.

Este sistema de gestión documental es un pilar fundamental en nuestra estrategia para mejorar la eficiencia operativa y la sostenibilidad. Representa un paso importante en nuestro compromiso continuo con la innovación tecnológica y la responsabilidad corporativa.

Eje 4. Ciberseguridad y Privacidad. Disminuir la gestión del riesgo y anticiparse a las necesidades del cliente interno y externo.

Implementación de Políticas de Seguridad:

Durante el año 2023, hemos reforzado nuestras políticas de seguridad interna para proteger mejor la información crítica de la empresa y de nuestros clientes. Esto incluye la actualización de protocolos de seguridad y la realización de auditorías regulares para garantizar la adherencia a estas políticas.

Fomento de la Cultura de Ciberseguridad:

Hemos extendido la mentalidad y los hábitos de ciberseguridad en toda la organización a través de programas continuos de formación y concienciación. Estas iniciativas están diseñadas para empoderar a nuestros empleados para que reconozcan y gestionen adecuadamente los riesgos cibernéticos.

Implementación de Autenticación Multifactor (2MFA):

Para fortalecer nuestras defensas contra accesos no autorizados, hemos implementado soluciones de autenticación multifactor en todos los sistemas críticos. Esto añade una capa adicional de seguridad que ayuda a proteger los activos de datos sensibles de la empresa.

Gestión de Dispositivos Móviles (MdM):

Hemos implementado sistemas de administración en todos los dispositivos móviles utilizados dentro de la organización. Esto permite un control centralizado de la seguridad en estos dispositivos, asegurando la aplicación de nuestras políticas de seguridad y facilitando la gestión de riesgos.

Adaptación a la Directiva UE 2022/2555 NIS2:

Estamos en proceso de adecuar nuestras operaciones y sistemas a la nueva Directiva NIS2, lo que representa un compromiso con las normativas más recientes y estrictas en materia de seguridad de la red y la información. Este proceso incluye la evaluación y adaptación de nuestras infraestructuras críticas para cumplir con los estándares actualizados.

Desarrollo del Plan Director de Seguridad:

Estamos en las etapas iniciales de desarrollo de un plan director de seguridad que definirá la estrategia a largo plazo para la gestión integral de la ciberseguridad en la organización. Este plan servirá como guía para la implementación de futuras mejoras en seguridad.

Evaluación para la Implantación de un SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información):

Finalmente, hemos comenzado la evaluación para la implantación de un SGSI, que nos permitirá gestionar de manera más eficiente y estructurada la seguridad de la información, alineándonos con estándares internacionales como ISO/IEC 27001.

En conclusión, estas acciones no solo fortalecen nuestra infraestructura y capacidad de respuesta ante incidentes cibernéticos, sino que también demuestran nuestro compromiso con la protección de los datos personales y la información empresarial, en línea con las expectativas de nuestros clientes y las exigencias regulatorias. Continuaremos avanzando en estas áreas clave para asegurar que mantenemos y mejoramos nuestro liderazgo en prácticas de seguridad de la información.

La incorporación de herramientas digitales (digitalización y automatización de procesos, inteligencia artificial, calidad del dato, información de calidad, ciberseguridad) permitirá analizar la información de los clientes y de sus consumos de energía, contribuyendo de esta forma a la reducción de emisiones

Apuesta por las personas



La mejora de la empleabilidad de los profesionales incide directamente en la satisfacción laboral propia y la satisfacción de nuestros clientes; invertir en las personas del Grupo, especialmente a través de la formación continua, es afianzar su porvenir y, por ello, se realizan acciones dirigidas a gestionar el talento fomentando el crecimiento personal, la creatividad, el trabajo en equipo, el afán de superación, el rigor, la formación, la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Conscientes del valor diferencial que supone contar con un equipo de personas capacitadas y comprometidas, se trabaja de manera continua en el desarrollo de políticas para la creación de un entorno motivador que permita gestionar el talento de todas y cada una de las personas del Grupo.

La orientación a la excelencia del Grupo le aporta una ventaja competitiva considerable, reconocido en el mercado por la calidad del trabajo en sus diferentes especialidades, y lo sitúa en una posición favorable para afrontar los desafíos a los que se enfrenta, ahora y en el futuro. Grupo Remica establece políticas de gestión basadas en la delegación y autonomía como forma de crecimiento y aprendizaje profesional, con el fin de crear valor también para las personas que viven en el entorno en el que opera, es decir: los clientes, los socios, los proveedores, los empleados, los consumidores, los entornos en los que se trabaja y otras empresas colaboradoras.

La estrategia de futuro del Grupo, por tanto, está focalizada en los Retos a los que se enfrenta:

Ser la empresa líder en eficiencia energética de España.

Diferenciación mediante el desarrollo de productos y servicios innovadores.

Contar con los mejores Profesionales fomentando su desarrollo, mediante un ambicioso programa de formación técnica y habilidades de gestión, con un plan de formación mixto, presencial y en remoto a través de nuestra Universidad Corporativa, Campus Remica



■ Aplicación y desarrollo de las Políticas corporativas



El proceso de desarrollo de la estrategia corporativa es el cauce para que el equipo directivo contribuya a la ejecución de la visión del Grupo, aplicando las políticas corporativas y trasladando la información existente sobre cada uno de los grupos de interés en necesidades y expectativas claras para todos los miembros de Remica.

Entre las principales políticas destacan:

Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética que implica, entre otros aspectos, una evaluación del desempeño medioambiental y la fijación de especificaciones ambientales en materia de compras.

Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Plan de igualdad.

Política de selección y promoción interna.

Política de Prevención de Riesgos Penales.

El Grupo está en comunicación continua y directa con los accionistas, a través del Consejo de Administración y la Dirección General, en relación con sus expectativas, requisitos y necesidades, que se concretan anualmente en objetivos de crecimiento, rentabilidad y peso específico en el mercado, tanto a corto como a medio y largo plazo.

■ Gestión de riesgos



El Grupo ha implantado un plan de cumplimiento normativo o Plan de Compliance, consistente en el establecimiento de sistemas formales de gestión de riesgos penales que tienen por objeto asegurar un sistema de control de todas las áreas del Grupo, de modo que los riesgos penales que pudieran afectar a las estrategias y objetivos sean identificados, evaluados y gestionados de forma adecuada, con la finalidad de facilitar el cumplimiento de las estrategias y objetivos del Grupo. Estos sistemas son de aplicación para todas las empresas que pertenecen al Grupo Remica y su correcta aplicación requiere la implicación de todo el personal.

Las líneas de defensa para la gestión de riesgos, ya sea con sistemas formales de gestión o no, son la identificación de estos riesgos y el mantenimiento de un plan de acción preventivo, correctivo o predictivo, y la supervisión del mismo por parte de un Comité de Compliance. Su finalidad es prevenir y evitar conductas que puedan entrañar responsabilidad penal para las personas jurídicas a través de procesos establecidos para ello y, en su caso, facilitar su rápida detección y reacción en la toma de las medidas necesarias frente a cada incidencia.

A su vez, el Grupo realiza un análisis continuo de los riesgos a los que se encuentra expuestos. El análisis de cada uno de los riesgos se realiza sobre la base de los siguientes criterios de evaluación:

- Categorización del riesgo.
- Potencial impacto considerando la materialización de la amenaza.
- Probabilidad de la ocurrencia de la amenaza.
- Necesidad de medidas de protección en base a las que actualmente están implantadas y revisadas.

Los principales riesgos a los que está expuesto son; (i) los riesgos de commodity, (ii) los riesgos de crédito de las contrapartes más críticas, (iii) los riesgos derivados de fallos tecnológicos y (iv) los riesgos regulatorios.

Respecto a la gestión del riesgo commodity, el Grupo tiene establecidas instrucciones claras al equipo directivo de ajustar los contratos de venta con las compras de materias primas al objeto de hacer fijos o variables-variables sobre el mismo tipo de indexación.

Adicionalmente, se trata siempre de controlar que los plazos de revisiones de precios de los contratos de venta también cuadren en plazo con los contratos de compra.

Respecto a la gestión del riesgo de crédito, el Grupo tiene establecidos protocolos para tener controlado el riesgo, estableciendo límites de posiciones no cubiertas en función del scoring crediticio suministrado por empresas especializadas. El aseguramiento en primera instancia se realiza mediante seguros de crédito y en caso de no cobertura, con anticipos de cobros o sistemas de cobro garantizado como el confirming. Las posiciones de mayor riesgo se revisan mensualmente.

Respecto al riesgo derivado de fallos tecnológicos, el Grupo tiene establecidas redundancias tecnológicas en procesos de comunicación y de procesamiento de datos. En la actualidad, el Grupo está en proceso de definir el mapa de infraestructuras críticas e identificar procesos críticos para determinar la posible pérdida esperada derivada de un fallo tecnológico.



Vinculado con el aspecto tecnológico, especialmente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal, el Grupo cuenta con manuales, políticas y procedimientos para la correcta gestión y tratamiento de los datos de carácter personal de nuestros empleados, clientes, colaboradores y proveedores. Para gestionar y controlar esta materia de forma minuciosa, contamos con Data Protection Officer (DPO) y con un comité específico, el Comité de Protección de Datos, cuyas funciones son organizar y gestionar las actividades de tratamiento de datos, organizar actividades de formación, poner en marcha los procedimientos necesarios para la correcta gestión de los tratamientos y la supervisión del cumplimiento de la normativa aplicable, entre otras.

Finalmente, respecto del riesgo regulatorio, desde nuestra fundación, en el Grupo REMICA hemos mantenido un firme compromiso por el respeto y estricto cumplimiento de la normativa vigente, en general, de todas las disposiciones del ordenamiento jurídico y especialmente de la ética profesional. Este compromiso se concreta en nuestro Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración en el año 2015 y cuya última revisión fue adoptada en 2023.

Recoge los valores, principios, normas y pautas de conducta que deben inspirar y regir la actuación de todos los miembros de Remica en sus respectivos ámbitos. Por su parte, las políticas de compras y contratación con proveedores establecen la obligatoriedad de que todos los colaboradores se adhieran y hagan suyos los principios de nuestro Código Ético. El Grupo realiza seguimientos periódicos sobre la regulación aplicable a su actividad.

Asimismo, el Grupo tiene especial concienciación en la identificación y evaluación del impacto ambiental de las actividades y procesos que se llevan a cabo.

Desempeño económico: Facturación e inversiones



El Grupo ha alcanzado las siguientes cifras en términos de facturación e inversión en relación con productos/servicios y activos sostenibles:

	2022	2023	2024 P
% Facturación proveniente de dptos sostenibles	45,73%	39,30%	40,10%
% Inversiones I+D+i vinculados a activos sostenibles	100%	100%	100%

* Para 2023 y 2024 se incluye: IND+HYP+GIS+GIC+GIG+ECO

** I+D+i: La totalidad de los proyectos están vinculados a la sostenibilidad y eficiencia energética, por lo que se considera que el 100% de las inversiones tienen ese fin.

