



ENERLAND GROUP  
2023

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**  
**2023**

Enerland Group

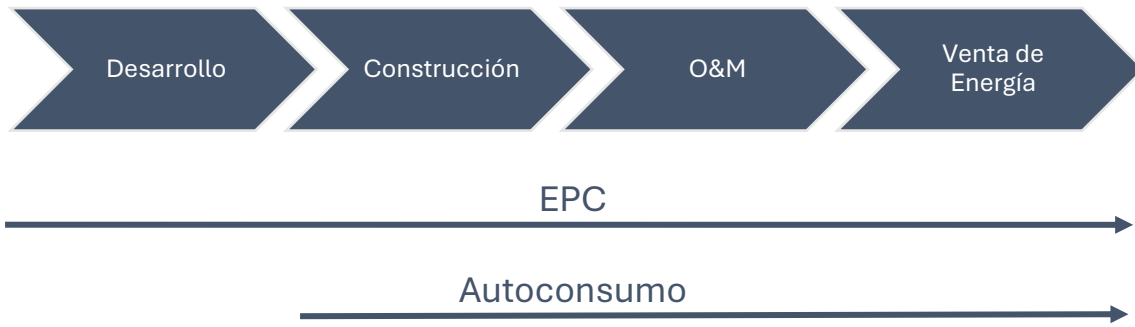
## CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. LA IDENTIDAD DE ENERLAND GROUP .....	4
3. VISIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA .....	12
4. MEDIOAMBIENTE .....	22
5. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL .....	31
6. TECNOLOGÍA .....	41
7. CALIDAD .....	44
8. PLANES DE PREVENCIÓN .....	47
9. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y LOS <i>STAKEHOLDERS</i> .....	53
10. OTRAS POLÍTICAS DEL GRUPO .....	60