03

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

El Grupo dispone de una Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética que proporciona un marco global para el establecimiento de objetivos en materia de gestión integrada de Calidad, el Medio Ambiente y la Energía. Se encuentra a disposición de todas las partes interesadas (proveedores, clientes, accionistas, instituciones).

Los principios generales en los que se sustenta son:

- Conseguir la plena satisfacción del cliente proveyéndole de productos y servicios de calidad en el plazo fijado.
- Conseguir ahorros económicos y energéticos garantizados, con el fin de cumplir con el propósito del Grupo de ser líder en eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones de los clientes, asegurando asimismo en todo momento que estas actividades se realizan bajo criterios de prevención de la contaminación, de protección del medio ambiente y de mejora continua del desempeño energético.

- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Cumplir con la normativa en vigor relacionada con el uso y consumo de energía, la eficiencia energética y el Medio Ambiente.
- Establecer objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Energéticos, revisando su cumplimiento, con el fin de prevenir los posibles impactos negativos de las actividades, asegurando la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios para alcanzarlos.
- Conseguir la máxima motivación y colaboración en materia de Calidad, Medioambiente y Gestión Energética de todos los integrantes del Grupo con el fin de prevenir problemas y conseguir los objetivos fijados.

Para alcanzar los objetivos fijados la sociedad matriz ha implementado un Sistema de Gestión de la Calidad, Medioambiental y Gestión Energética basado en los requerimientos de las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE-EN-ISO 14001 y UNE-EN-ISO 50001 cuya eficacia es continuamente mejorada.

La implantación del Sistema de Gestión Medioambiental bajo los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 14001 exonera a la sociedad matriz de disponer de un seguro de responsabilidad ambiental.



La matriz realiza evaluaciones de riesgos ambientales distinguiéndose las siguientes situaciones, aspectos medioambientales e impactos con riesgo computado alto:

SITUACIÓN	ASPECTO MEDIOAMBIENTAL	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL
Fugas y derrames de sustancias peligrosas como pinturas o disolventes por rotura de envases, derrames o descuidos.	Vertidos Residuos Suelo contaminado	Las sustancias peligrosas en encuentran en bandejas de contención para evitar derrames que contaminen el suelo. Los vertidos podrían alcanzar zonas de alcantarillado con la consiguiente contaminación de aguas. El uso de absorbentes para evitar su avance generaría residuos peligrosos que gestionaría un gestor autorizado.
Fugas y derrames de residuos peligrosos por rotura de envases, descuidos o derrames al trasvasar las sustancias reutilizables de los residuos.	Vertidos Residuos Suelo contaminado	Los residuos se almacenan en un cuarto de residuos especial en el que estos residuos no se encuentran en contacto directo con el suelo. En caso de derrames el impacto sobre el suelo es mínimo ya que éste se encuentra hormigonado. En el caso de un vertido grande podrían contaminarse las aguas residuales al alcanzarse el alcantarillado. El uso de absorbentes para evitar su avance generaría residuos peligrosos que gestionaría un gestor autorizado.
Incendio ocasionado por colillas mal apagadas, pese a la prohibición de fumar en todo el recinto, o chispas provocadas por cortocircuitos eléctricos.	Emisiones Vertidos Residuos Suelo contaminado	Las emisiones derivadas del incendio generarían contaminación atmosférica. En la extinción del incendio se generarían vertidos que podrían alcanzar el alcantarillado y contaminar las aguas e incluso, a pesar del pavimentado, los suelos. Extinguido el incendio habría que gestionar adecuadamente los residuos generados por la incineración, a través de un gestor de residuos autorizado.
Emisiones accidentales no controladas derivado de mantenimiento de instalaciones inadecuado produciéndose desajustes en el sistema y posibles emisiones a la atmósfera a través de las calderas o de los aparatos de aire acondicionado.	Emisiones	Al tratarse de focos secundarios no industriales, el impacto sobre la atmósfera no sería muy severo. La frecuencia de los mantenimientos es de un mes consecuencia de lo cual el periodo de emisiones no controladas se extendería en ese plazo.

El Grupo contempla un procedimiento de formación que alcanza a todo el personal que realiza alguna actividad que afecte o pueda afectar a la calidad del producto/servicio suministrado por el Grupo y/o lleve a cabo funciones que puedan causar impactos sobre el Medioambiente y/o estén relacionadas con usos significativos de la energía.

En este sentido, la Dirección de Calidad y Medio Ambiente es la responsable de proporcionar al personal del Grupo la formación oportuna en materia de Calidad y Medioambiente a través de seminarios, comunicados internos, etc. Y en materia de Gestión Energética, estas funciones son asumidas por el responsable Energético.

Independientemente de la formación técnica que recibe el personal, la Dirección de Calidad y Medio Ambiente es responsable de organizar acciones de sensibilización para concienciar a todo el personal que realice tareas para la empresa o en nombre de ella, sobre la importancia de cumplir la política y los requisitos del Sistema de Gestión Integrada (SGI) y sobre los beneficios de practicar una correcta gestión ambiental y de calidad y las consecuencias de la falta de seguimiento. Dichas acciones de sensibilización se llevan a cabo a través de reuniones, publicaciones en la intranet interna, etc. Estas acciones son registradas y su efectividad evaluada.

La sociedad matriz realiza una evaluación anual de desempeño ambiental de acuerdo con el sistema de gestión Medioambiental implantado.

La sociedad matriz cuenta con cuatro profesionales en plantilla especializados en materia de Calidad y Medioambiente que llevan a cabo, entre otras funciones, inspecciones de control medioambiental en sus oficinas respecto a consumo de papel, consumo de agua, consumo de energía, generación de papel, generación de envases de plástico y generación de residuos peligrosos.

A través de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, que se encuentra centrada en contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y lograr disminuir el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones, generando beneficios para el medioambiente, se contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles ODS 7 - Energía asequible y no contaminante, ODS 11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles, ODS - 12 Producción y Consumos Responsables, ODS 13 - Acción por el clima, adoptados por Naciones Unidas. Téngase en cuenta que la búsqueda de la eficiencia energética y el fomento del uso de energías renovables son el fundamento de las actividades del Grupo.

El Grupo, a través de sus canales de comunicación y red comercial, muestra a través de su Decálogo para el Ahorro Energético, cómo pequeños cambios en nuestros hábitos de consumo tienen un gran impacto en materia medioambiental.

Alguna de las metas adicionales que persigue la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa que presentan clara alineación con los ODS de Naciones Unidas son:

Conciencia social, a través de la colaboración en distintas causas solidarias y la condición de socio de la matriz de Cruz Roja Española e Intervida (ODS 1, 2, 3, 5,8, 10 y 16).

Apuesta por las personas, favoreciendo la integración y conciliación laboral y personal y la formación continua del equipo profesional (ODS 4,5 y 8).

Desarrollo e innovación, con la mayor inversión en I+D+i del sector y apuesta por el talento.

3.2 CONTAMINACIÓN

El Grupo, cuenta con normas de actuación aplicables para todos los empleados que intervienen en las obras y mantenimientos, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales.

La evolución en el periodo 2022-2023 de indicadores en materia de contaminación es:

	2023	2022	Unidad
Generación de aguas residuales			
Vertido de aguas	1,58	1,93	m ³ / pers. año
Generación de ruido			
Tareas de obra civil en obra	35/25	35,5/25	d-BA

Entre las medidas generales aplicadas para disminuir la contaminación destacan:

Verter los escombros desde alturas lo más bajas posibles.

Tener en funcionamiento la maquinaria el tiempo imprescindible evitando consumos innecesarios y la emisión de ruidos y gases contaminantes.

Adecuar la potencia de las máquinas al trabajo a realizar.

Cumplir los requisitos establecidos en las ordenanzas municipales correspondientes para el control del ruido (cumplimiento horario, etc.).

Evitar la soldadura sobre materiales impregnados con sustancias tóxicas o peligrosas.

Evitar derrames y vertidos combustibles, inflamables, explosivos, irritantes, corrosivos o tóxicos, adoptando las medidas oportunas.

El Procedimiento de control de emisiones de la sociedad matriz, tiene como alcance el control de las emisiones realizadas a la atmósfera por los focos fijos (calderas) sitas en el emplazamiento fijo de la sociedad matriz en sus instalaciones, así como las emisiones de sus vehículos.

En relación con las calderas, los parámetros fundamentales que se controlan son las emisiones de CO, CO₂ y T^a humos.

En este ámbito, la evolución en el periodo 2022-2023 de indicadores en materia de emisión es:

	2023	2022	Unidad
Emisiones a la atmósfera			
CO	9	9	p.p.m.
CO ₂	9	9	%
T ^a humos	51	61	Grados centígrados

En relación con los vehículos, en las inspecciones técnicas se controlan las emisiones de contaminantes.

En este ámbito, la evolución en el periodo 2022-2023 de indicadores en materia de emisión es:

	2023	2022
Emisiones de vehículos	Nº de vehículos	Nº de vehículos
Diesel / Gasolina	182	118
Eléctricos	69	27
GLP	7	6
GNC	49	30

Los incrementos vienen derivados del aumento experimentado de la flota de vehículos en 2023, motivado principalmente por el incremento de la actividad en obras de individualización. En línea con el compromiso del grupo de reducir la emisión de contaminantes al medio ambiente, en el 2023 se han adquirido 40 vehículos eléctricos.

3.3 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La sociedad matriz cuenta con normas de actuación, aplicables para todos los empleados que intervienen en las obras y mantenimientos, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales.

Entre las diversas acciones contempladas destacan aquellas llevadas a cabo para evitar daños ambientales derivados de 1). - residuos peligrosos y de 2). - residuos sólidos inertes y asimilables a urbanos.

La matriz aplica un procedimiento de gestión de residuos peligrosos que regula tanto la gestión interna (recogida selectiva, envasado, etiquetado, almacenamiento y registro) como la gestión externa de los residuos peligrosos generados e identificados por ella a fin de no poner en peligro ni la salud humana ni el medio ambiente.

La sociedad matriz se encuentra inscrita en el Registro de pequeños productores de residuos peligrosos de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio de la Comunidad de Madrid.

Las actuaciones con respecto a los residuos peligrosos (para el caso de la matriz son los derivados de pinturas, disolventes, siliconas, decapantes, aceites, trapos o guantes impregnados en residuos peligrosos) son:

Depositar los restos de estos productos en las zonas de obra habilitadas y nunca en la basura ni a la red de saneamiento.

Finalizadas las operaciones en obra en la que dichos productos son utilizados, éstos son devueltos a la matriz (si son aportados por ella) para su posible consideración como reutilizables o bien como residuos.

En caso de derrame accidental, la utilización de absorbente adecuado y depósito en lugar indicado por el Jefe de Obra.

Mantener los botes de residuos peligrosos cerrados el mayor tiempo posible para evitar el escape de compuestos orgánicos volátiles.

La sociedad matriz aplica también un procedimiento de gestión interna (recogida selectiva, recogida por personal de limpieza, retirada) y externa de residuos sólidos inertes y de residuos asimilables a urbanos conforme a la legislación vigente.

Las actuaciones con respecto a los residuos sólidos inertes y asimilables a urbanos son:

Habilitar zonas de acopio de escombros.

Optimizar los procesos de corte.

Las empresas que gestionen residuos no peligrosos deberán estar inscritas en la Consejería de Medioambiente correspondiente y cumplir con la normativa en vigor.

Los residuos asimilables a urbanos se depositarán en contenedores o se observarán las normas aplicables.

Los residuos de aparatos eléctricos o electrónicos serán entregados al distribuidor/fabricante para su adecuado tratamiento.

Colocar los materiales de construcción de manera que se eviten roturas que los hagan inservibles.

La matriz también cuenta con normas de actuación, aplicables para todos los empleados, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales en las oficinas.

En relación con la gestión de residuos en las oficinas, quedan establecidas las siguientes directrices:

Aplicar el código de conducta de reducir, reutilizar y reciclar. Reutilizar en la medida de los posibles envases del tipo: botellas de agua, vasos, etc.

Separar los residuos de envases y depositar en los contenedores habilitados al efecto.

Separar y depositar los residuos peligrosos (pilas, fluorescentes, etc.) en los contenedores habilitados.

Depositar el papel que ya no pueda ser utilizado como borrador en cajas identificadas al efecto.



La evolución en el periodo 2022-2023 de los principales indicadores en materia de residuos es:

Generación de residuos	2023	2022	Unidad
Generación de RP			
Pilas gastadas	0,011	0,011	Kg. / equipo año
Aerosoles	0,083	0	Kg. / obra año
Aceite usado	0	0	l / inst. año
Virutas impregnadas	3,9	1,4	Kg. / kit año
Trapos impregnados en SP	0	0	Kg. / obra año
Envases plástico que contienen SP	0,005	0,003	Kg. / obra año
Envases metálicos que contienen SP	0,001	0,0108	Kg. / obra año
Generación de RII			
Chatarra	445	761	Kg. / obra año
Escombros	878	870	Kg. / obra año
Generación de RSU			
Papel usado	5,99	6,29	Kg. / pers. año
Toners gastados	1,64	0,52	Ton. / imp. año
Resto basura	1,65	1,69	Bols. / pers. año

Como se puede observar, la generación de residuos peligrosos es escasa. No existiendo variaciones significativas a tener en cuenta. Las características de los nuevos kits y el cambio de impresoras que se ha producido en el 2023 son las causas del aumento en estos ítems.

El Grupo no evalúa la circularidad de sus productos o servicios ni tiene establecido un objetivo de circularidad.

3.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

CONSUMO DE AGUA

La evolución en el periodo 2022-2023 del consumo de agua es:

	2023	2022	Unidad
Consumo de agua			
Agua consumida	4,7	5,5	m ³ / pers. año

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de agua son:

Asegurarse de que los grifos quedan perfectamente cerrados después de su uso, comunicando a mantenimiento cualquier posible fuga.

Cerrar los grifos mientras los mismos no están siendo utilizados.

Estas medidas han conducido a un menor consumo por persona en 2023 respecto 2022.

CONSUMO DE MATERIALES

La evolución en el periodo 2022-2023 del consumo de materiales es:

	2023	2022	Unidad
Consumo de materiales			
Papel	1993	2012,7	Ud / pers. año
Tóners	1,64	0,52	Tóner / imp. año
Pilas	1,04	1,09	Ud / equipo año
Aptos. eléctricos o electrónicos. MAN	0,06	0,16	Ud / pers. año
Aerosoles	0,026	0,03	Ud / obra año
Disolventes	0,06	0,05	l / obra año
Pintura	0,06	0,1	Kg. / obra año
Trapos	0,06	0,04	Kg. / obra año

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de productos son:

Reducir el consumo de papel para uso interno, utilizando papel ya usado por una cara como papel borrador. Imprimir únicamente si es imprescindible.

Escribir, imprimir y fotocopiar por las dos caras, siempre que sea posible.

Utilizar en la medida posible el uso del correo electrónico en las comunicaciones internas.

Aprovechar debidamente el cartucho de tóner.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE

El consumo de combustible de la sociedad matriz derivado de su flota de vehículos en el periodo 2022-2023 ha sido el siguiente:

	2022	2023
Consumo combustible coches (no eléctricos)	2.732.360	2.986.058

*Tabla 1: Consumo comb. Veh. Sin eléctricos (kWh)

Este incremento de consumo es debido al aumento en un 15,15% de la flota de vehículos.

Los indicadores de desempeño energético correspondientes al periodo 2022-2023 son los siguientes:

		2022	2023
Consumo comb. fósiles por Km. recorrido	(kWh/Km)	0,686	0,702
Consumo comb. fósiles por vehículo	(kWh/vehículo)	14.850	12.459

Se mantiene para el 2024 la meta establecida de reducción del consumo vehículos / Km de al menos un 2%.

A principios del 2023 la empresa renovó el parque de vehículos combustibles fósiles por una flota de vehículos eléctricos con mayor eficiencia.

CONSUMO DE ENERGÍA

El consumo de energía de la sociedad matriz en su sede corporativa, en el periodo 2022-2023, ha sido el siguiente:

	kWh/año	2022	2023
Consumo de gas		133.137	31.228
Consumo de electricidad		201.840	177.226

El consumo de gas interanual en 2023 ha disminuido significativamente, por este motivo se modifica la línea base objetivo a futuro a 40.000 kWh por los siguientes motivos:

- Instalación de la aerotermia y las placas solares fotovoltaicas; reduciendo el consumo de gas mediante las calderas para calefacción y la máquina de absorción para refrigeración a favor de la aerotermia con apoyo solar.
- Nueva programación realizada para el edificio, en la cual se incluyen varias sondas ambientes en cada planta para tener datos reales de la temperatura ambiente y poder adecuar la demanda del edificio a la producción, controlando los fancoils de cada estancia, vía mod-bus, obviando el control del propio fancoil y estableciendo una consigna con las sondas inalámbricas instaladas en cada zona, pudiendo apagar el fancoil en caso de detectar inactividad.



Los indicadores de desempeño energético correspondientes al periodo 2022-2023 son los siguientes:

		2022	2023
Consumo eléctrico por persona	(KWh _e / pers.)	874	702
Consumo eléctrico por superficie total	(KWh _e / m ²)	53,3	46,8
Consumo gas por persona	(KWh _{gpci} / pers.)	576	124
Consumo gas por superficie climatizada	(KWh _{gpci} / m ²)	55,1	12,9

La meta establecida para el año 2023 en ratios de consumo de gas se estimó en una reducción de un 50% quedando este ratio reducido en un 78% sobre personas y del 76% en superficie.

Con respecto al consumo eléctrico y, a pesar de ser el productor principal para calefactar/refrigerar el edificio, ha descendido un 12.19% impulsado por una mayor eficiencia y la incorporación de un campo de placas solares fotovoltaicas con acumulación de baterías.

Las medidas que se adoptaron para reducir el consumo de energía son las siguientes:

- Aprovechar la energía solar para climatizar el edificio mediante aerotermia.
- Mejorar el control del edificio adecuando demanda a necesidad del edificio.
- Detectores de presencia en despachos/salas/aseos y otras dependencias.
- Asegurarse que el ordenador (incluida pantalla) queda apagado al final de la jornada de trabajo, que quede apagado para periodos de inactividad superiores a 1 hora, que el ordenador quede configurado en el modo de “ahorro de energía” y que el salvapantallas quede configurado en modo “pantalla en negro”.

3.5 CAMBIO CLIMÁTICO

El Grupo se encuentra fuertemente comprometida con el cambio climático fruto de la cual apuesta por mejorar las instalaciones térmicas de los edificios a través de las energías renovables.

En este sentido, su solución para el mercado HYBRID PLUS incorpora una instalación de aerotermia como sistema principal para alimentar el sistema de calefacción y de agua caliente sanitaria de un edificio. Asimismo, paneles solares fotovoltaicos generan la electricidad para que funcione el sistema. En este caso, las calderas existentes funcionan a modo de reserva.

Esta solución, que disminuye las emisiones de CO₂ es financiable a través de los fondos europeos que priman las instalaciones basadas en energías renovables y a través de los propios ahorros de consumo que se generan.

La sociedad matriz se encuentra certificada en UNE-EN-ISO 50001 de Gestión Energética consecuencia de lo cual lleva a cabo un seguimiento mensual de la huella de carbono de su sede y de su flota de vehículos.

La huella de carbono de la sociedad matriz en el periodo 2022-2023 ha sido la siguiente:

Huella de carbono (Tn CO ₂ e / año) TOTAL - 2023		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	6,324
	Desplazamientos vehículos*	757,616
	Refrigeración / climatización	0
TOTAL ALCANCE 1		763,941
ALCANCE 2	Electricidad	59,574
TOTAL ALCANCE 1 + 2		823,515

*Se excluye el transporte a través de veh. propulsado por electricidad que se incluye en alcance 2

2023	
ALCANCE 1	763,941
ALCANCE 2	59,574
ALCANCE 1+2	823,515

Huella de carbono (Tn CO ₂ / año) TOTAL - 2022		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	26,963
	Desplazamientos vehículos*	696,231
	Refrigeración / climatización	0
TOTAL ALCANCE 1		723,194
ALCANCE 2	Electricidad	100,346
TOTAL ALCANCE 1 + 2		823,540

*Se excluye el transporte a través de veh. propulsado por electricidad que se incluye en alcance 2

2022	
ALCANCE 1	723,194
ALCANCE 2	100,346
ALCANCE 1+2	823,54

Según los resultados obtenidos en la huella de carbono se observa estabilidad en las toneladas emitidas pasando de 823,54 Tn.CO₂ a 823,51 Tn. CO₂, a pesar de haberse producido un incremento de vehículos de la flota de un 15,15%.

La meta establecida sigue siendo la reducción de la huella de carbono global de al menos un 15% desarrollando la misma actividad.

Como medidas aprobadas para alcanzar esta meta se refuerzan las ya establecidas:

La sociedad matriz seguirá perfeccionando el rendimiento del sistema de climatización del edificio donde radica su sede.

Se seguirá con la sustitución de vehículos menos eficientes por vehículos eléctricos.

Asimismo, el Grupo apuesta por soluciones sostenibles que permiten reducir la huella de carbono:

Mejora de la envolvente del edificio (fachada ventilada, SATE, cerramientos): Se puede reducir el consumo energético hasta un 80% (si se instala junto HYBRID PLUS).

Individualización del consumo de calefacción: cada vecino paga según su consumo individual.

Iluminación eficiente: instalación de tecnología LED, sistemas de detección de presencia, etc. en el interior y en el exterior del edificio.

Producción de energía eléctrica para autoconsumo: Instalación solar fotovoltaica para reducir la factura eléctrica.

Puntos de recarga de vehículos eléctricos para adaptar el edificio a la movilidad sostenible.

Gestión Energética: Control y optimización de consumos energéticos.

Igualmente, la sociedad matriz certifica a clientes de gestión energética, a través de la firma SGS TECNOS, bajo el método IPMVP EVO, el ahorro energético obtenido por sus actuaciones de mejora de la eficiencia energética. Esto se traduce para sus clientes en ahorro de energía, ahorro de emisiones de CO₂ y ahorro económico.

Para el periodo 2022-2023 se han certificado los siguientes ahorros:

Energía primaria:	49,45%
Emisiones de CO ₂ :	62,98%
Coste económico total:	19,04%

Además, también para controlar los consumos y la eficiencia de cada instalación, la sociedad matriz analiza diaria, mensual e interanualmente el ratio de eficiencia de equipos de producción térmica en todas sus instalaciones de gestión energética.



3.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La sociedad matriz se encuentra certificada en UNE-EN-ISO 50001 de Gestión Energética consecuencia de lo cual lleva a cabo un seguimiento mensual de la huella de carbono de su sede y de su flota de vehículos.

El Grupo dispone de la solución para el mercado HYBRID PLUS que incorpora una instalación de aerotermia como sistema principal para alimentar el sistema de calefacción y de agua caliente sanitaria de un edificio. Asimismo, paneles solares fotovoltaicos generan la electricidad para que funcione el sistema. En este caso, las calderas existentes funcionan a modo de reserva.

Esta solución disminuye las emisiones de CO2 es financiable a través de los fondos europeos que priman las instalaciones basadas en energías renovables.

El Grupo no identifica impactos causados por las actividades realizadas en áreas protegidas.



04

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1 RECURSOS HUMANOS

El Grupo cuenta con una plantilla media de 727,47 empleados en el ejercicio 2023 (553,79 en 2022).

A través de la Estrategia de Recursos Humanos, la Dirección de la compañía matriz manifiesta de forma explícita su compromiso con los colaboradores, consciente de que las personas excelentes son la base para asegurar el éxito. Por ello, se fomenta el compromiso y la diversidad como fuente de talento, creatividad y experiencia, y se integra el compromiso con el desarrollo sostenible en los sistemas de selección, integración, desarrollo, comunicación, participación, promoción y retribución de los colaboradores. El respeto a los Derechos Humanos y a la dignidad de la persona, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un entorno de trabajo adecuado son principios esenciales en la actividad de las sociedades del Grupo.

Se ha definido la misión, visión y valores corporativos, y se ha construido un negocio sobre pilares estratégicos que permiten no solo generar crecimiento rentable sino también crear valor para todos. Estos principios se utilizan como marco para el desarrollo de las personas que forman parte del Grupo.

La estrategia de Recursos Humanos se vertebra sobre el eje del desarrollo profesional y la mejora de la empleabilidad de la plantilla. Todo el Grupo incorpora la sostenibilidad en sus recursos y actividades las cuales se focalizan en la prestación de servicios basados en la eficiencia energética que permitan ahorros económicos y de emisiones al medio ambiente.

Las políticas, procesos y sistemas que desarrolla capital humano provienen de un intenso diálogo interno y del interés del equipo directivo por incorporar continuamente mejoras. En estas políticas se contempla:

La creación de empleo directo e indirecto.

Las medidas formativas para asegurar la adaptación al puesto.

La integración de nuevas incorporaciones.

El fomento de la igualdad de oportunidades.

El desarrollo de la formación como mejor inversión.

Una comunicación ágil, abierta y cercana a lo largo de toda la línea jerárquica.

El desarrollo de mecanismos para la implicación en las actividades de mejora.

El establecimiento de objetivos y la evaluación continua del desempeño.

La promoción de la salud y bienestar entre los empleados.

El teletrabajo y la flexibilidad horaria.

La desconexión digital.

Una política de compensación basada en criterios de equidad interna y de competitividad externa, en líneas con las mejores prácticas retributivas del mercado.



Siguiendo todo el *ciclo de vida del empleado* se aplican los siguientes procesos principales:

Reclutamiento: aplicación de igualdad de oportunidades sin discriminación por cuestiones de género, raza, edad o creencias políticas o religiosas.

Acogida: aplicación de un programa de integración que incluye formación inicial, conocimiento de políticas, protocolos y procedimientos y establecimiento de contacto con las áreas con las que se va a tener mayor relación profesional. A los 2/3 meses de la incorporación se establece una entrevista de integración para confirmar que el proceso de incorporación está siendo satisfactorio.

Programa de Mentoring: a través del programa Ítaca, gestionado por una persona del departamento de Recursos Humanos, se lleva a cabo la mentorización de todas las personas que se incorporan o cambian de departamento/función. El programa se extiende a lo largo de 6-12 meses en función de la complejidad del puesto o el nivel de experiencia de la persona incorporada/promocionada.

Desarrollo profesional: realización de entrevistas de desarrollo anuales, en las que se analiza el desempeño y el cumplimiento de objetivos (cuantitativos y cualitativos) del año anterior, así como la mejora en competencias estratégicas, específicas y transversales en cada puesto. Estas entrevistas son claves para la fijación de un plan de acción para el desarrollo profesional y la gestión del talento.

Para mejorar la emisión de informes clave de desarrollo profesional, se está evaluando la implantación de software especializado en gestión del talento.

Fidelización: aplicación de planes de carrera a las personas con mayor potencial de desarrollo y liderazgo. Aspectos clave del Grupo son la autonomía en el trabajo, la fijación de objetivos claros y medibles y el establecimiento de relaciones basadas en las comunicaciones permanentes y la transparencia.

Salida: realización de entrevistas de salida para las personas que se desvinculan voluntariamente del Grupo para establecer, en su caso, medidas de mejora en los aspectos que se identifiquen.

4.2 PLANTILLA Y CONTRATOS DE TRABAJO

La información relativa al número de empleados es la siguiente:

Nº MEDIO EMPLEADOS EJERCICIO	2023	2022
	Total general	Total general
Administración y otros servicios centrales	124,80	92,61
Comercial	18,47	13,38
Dirección	24,52	20,31
Producción, logística, almacenes y delegaciones	483,29	366,76
Técnicos y de investigación	76,38	60,73
Total general	727,47	553,79

Plantilla a cierre de ejercicio:

	Hombres		Mujeres	
	2023	2022	2023	2022
Administración y otros servicios centrales	45	34	80	72
Comercial	15	14	2	2
Dirección	23	19	4	4
Producción, logística, almacenes y delegaciones	463	459	19	30
Técnicos y de investigación	254	57	17	14
Total general	602	583	122	122

Plantilla a cierre por tramo de edad y género:

	Hombres		Mujeres	
	2023	2022	2023	2022
<30	94	105	15	25
>60	33	26	3	3
31 a 45	221	193	51	46
46 a 60	254	259	53	48
Total general	602	583	122	122

Información relativa a los contratos laborales es la siguiente:

Información relativa a contratos laborales a cierre	2023	2022
	%	
Temporal	6,2%	10,6%
Indefinido	93,8%	89,4%
Total	100%	100%

Información relativa a contratos laborales a cierre por tramos de edad:

2023	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	76	13	18	2	0	0
>60	33	3	0	0	7	0
31 a 45	212	50	9	1	0	0
46 a 60	240	52	14	1	0	0
Total general	561	118	41	4	7	0

2022	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	83	16	22	9	0	0
>60	23	2	1	0	2	1
31 a 45	178	41	15	5	0	0
46 a 60	239	45	20	3	0	0
Total general	523	104	58	17	2	1

Información relativa a contratos laborales a cierre por tipología de puesto:

2023	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administración y otros servicios centrales	40	79	5	1	1	0
Comercial	14	2	1	0	0	0
Dirección	23	4	0	0	0	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	430	17	33	2	4	0
Técnicos y de investigación	54	16	2	1	2	0
Total general	561	118	41	4	7	0

2022	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administración y otros servicios centrales	30	62	4	9	0	1
Comercial	12	2	2	0	0	0
Dirección	19	4	0	0	0	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	408	23	49	7	2	0
Técnicos y de investigación	54	13	3	1	0	0
Total general	523	104	58	17	2	1



Información relativa a contratos laborales a cierre por tipo de jornada:

Fijo/Eventual	Tipo Jornada	Género	2023	2022
Fijo	Jornada completa	Hombre	549	507
		Mujer	97	90
	Jornada parcial	Hombre	12	18
		Mujer	21	15
Eventual	Jornada completa	Hombre	38	55
		Mujer	2	16
	Jornada parcial	Hombre	3	3
		Mujer	2	1
Total			724	705

Información relativa al tipo de jornada por clasificación profesional:

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada completa				
Administración y otros servicios centrales	41	66	33	61
Comercial	14	2	12	2
Dirección	21	4	17	4
Producción, logística, almacenes y delegaciones	457	17	448	29
Técnicos y de investigación	54	10	52	10
Jornada parcial				
Administración y otros servicios centrales	4	14	1	11
Comercial	1	0	2	0
Dirección	2		2	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	6	2	11	1
Técnicos y de investigación	2	7	5	4
Total	602	122	583	122

Información relativa a los despidos llevados a cabo es la siguiente:

2023	Administración y otros SS.CC		Comercial		Dirección		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	0	1	0	0	0	0	13	1	1	16
>60	1	1	1	0	0	0	1	0	1	5
31 a 45	3	4	0	0	0	0	9	1	1	18
46 a 60	1	4	1	1	0	0	17	1	0	25
Total	5	10	2	1	0	0	40	3	3	64

2022	Administración y otros SS.CC		Comercial		Dirección		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0
>60	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
31 a 45	0	1	0	0	1	0	5	0	1	0
46 a 60	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0
Total	0	1	1	0	1	0	13	0	2	0

Número de despidos por edad, género y clasificación profesional

4.3 REMUNERACIONES

Remuneración de los consejeros y directivos

Ni en 2022 ni en 2023 se facilita la remuneración media desglosada por género del Consejo de Administración, dado que supondría la publicación del salario individualizado de la mujer que forma parte de este órgano.

Remuneración media media y brecha salarial

2023	Administración y otros SS.CC		Comercial		Dirección		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	21.461,83	18.895,17	25.537,50	19.457,15			19.514,20	20.250	22.895,57	17.031,34
>60	36.541,78	31.930,80	36.291,60		109.990,08	76.273,99	26.085,73		26.000	
31 a 45	28.542,82	23.921,21		19.000	70.789,35		24.720,29	24.144,02	45.374,45	33.564,94
46 a 60	33.395,58	27.173,16	32.467,78		75.725,39	74.241,05	26.030,63	24.669,69	42.735,51	36.999,69
Total	5,77%		25,38%		0,64%		1,69%		11,29%	

2022	Administración y otros SS.CC		Comercial		Dirección		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	25.677,22	18.184,00	19.457,15				18.693,55	18.750,55	31.959,12	25.083,50
>60	18.270,89	23.584,50	34.437,50			72.958,20	32.924,51		95.351,08	
31 a 45	33.307,45	22.909,36		37.153,50	63.105,52		23.419,58	25.226,48	40.028,81	30.190,07
46 a 60	27.375,29	27.048,27	32.707,67		78.943,02	73.435,67	24.911,05	22.888,77	43.731,76	30.457,77
Total	10,75%		-7,44%		0,42%		2,04%		18,65%	

La brecha salarial se ha obtenido realizando una ponderación de la remuneración media en función del número de trabajadores de cada categoría. Aunque haya diferencias salariales siguiendo el criterio de la Norma, la política retributiva del Grupo no establece diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a remuneraciones por lo que no existe brecha salarial, si realmente comparamos datos homogéneos, es decir, puestos exactamente iguales con circunstancias similares.

La brecha salarial que aparece en el cuadro superior resulta al aplicar un criterio de comparación dispar pues no se comparan los mismos puestos. Así, al hacer la comparativa entre hombres y mujeres agregando los colectivos por tramos de edad, se incluyen en una misma clasificación diferentes posiciones diferenciadas, con distintas antigüedades y pluses o complementos; la horquilla de porcentaje de la brecha salarial que resulta puede tener una gran amplitud, como así ocurre y el dato acaba estando distorsionado.

La brecha salarial ha disminuido en 2023 en los colectivos Administración y otros servicios centrales, Producción, logística, almacenes y delegaciones y Técnicos y de Investigación; en dirección es muy similar, por debajo del 1%, y el importante incremento en el área comercial se debe a la incorporación de dos Consultoras Energéticas sin experiencia, que, lógicamente, comienzan con una base retributiva inferior, en tanto que el mismo colectivo de hombres está formado por personas con bastante antigüedad en la empresa o en el mismo sector o funciones.

4.4 INTEGRACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

El Grupo siempre ha tenido en su plantilla discapacitados si bien no siempre en la proporción exigida por la legislación, ya que en ocasiones no ha recibido candidaturas suficientes de personas discapacitadas para alcanzar el 2%; por ello, en 2022 solicitamos certificado de excepcionalidad a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, que nos fue concedido en abril de ese mismo año.

El Grupo cuenta en 2023 con 16 trabajadores discapacitados (2022: 11).

El Grupo tiene instalada en la recepción un elevador para las personas que lleguen en silla de ruedas o con dificultades de movilidad, así como un baño adaptado a minusválidos.



4.5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ABSENTISMO

En todas las sedes de Grupo Remica se aplica el Convenio Colectivo del sector, que es el de la Industria y Servicios del Metal, de cada una de las provincias en que tenemos empleados/as. La jornada en cómputo anual de cada una de las sedes es la marcada por el convenio, con un promedio de 1.752 horas anuales, abarcando un rango desde las 1.708 a las 1.767 entre los que marcan el menor y el mayor número de horas respectivamente. Lógicamente, Grupo Remica respeta el derecho de todas las personas a sindicarse libremente.

La distribución de la jornada es partida, excepto los viernes, que es intensiva, con flexibilidad de entrada de una hora que se puede utilizar para alargar la hora de la comida (en aquellas personas que se desplazan a comer a su domicilio) o salir antes.

Las vacaciones se disfrutan en días laborables, 22, distribuidos a lo largo del año de manera que se respeten los periodos de mayor actividad de cada área, y al mismo tiempo permitan la conciliación, en especial la coincidencia con el periodo vacacional estival escolar. También para facilitar esta conciliación, se realiza jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

El Grupo tiene implantadas desde 2014 políticas de teletrabajo y flexibilidad horaria. Cualquier persona puede presentar su propuesta al Departamento de Recursos Humanos y ésta es analizada junto con el responsable del solicitante. Existe flexibilidad de entrada y salida de manera general si bien de forma individual el Grupo se ha adaptado a las necesidades de horario laboral de sus profesionales por cuestiones de cuidado de hijos, mayores dependientes o formación.

El Grupo cuenta desde noviembre de 2020 con un Protocolo de derecho a la desconexión digital cuyo objeto es garantizar a las personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LPDGD).

El Protocolo establece seis pautas para posibilitar a las personas trabajadoras del Grupo realizar dicha desconexión y poder conciliar la actividad laboral y la vida personal y familiar, camino que ya inició el Grupo en 2014 con medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Este Protocolo se remite al Comité de Auditoría del Código Ético (hoy Comité de Compliance) para la revisión y actualización del mismo. Este Comité es el órgano responsable de recibir y valorar los posibles avisos que se produzcan sobre su posible vulneración; de la misma forma, este Comité es el órgano al que hay que dirigir cualquier discrepancia que se produzca en relación con la interpretación de la reglamentación de desconexión digital, o si se producen comportamientos contrarios a lo establecido en este Protocolo. No se ha llevado a cabo ninguna revisión de este protocolo al no haber surgido ningún conflicto relacionado con su contenido desde su publicación.



En cuanto al nivel de absentismo en el periodo 2022-2023 ha sido:

Nº DE HORAS DE ABSENTISMO		
2023	Horas de absentismo	% Absentismo
Total	65.281,49	5,09%

2023	Horas de absentismo	% Absentismo
Enfermedad común	55.128,48	88,57%
Accidente laboral	7.115,64	11,43%

Nº DE HORAS DE ABSENTISMO		
2022	Horas de absentismo	% Absentismo
Total	46.376,02	4,80%

2022	Horas de absentismo	% Absentismo
Enfermedad común + Accidente	33.994,32	78,48%
Accidente laboral	9.322,04	21,52%

Los porcentajes de absentismo están repartidos por tipología de absentismo; el absentismo total incluye permisos retribuidos.

4.6 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Grupo cuenta con una persona responsable de prevención de riesgos laborales y con un Servicio de Prevención Propio desde el día 15 de diciembre de 2023 para Remica, S.A, y un Servicio de Prevención Ajeno para el resto de las empresas del grupo, en el momento actual.

Dichos SPP Y SPA han realizado, implantado y mantienen actualizado el Plan de Prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y siguientes, así como el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre del que parten los objetivos y las medidas a implantar para cumplir y mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Entre los objetivos de la persona responsable de prevención en 2023 se encuentra el de visitar periódicamente todas las zonas de mantenimiento y obras en curso para velar por la seguridad y salud, concienciar sobre la importancia del uso de Equipos de Protección Individual e informar y recordar durante las visitas acerca de los riesgos de trabajar en altura, sobre andamios, escaleras, plataformas, riesgos eléctricos, riesgos en tareas de corte y soldadura, proyecciones de partículas en los ojos, manejo manual de cargas, corrección postural, etc., para evitar su incidencia.

El Grupo realiza de forma permanente formaciones específicas a sus empleados en materia de seguridad y salud laboral (4.529 horas de formación en PRL durante 2023); además, se realizan reuniones de concienciación con Jefes de Obra y Mantenimiento, con el fin de que la política de seguridad y uso de EPI's se cumplan de forma rigurosa.

El número y tipo de accidentes laborales es el siguiente:

Accidentabilidad laboral

ACCIDENTES LABORALES				
2023	Leves		Graves	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	34	4	0	0

ACCIDENTES LABORALES				
2022	Leves		Graves	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	31	2	1	0

El incremento de accidentabilidad, siendo no demasiado alto, es proporcional al incremento de plantilla, y muy vinculado a cuestiones posturales a la hora de levantar pesos así como a caídas de escaleras portátiles o salpicaduras al soldar.

Durante el ejercicio 2023 no se ha detectado ninguna enfermedad profesional declarada, no habiendo existido tampoco en el ejercicio 2022.

Por otra parte, los empleados del Grupo reciben formación permanente en temas relacionados con la prevención de accidentes y bienestar laboral de una manera reglada o bien a través de noticias mensuales en la intranet de la compañía, abordando temas de PRL que inciden en la reducción y prevención de riesgos a nivel de seguridad, higiene y ergonomía en función de la actividad que desarrollan, tanto para el personal de obra, como mantenimiento y oficina.

4.7 RELACIONES SOCIALES

Todas las empresas del Grupo están amparadas por el Convenio Colectivo de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, existiendo uno específico para cada provincia en la que existe plantilla (Madrid, Valdepeñas, Albacete, Sevilla, Cádiz, Málaga, Valencia, Granada, Valladolid, Zamora, Salamanca, Burgos, Bilbao, Barcelona, Alicante y Las Palmas).

Estos Convenios Colectivos contemplan la aplicación de la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la obligación por parte de las empresas de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio. Esta obligación se materializa a través de la adopción de medidas en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas empleadas, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

La organización del diálogo social, los derechos, facultades y garantías están contemplados en la normativa aplicable y en los correspondientes Convenios Colectivos.

4.8 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Grupo Remica está firmemente comprometido con el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras que lo integran, en todas las categorías tanto técnicas como comerciales, productivas o administrativas. Este compromiso se materializa en el plan de formación anual, que cuenta con una importante dotación presupuestaria, y también en los programas de desarrollo de la empresa (mentoring, entrevista de desarrollo, planes de carrera y sucesión) de los que se nutre en una parte muy importante el plan de formación.

Los objetivos principales del plan de formación son:

Capacitar a las personas para desempeñar su puesto actual en los máximos niveles de eficacia y eficiencia, facilitándoles la adquisición de los conocimientos técnicos y habilidades necesarias.

Desarrollar las habilidades requeridas en aquellas personas con mayor potencial.

Plena implicación de los mandos en la identificación de necesidades formativas y en el desarrollo de estas.

Calidad e idoneidad de la formación.

Información de la evolución del Plan de formación.

Innovación en materia de formación.

Eficacia de la formación, con un objetivo claro de mejora continua.

Respeto al principio de igualdad de oportunidades.

Cubrir el gap existente en la sociedad entre el volumen y nivel de capacitación de personal productivo, de manera que el personal productivo de oficios senior vaya formando a los recién titulados

Cuatro miembros del equipo del Departamento de Recursos Humanos están certificados como Coach.

El Grupo dispone de un Campus Virtual, multidispositivo, para adaptar las necesidades de formación de cada empleado respecto a sus horarios y necesidades individuales en cuanto a rendimiento y capacidad de aprendizaje.

Anualmente se elabora un Plan de Formación, que, además de la formación técnica propia de la actividad de la compañía, incluye formación técnica de competencias de gestión y de salud y bienestar físico y psicológico, así como formación en las herramientas tecnológicas que el grupo va incorporando para mejorar la eficiencia en los diferentes puestos de trabajo. Este plan se nutre de tres vías: resultados de las entrevistas de desarrollo, reuniones con directores de departamento para analizar áreas de mejora y retos que tienen que abordar con sus equipos y necesidades formativas en gestión o bienestar detectadas por el Departamento de Recursos Humanos.

En 2021 se creó el departamento de Formación Técnica para mejorar la empleabilidad de los profesionales del Grupo y hacer programas de formación a recién titulados de áreas técnicas y productivas (formación profesional técnica e ingenierías técnicas y superiores), con un objetivo de

que cada empleado vinculado con la actividad técnica y productiva de la empresa reciba al menos 52 horas anuales de formación técnica. Este proyecto se vertebra en un plan interno de categorización profesional, de manera que a través de un itinerario formativo por puesto, se van superando una serie de materias técnicas (hay un examen teórico y una práctica al final de cada acción formativa para validar que se han interiorizado los conocimientos) y se va evolucionando en la matriz de subcategorías profesionales hasta llegar al nivel máximo de cada categoría. cuestiones técnicas o de habilidades en las que el empleado tiene mayores carencias.

En materia de evaluación del desempeño normalmente quedan establecidas dos reuniones anuales entre cada responsable y su equipo directo a cargo. En las mismas se analiza el desempeño del año anterior, se fijan objetivos para el siguiente año y se establece un plan de acción para la mejora de las cuestiones técnicas o de habilidades en las que el empleado tiene mayores carencias. La primera de ellas se lleva a cabo en el primer trimestre de cada año, y es en la que se fijan los objetivos anuales, tanto cuantitativos como cualitativos, siendo la segunda reunión de seguimiento.

Asimismo, el Departamento de Calidad y Medio Ambiente realiza una encuesta anual de satisfacción de cada empleado con los departamentos que le prestan servicio (informática, recursos humanos, etc.) siendo uno de los puntos, el grado de satisfacción de los empleados con los planes de formación.

En cuanto al número de horas de formación desglosado por categorías y sexo son las siguientes:

	2022 N° horas		2021 N° horas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	1.647,67	108,00	510,90	57,60
Administración y otros SS.CC	1.551,25	2.352,50	617,40	947,60
Comercial	313,00	20,00	298,20	67,65
Producción, logística, almacenes y delegaciones	9.326,10	101,00	5.552,21	487,55
Técnicos y de investigación	2.801,25	532,50	1.738,65	385,24
Total general	15.639,27	3.114,00	8.717,36	1.945,64

Para 2024 el objetivo del Grupo es consolidar las 15.000 horas de formación incrementando el número de horas por empleado.

Por otra parte, en Enero de 2023, se puso en marcha el Programa Ítaca cuyo objetivo es ayudar a las personas de Remica en sus trayectorias profesionales por medio de un programa de Mentoring. Los beneficios que perseguimos con la implantación del programa de Mentoring son:

Conocimiento y Experiencia: al mentor le permite poner en valor su conocimiento y experiencia y al mentorizado tener la oportunidad de aprender de alguien que ha demostrado su buen desempeño en aquello que debe transmitir y conoce.

Cultura Corporativa: ayuda a transmitir a la persona recién incorporada la cultura de la compañía y el orgullo de pertenencia. El mentor/a, comparte los valores y conoce perfectamente la dinámica de la organización en todos sus aspectos.

Adaptación: acorta considerablemente el tiempo de adaptación al nuevo puesto y a la empresa

en su conjunto. También permite que las personas que cambian de rol profesional asuman sus responsabilidades más rápidamente.

Aprendizaje y Satisfacción: acelera el aprendizaje y con ello la productividad. Fomenta la satisfacción laboral, el compromiso y la fidelización. Aumenta la comunicación efectiva, la gestión del conocimiento y permite identificar a los futuros líderes de la compañía.

El programa de mentoring 2023 arroja las siguientes cifras:

Procesos mentoring Iniciados 2023	Nueva incorporación	Recién titulados	Cambio de puesto	Total
	81	14	8	103
N° de mentores involucrados en 2023	56			

4.9 RESPETO A LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Grupo tiene aprobado un Plan de Igualdad en el que se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudiera existir en las empresas del Grupo, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se ha constituido una Comisión de Igualdad.

Este Plan, que cuenta con procedimientos de seguimiento, evaluación y diagnóstico a través de una serie de indicadores, opera sobre las siguientes áreas:



Procedimiento de reclutamiento y selección. Se trata de establecer una política de reclutamiento y selección transparente y basada en los principios de mérito y capacidad.

Formación y desarrollo profesional de mujeres y hombres por igual, en base a las necesidades del puesto y a las carencias detectadas.

Promoción interna. Para fomentar la promoción interna de todas las personas trabajadoras del Grupo en igualdad de condiciones, favoreciendo además la promoción de mujeres en puestos en los que tengan una menor participación.

Compensación y Beneficios. Se tiene como objetivo velar porque la retribución se establezca en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades y logros profesionales de cada persona trabajadora.

Conciliación de la vida personal y profesional. Para que toda la plantilla del Grupo pueda compatibilizar su vida personal, laboral y familiar, fomentando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos de conciliación.

Comunicación y lenguaje no sexista. Para difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, subcontratas, proveedores y cualquier colectivo vinculado con el Grupo, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral. En especial para proteger la salud de las mujeres, en especial de las embarazadas; prevenir situaciones de acoso por razón de sexo o acoso laboral; y elaborar programas de salud para mujeres.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, modificada mediante Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto de 2018, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Prevención de las situaciones de acoso laboral o por razón de sexo. Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en caso de que se produzca

Asimismo, este Plan de Igualdad contempla la constitución de una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan para la efectiva igualdad entre todas las personas que trabajan en las empresas del Grupo.

Esta Comisión está formada por siete personas, dos de ellas del Comité de Dirección de la empresa matriz del Grupo y cinco que presentaron su candidatura de forma voluntaria.

De la misma manera el Grupo apuesta por la no discriminación y la diversidad mediante la contratación de personas mayores de 55 años, o de cualquier nacionalidad o condición sexual.

Las empresas del Grupo cuentan desde marzo de 2017 con una Política de selección y promoción interna, la cual fue actualizada en junio de 2019, cuyo objeto es establecer un procedimiento que facilite el desarrollo profesional y la optimización de sus recursos internos ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a las personas trabajadoras del Grupo, ayudando a la movilidad interdepartamental dentro de la organización favoreciendo la polivalencia funcional y estableciendo

de forma clara y transparente los criterios utilizados para la cobertura de los puestos asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras del Grupo.

El proceso de selección y promoción interna se articula en seis fases cuya mecánica queda claramente descrita en el documento:

1. Inicio del Proceso
2. Publicación de Ofertas
3. Análisis y Selección de Candidaturas Internas
4. Presentación candidaturas internas positivas
5. Toma de decisión y comunicación
6. Articulación de la movilidad interna

Asimismo, se establece que, para todas las comunicaciones y recepción de candidaturas, se utilizará el buzón de correo dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, así como el Portal del Empleado@, aunque también se podrá hacer entrega de la documentación de manera presencial en el Departamento. Es imprescindible que cada persona interesada en un determinado puesto utilice un formulario en concreto destinado a este procedimiento de selección y promoción interna para poder optar al mismo.

Las empresas del Grupo cuentan a su vez, desde octubre de 2019, con una Guía de prevención de acoso sexual y por razón de sexo con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran su organización.

El documento ha tomado como referencia el Manual para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, hoy adscrito al Ministerio de Igualdad.

Se especifican en esta Guía los diferentes tipos de acoso, incluyendo la discriminación directa por razón de sexo como el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y se definen las conductas de acoso sexual, las inapropiadas por razón de sexo y las indicadoras de acoso psicológico.

Se incluyen asimismo pautas de actuación a seguir por parte de las personas que consideren estar siendo víctimas de un acoso.

La Guía contiene además tres anexos:

Anexo I. Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

Anexo II. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo III. Declaración de principios/compromiso de la dirección del Grupo

En dicho Anexo III el Grupo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización y declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Además, en el citado Anexo se enumera una serie de compromisos al respecto por parte del Grupo, unas exigencias de responsabilidad a todos los empleados, en especial a los directivos de la organización, y un completo listado de medidas de prevención o actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

El Grupo no ha tenido ninguna incidencia relativa a trato discriminatorio ni permite ninguna conducta que limite las oportunidades entre hombres y mujeres. Tampoco ha tenido incidencias relativas a acoso laboral.

Las empresas del Grupo cuentan también desde octubre de 2019 con una Guía uso de lenguaje no sexista que emana de su Plan de Igualdad, elaborado en la misma fecha.

El objeto de esta Guía es sensibilizar a la plantilla del Grupo para que ponga el máximo interés en utilizar en sus comunicaciones un lenguaje inclusivo, integrador, y que no se limite a la forma de la expresión, sino que su alcance llegue al fondo de la cuestión, entendiendo que en la sociedad del siglo XXI solo hay cabida para la igualdad entre todas las personas.

El núcleo de la Guía lo constituyen veinte reglas que se enumeran y describen en el texto de manera que sean tenidas en cuenta tanto en la elaboración de documentos internos y externos, como en las comunicaciones escritas y orales en el seno de la organización y su entorno.

Dichas reglas inciden sobre todo en pautas en el uso habitual del léxico, de ciertos términos masculinos a la hora de generalizar, de pronombres y artículos, de evitar refranes y chistes sexistas, de los tratamientos de cortesía, del uso inadecuado de "/" y "@", entre otras.

05

ÉTICA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y DERECHOS HUMANOS

En 2023 el Grupo ha reforzado y actualizado su Programa de Prevención de riesgos penales, realizándose, entre otros aspectos, una actualización del mapa de riesgos y de controles y una renovación de su estructura normativa y de control. Asimismo, con el objeto de concienciar a las personas integrantes del Grupo, se han efectuado acciones formativas generales y de tipo específico para la Dirección.

Todas las relaciones profesionales de los empleados del Grupo están dirigidas por la consideración de su misión, visión y valores, y presididas por una conducta ética que permita establecer sólidos vínculos entre los empleados y con todos los grupos de interés con los que interactúan.

Las empresas del Grupo disponen de un Código ético cuya finalidad es establecer los principios éticos sobre los que se fundamentan todas las actividades empresariales del Grupo y las conductas de todos sus empleados. El Código ético fue aprobado por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección en 2015. Su última actualización data de Mayo de 2023.

El Código ético es de aplicación al Consejo de Administración, al Comité de Dirección y a todos los empleados de la sociedad matriz y de las empresas de su Grupo. La matriz y el resto de las empresas de su Grupo también requieren a las empresas y proveedores con los que colabora que adopten los principios éticos acordados.

Los principios de comportamiento profesional estipulados son:

Cumplimiento de la legislación vigente: entendida como legalidad vigente y extendido a la normativa interna del Grupo, incluyendo protocolos y procedimientos, o cualquier otra norma publicada internamente cuya aplicación esté vigente.

No discriminación e igualdad de oportunidades: el mérito es el único factor de promoción profesional; las personas con puestos de dirección o responsabilidad colaboran en el desarrollo profesional de sus colaboradores, propiciando la mejora continua de sus equipos.

Conciliación de la vida laboral y personal: flexibilidad y aplicación de medidas de conciliación entre responsabilidades familiares o circunstancias personales, exigencias de la actividad profesional y satisfacción del cliente.

Conducta íntegra en el desempeño profesional: la buena fe, la transparencia y la integridad guían el comportamiento profesional; el respeto, la cordialidad y el espíritu de colaboración contribuyen a crear un entorno de trabajo cordial y saludable.

Cooperación: trabajo en equipo y puesta a disposición de conocimiento para alcanzar objetivos.

Calidad de productos y servicios: estándares de calidad exigentes y compromiso con la innovación, investigación y desarrollo.

Preservación de la Imagen y reputación corporativa.

Conflictos de interés e incompatibilidades: lealtad y transparencia.

Confidencialidad de la información técnica y de gestión: especial protección y seguridad sobre el conocimiento y las actividades de I+D+i desempeñadas.

Corrupción y soborno: no aceptación u ofrecimiento de obsequios o compensaciones indebidas en las relaciones profesionales, administrativas o comerciales.

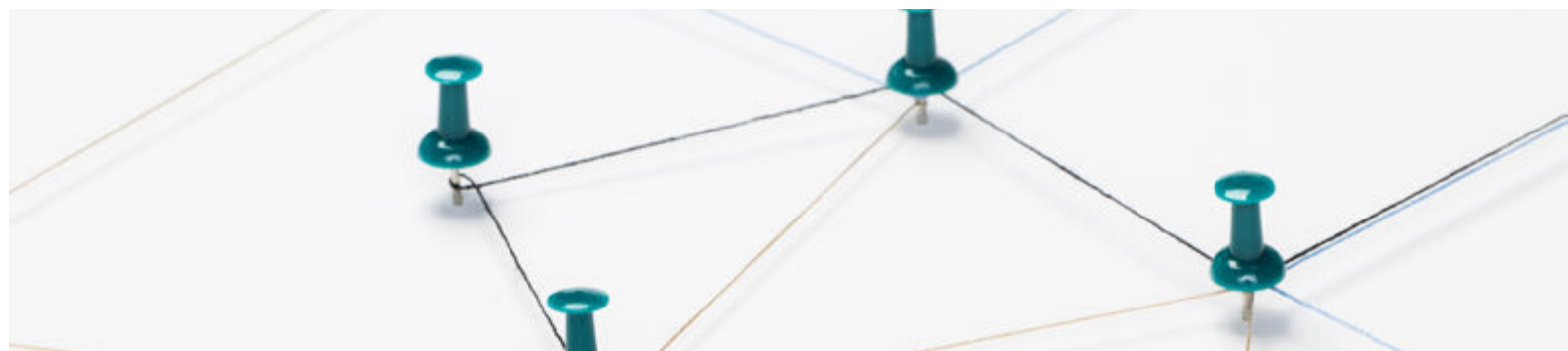
Seguridad y Salud en el trabajo: velar por el cumplimiento de la normativa y de las especificaciones relativas a seguridad y salud de los puestos de trabajo.

Respeto al Medioambiente: compromiso con el cuidado del medio ambiente, actuando con criterios de sostenibilidad y buenas prácticas medioambientales tanto en el uso de recursos como en la prestación de servicios. Así los productos y servicios que se proveen a los clientes incluyen siempre la aplicación de MAE'S (Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética).

Protección de datos personales: cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personal y respeto al derecho a la intimidad.

Uso de medios de las sociedades del Grupo para fines particulares: uso exclusivo de recursos empresariales para fines profesionales.

Transparencia y precisión de la información: emisión de información transparente, precisa y comprensible para accionistas y público en general y en sus relaciones comerciales, laborales e institucionales.



El Comité de Compliance es el encargado de velar por el cumplimiento del Código ético, de interpretarlo, revisarlo y actualizarlo y de gestionar avisos de incumplimiento.

En relación con las medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo, como se ha mencionado, regula en su Código ético este aspecto. Así ningún empleado del Grupo puede ofrecer ni aceptar directa o indirectamente obsequios o compensaciones, sean económicas o de cualquier otra especie, que impliquen influir de manera impropia en las relaciones profesionales, administrativas o comerciales con colaboradores externos o internos. Por tanto, cualquier obsequio que exceda las prácticas comerciales o de cortesía normales, que pueda ser interpretado como un soborno o como influencia en la toma de decisiones no puede ser admitido por ningún empleado.

El Código ético contempla la prevención del blanqueo de capitales si bien no describe medidas específicas relativas a la lucha contra el blanqueo de capitales al no considerarse las empresas del Grupo sujetos obligados.

El Código ético expresa su compromiso acerca de los Derechos Humanos. Así, el Grupo expresa su más absoluta intolerancia a cualquier agresión que se pueda producir a los Derechos Humanos si bien no tienen expresamente referenciada su actuación ética a la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas. No se aplican en estos momentos, por considerarse innecesarios, procedimientos de Due Diligence en materia de Derechos Humanos. No se han identificado operaciones o proveedores con riesgo de casos de trabajo forzoso u obligatorio ni casos de trabajo infantil. No se han producido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

Las actividades del Grupo no han exigido el establecimiento de medidas específicas de prevención, control, mitigación y gestión del riesgo de vulneración de Derechos Humanos ni se han llevado a cabo acciones formativas en esta materia.

El Grupo ha implantado en 2023 una nueva herramienta tecnológica de gestión de canal ético que permite eficientar y registrar los procesos, generar más confianza en las comunicaciones, así como salvaguardar los derechos de las partes.

El Grupo no ha recibido en 2023 - al igual que en 2022 - ninguna comunicación, ya sea una consulta o una denuncia, ni ha tenido ninguna incidencia relativa al cumplimiento del Código ético.



06

SOCIEDAD

6.1 CLIENTE

Dado que dentro de la misión social del Grupo está definido el ahorro energético y económico de los clientes, el objetivo establecido por el Grupo es ofrecer a los clientes los productos más eficientes del mercado con el fin de que sean los más económicos durante la vida útil de las instalaciones, un promedio de 20 años, considerando tanto su coste inicial, como su coste de mantenimiento y su coste energético, y teniendo en cuenta en la elección de la propuesta más eficiente que el coste energético supone del orden del 75% del coste total durante la vida útil de la instalación.

El Grupo dispone de un Departamento de atención al cliente que vela por su satisfacción. Este Departamento, dependiente de la Dirección de Calidad, gestiona todas las quejas / reclamaciones / sugerencias del cliente recibidas a través de los siguientes canales:

Teléfono específico: 913964404.

Formulario existente en la web que es recibido por el Departamento de Calidad.

Email: attcliente@remica.es

Encuesta existente en la web para que el cliente pueda ayudarnos a mejorar y que una vez cumplimentada es recibida por el Departamento de Comunicación. Éste a su vez se lo transmite al Departamento de Calidad.

Email: remica@remica.es, existente en la web, a través del cual el cliente puede realizar cualquier consulta o plantear un aviso.

El Departamento de atención al cliente gestionó, en 2023, 364 reclamaciones a través de los canales de atención del cliente. En 2022 fueron 653; se ha producido un importante descenso en el número de reclamaciones que evidencia los altos niveles de calidad con los que se atiende a los clientes.

El Departamento de atención al cliente realiza encuestas de satisfacción del cliente durante todo el año segmentando en función del tipo de producto/servicio que comercializa.

En 2023 se realizaron o emitieron por diferentes vías 3.542 encuestas siendo respondidas el 70,5% de las encuestas por parte de los clientes.

Los resultados de las encuestas en 2023 superaron o igualaron el objetivo de satisfacción establecido por el Grupo en los siguientes mix de producto: Ecoenergía, Obra Nueva, Reformas, Gestión Energética cuya facturación está vinculada al consumo individualizado de cada vecino (GICA) e Individualizaciones.

Estos resultados son presentados mensualmente al Comité de Dirección de la sociedad matriz por parte de la Dirección de Calidad. Ésta envía previamente el detalle de las observaciones de los clientes al Departamento responsable.

El Grupo tiene establecido un sistema de premios “Premios de Oro”, cuando el cliente realiza una valoración de 10, con la intención de premiar la excelencia del trabajo en equipo. El premio consiste en un almuerzo con el Consejero Delegado y un trofeo.

Algunos indicadores de calidad del servicio son:

	2023	2022
Erosión en los contratos de mantenimiento. OBJETIVO: <4%	4,93%	4,48%

	Feb. 2024	Feb. 2023	Feb. 2022
Nº reclamaciones mensuales / nº clientes	0,86%	1,08%	1,23%

La erosión de los contratos de mantenimiento es el porcentaje de bajas anuales respecto al volumen total de contratos.

La compañía matriz aplicó en 2023 a nuevas incorporaciones una formación de 20 horas relativa a protocolos de calidad de aplicación al puesto de trabajo y 6 horas de formación a personal de montaje de válvulas relativa a normas de atención domiciliaria.

A su vez, el coordinador de calidad impartió 204 horas de formación en las visitas de calidad que realiza en obras y mantenimientos. En esas visitas se realiza una evaluación del cumplimiento de los protocolos de obra.

Asimismo, el Grupo realiza Planes de Seguridad y Salud en las obras en las que se interviene.

Los procesos de mejora continua de la matriz están soportados y avalados por los diferentes sellos de calidad otorgados por AENOR e IQNET como son la UNE-EN ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad y la Certificación AENOR de Marca N de Servicios de Medición y Reparto de Consumos en instalaciones centralizadas de calefacción y agua caliente sanitaria (ACS).

6.2 SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE PROVEEDORES

El Departamento de compras lleva a cabo principalmente la fijación de la política y estrategia de compras, dando cobertura a las necesidades de la sociedad matriz y de las empresas del Grupo. Asimismo, establece el acceso a los proveedores que se les demanda internamente.

Todas las empresas y colaboradores subcontratados por el Grupo deben cumplir el Código ético, siendo de especial observancia aspectos relativos a la confidencialidad de la información y datos a los que se tienen acceso, el respeto a la imagen corporativa respecto a las actividades que emprenden en su nombre, el respeto al Medioambiente y el de evitar toda práctica que pueda ser objeto de corrupción o soborno.

Los colaboradores o subcontratistas externos son requeridos a adoptar los principios éticos estipulados en el Código ético, a través de los pedidos, acuerdos y contratos, siendo responsables de garantizar su cumplimiento dentro del Grupo las personas que hayan firmado acuerdos con dichos colaboradores o subcontratistas externos.

Los acuerdos marco que se firman con proveedores establecen precios y condiciones que no vuelven a modificarse durante la duración del acuerdo. La revisión y firma de estos acuerdos se lleva a cabo por diferentes Departamentos de manera transparente.

El Grupo contempla una serie de especificaciones medioambientales y sociales en sus procesos de compras:

Antes de las adquisiciones de productos se deben tener en cuenta criterios de impacto ambiental que prioricen aquellos productos que dispongan de etiquetado ecológico; que su producción sea local; que en su proceso de producción desarrollen procedimientos de menor impacto sobre el medio ambiente (carezcan de sustancia peligrosas, empleen productos reutilizados o reciclados, usen productos que generen menos residuos y sean más eficientes energéticamente).

Se adquirirán productos cuyos envases y/o embalajes se hayan reducido todo lo posible y sean separables, reciclables o reciclados.

Se tendrá en cuenta que los productos sean reciclables al final de su vida útil.

Se fomenta la compra de proximidad.

Se valorará que las empresas fabricantes y distribuidoras del producto dispongan de un Sistema de Gestión Ambiental (EMAS o ISO 14001) certificado por una entidad acreditada.

El proceso de toma de decisiones sobre la formalización de un acuerdo marco es:

- Definición de los requisitos y la demanda anual prevista.
- Consulta de variantes y ofertas del mercado.
- Análisis de los productos y selección de mínimo tres (3) marcas.
- Apertura del proceso de negociación y consulta a fabricantes.
- Evaluación de la oferta por equipo multidisciplinar (técnico + aprovisionamientos + calidad) con criterios de sostenibilidad (eficiencia energética, coste óptimo del producto, incluyendo coste de transporte, mantenimiento, consumo de energía primaria, etc).
- Informar de conclusiones provisionales.
- Renegociación y cierre.
- Información a los ofertantes de la decisión.

Se dispone de la trazabilidad de la cadena de suministro en la contratación con grandes empresas y con materiales con mayor impacto ambiental como gases frigoríficos o desinertización de tanques de gasóleo.

De acuerdo con las auditorías del sistema de calidad y homologación de proveedores conforme a las ISO 9001 y 140001, en 2023 no se ha producido ninguna no conformidad.

El Grupo realiza un control de las renovaciones de sus acuerdos marco anuales con proveedores. En 2023 se produjo la renovación del 100% de los acuerdos marco existentes en 2022.

6.3 OTROS COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La misión social de Remica es el ahorro de energía, apostando por la reducción del consumo de combustibles fósiles y de las emisiones. Este ahorro de energía genera ahorros económicos para nuestros clientes redundando en crecimiento económico, generación de empleo y desarrollo local.

El Grupo certifica a clientes de gestión energética, a través de la firma SGS TECNOS, bajo el método IPMVP EVO, el ahorro energético obtenido por sus actuaciones de mejora de la eficiencia energética. Esto se traduce para sus clientes en ahorro de energía, ahorro de emisiones de CO₂ y ahorro económico.

Para el periodo 2022-2023 se han certificado los siguientes ahorros:

Energía primaria:	49,45%
Emisiones de CO ₂ :	62,98%
Coste económico total:	19,04%

Las previsiones de crecimiento en base al aumento de actuaciones en lo que se refiere a la transición ecológica significan un aumento del número de empleados en el Grupo, siendo significativo en Comunidades fuera de Madrid como Valencia o Andalucía.

La transformación digital del Grupo y la implantación de la tecnología 5G ayudará a llegar a más clientes, a crecer geográficamente y llegar a más territorios de la España despoblada donde, sin la tecnología, sería impensable poder operar. De esta manera se contribuye a una transición energética justa e inclusiva y a la cohesión social y territorial.

La digitalización y automatización de procesos, la inteligencia artificial, la calidad del dato, la información única y de calidad y la ciberseguridad permitirá aumentar la calidad y el número de actuaciones que inciden en la reducción de la demanda de energía y reducción de CO2:

Envolvente de los edificios con sistemas SATE (sistema de aislamiento térmico exterior), fachada ventilada. Con ahorros energéticos estimados del 50% y por tanto de emisiones de CO2.

Reducción de la demanda. Individualización de consumos (válvulas termostáticas, equilibrado hidráulico). Ahorro de un 30% aproximado en calefacción, lo que supone un 70% del consumo total de calefacción y ACS.

Con la sustitución de equipos de producción de combustibles fósiles a otros combustibles menos contaminantes o a energías renovables como la aerotermia, podemos conseguir ahorros adicionales del 40%.

Integrando varias soluciones, podemos llegar a ahorros de hasta el 80% de la energía y por tanto un 80% de emisiones de CO2.

El Grupo ha recibido en 2023 la cantidad de 2.880€ en subvenciones, en 2022 no recibió subvenciones, ayudas o beneficios fiscales de entidades públicas.

El Grupo no ha realizado en 2023 ni en 2022 ninguna aportación a una Fundación o entidad sin ánimo de lucro.

El Grupo contempla una política de fiscalidad responsable en materia de gases de efecto invernadero.

Los principales datos del Grupo en concepto de tributos soportados y recaudados (en €) son los siguientes:

Información fiscal	Principales Tributos soportados		Tributos recaudados	
	Gasto por impuesto de sociedades	Seg. Social a cargo de empresa	Retención IRPF a trabajadores	Cotización a la Seg. Social por cuenta de los trabajadores
2023	-205.015	6.832.440	3.967.591	1.442.504
2022	178.974	5.146.805	3.084.994	1.078.269

Nota: En 2022 se consignó por error de transcripción 296.382 en Gasto por Impuesto de Sociedades

Finalmente resaltar que los Consejeros y el equipo directivo de la sociedad matriz realizan una supervisión constante de la evolución del sector, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
1. MODELO DE NEGOCIO		
Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá: <ol style="list-style-type: none"> 1) Su entorno empresarial. 2) Su organización y estructura. 3) Los mercados en los que opera. 4) Sus objetivos y estrategias. 5) Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	2-1, 2-2, 2-6, 2-9, 2-22	1.1 y 1.2
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:	3-3	1.1 y 1.2
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: <ol style="list-style-type: none"> 1) El seguimiento y evaluación de los progresos y 2) Que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. 	3-3	1.1 y 1.2
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y <ol style="list-style-type: none"> 1) Cómo el grupo gestiona dichos riesgos. 2) Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-12	1.1 y 1.2

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

2. CUESTIONES AMBIENTALES		
Gestión Medioambiental		
1) 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 y de los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental. 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales. 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-23, 2-27, 3-3	2.1
Contaminación		
1) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	3-3	2.2
2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.		
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Economía circular.	3-3	2.3
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3-3, 306-2	2.3
Uso sostenible de los recursos		
El consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-5	2.4
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1, 301-2, 301-3	2.4
Consumo de combustible y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	302-1	2.4
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3, 302-1, 302-4	2.4
Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluso el uso de los bienes y servicios que produce.	3-3, 305-1, 305-2	2.5

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3-3	2.5
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	2.4 y 2.5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	3-3	2.6
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	2.6
3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Recursos Humanos, plantilla, contratos de trabajo y remuneraciones		
Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7, 405-1	3.2
Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	3.2
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7, 405-1	3.2
Nº de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	3.2
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2	3.3
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	3.3
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	3-3, 405-2	3.3
Integración y accesibilidad de empleados con discapacidad		
Empleados con discapacidad.	405-1	3.4

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	3-3	3.5
Implantación de políticas de des conexión laboral.	3-3	3.5
Nº de horas de absentismo.	403-2	3.5
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores.	3-3	3.5
Seguridad y Salud Laboral		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3, 403-1, 403-2, 403-5	3.6
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-2, 403-9	3.6
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	3.6
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	3-3	3.7
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	2-30	3.7
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	3.7
Formación de los trabajadores		
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3	3.8
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	3.8
Diversidad e igualdad de oportunidades		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3	3.9

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Planes de igualdad (Capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	3.9
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	3.9
4. ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 2-23, 2-26	4
Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales.	201-1, 205-2	4
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1, 413-1	5.3
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.	2-23, 3-3, 408-1, 409-1, 411-1	4
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.	406-1	4
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales sobre Derechos Humanos.	407-1	4
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	406-1	3.1, 3.9 y 4
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	409-1	NO APLICA
La eliminación efectiva del trabajo infantil.	408-1	NO APLICA
5. SOCIEDAD		
Cliente		
Medidas para la salud y seguridad de los clientes.	3-3	5.1
Sistemas de reclamaciones, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	5.1

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

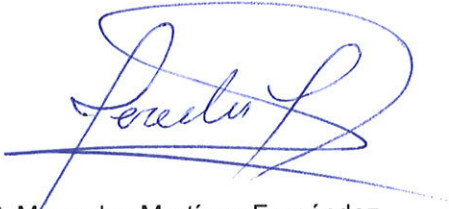
Sostenibilidad de la cadena de proveedores		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	2-6, 3-3, 308-1, 414-1	5.2
Sistemas de supervisión, auditorías y resultados de las mismas.	2-6, 3-3	5.2
Otros compromisos con la Sociedad y el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	3-3, 203-2	5.3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	3-3, 413-1	5.3
Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	5.3
Beneficios obtenidos.	3-3	5.3
Impuestos sobre beneficios pagados.	3-3	5.3
Subvenciones públicas recibidas.	201-4	5.3



Reunidos todos los miembros del Consejo de Administración de Remica, S.A., en fecha 29 de marzo de 2024 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 253 y 262,5 de la Ley de Sociedades de Capital, proceden a formular el estado de información no financiera que forma parte del informe de gestión del ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2023 el cual viene constituido por el documento que precede a este escrito, cuyas hojas se presentan ordenadas con los números 1 a 47.



D. José Porrás Aguilera
Presidente del Consejo de Administración



Dª. Mercedes Martínez Fernández
Consejero



D. Antonio Ocaña Martínez
Consejero



D. Carlos Braojos Cogolludo
Consejero