# Resumen ejecutivo

## Modelo de negocio



**11**

Países

**+300**

Trabajadores

**110 M€**

Cifra de negocio 2023

**+2.000.000**

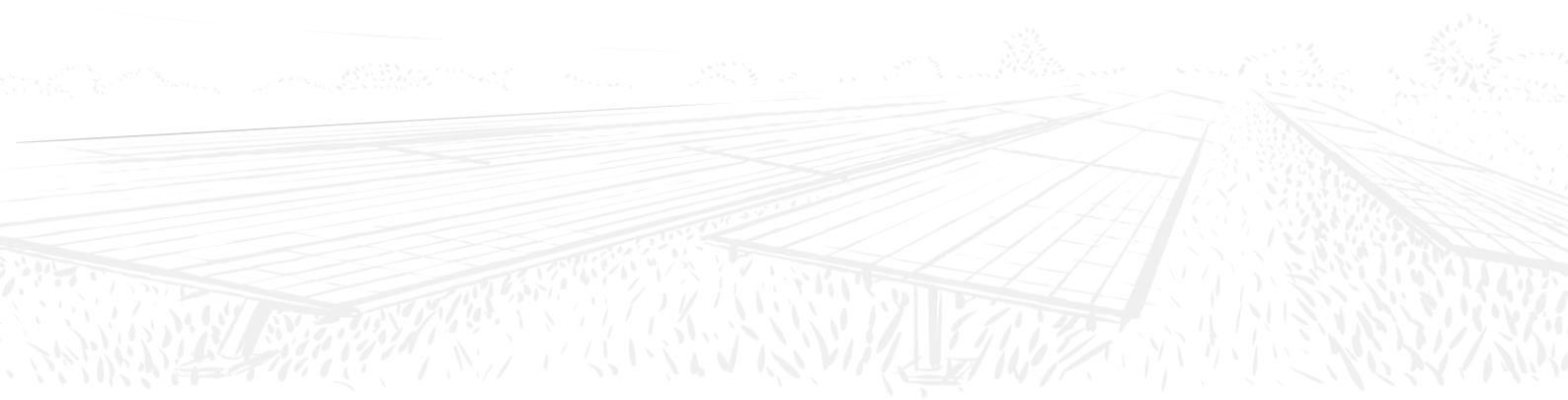
Paneles instalados

**761 MW**

En cartera EPC

**5,2 GW**

En Desarrollo



**ISO  
14001:2015**

**ISO  
45001:2018**

**ISO  
9001:2015**

Certificaciones de calidad

**4,64 t**

Residuos / MW instalado

**2,5 t CO<sub>2</sub> e**

Por trabajador

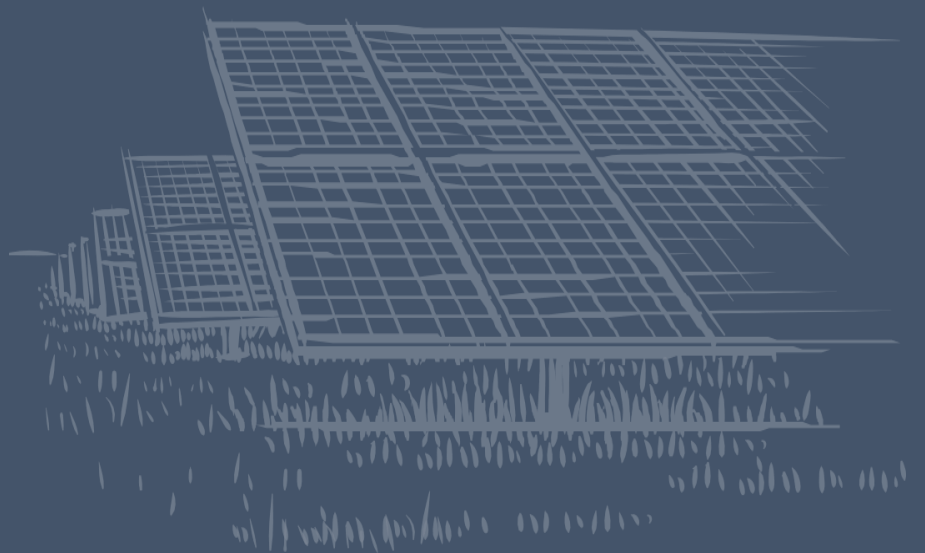
**28**

Asuntos materiales identificados  
en el análisis de sostenibilidad ESG





# 1 Introducción



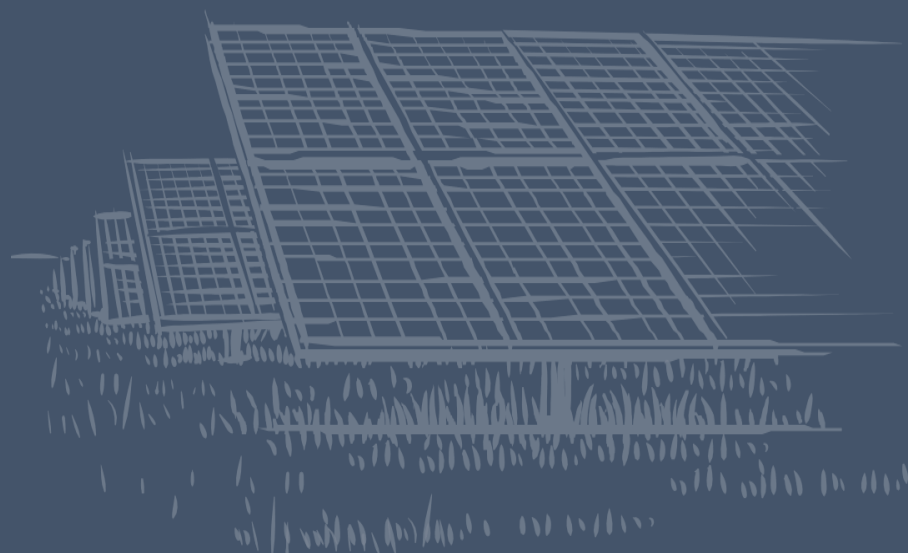
El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF), que forma parte del Informe de Gestión de Enerland 2007 Fotovoltaica, S. L. y sociedades dependientes (en adelante, Enerland Group o el Grupo), se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del RD Ley 18/2017, de 24 de noviembre).

A lo largo del presente EINF se presentará la descripción de las políticas que aplica Enerland Group a las cuestiones no financieras, así como los resultados de estas medidos por los indicadores clave. Todo ello, en el marco del compromiso del Grupo con la transparencia. Para mantener el máximo rigor y transparencia, este documento ha sido elaborado siguiendo los requerimientos de los estándares internacionales de referencia en materia de Reporting: los Standards de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios exigidos por la Ley 11/2018.

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. Para su elaboración, se ha tenido en cuenta la información de todas las sociedades dependientes de Enerland 2007 Fotovoltaica, S. L., que es sociedad matriz del Grupo.



## 2 La identidad de Enerland Group



## 2.1. Presentación

Enerland Group, encabezado por Enerland 2007 Fotovoltaica, es una multinacional aragonesa que lleva 16 años trabajando en el sector de la energía renovable para ser una pieza clave en el desarrollo, construcción, operación y mantenimiento de parques fotovoltaicos, de cualquier tamaño y características, a nivel global. El Grupo cuenta con más de trescientos empleados distribuidos en distintas sedes, desde Europa hasta América, pasando por África y Asia.

Desde hace más de una década, se dedica a crear oportunidades de inversión en el sector de las energías renovables. De hecho, entre la cartera de clientes, destacan inversores y fondos especializados que confían en el Grupo para desarrollar, construir y operar proyectos solares en cualquier parte del mundo.

Cuenta con un gran equipo de profesionales altamente especializados en el sector gracias a su experiencia. Y su apuesta continua por la formación le permite destacar en *know how*, capacidad técnica gestión de equipos, estudio medioambiental y agilidad en los procesos.

Se caracteriza, además, por una gran capacidad de solvencia para realizar instalaciones de gran envergadura ofreciendo diferentes soluciones de venta. Su presencia internacional, cartera de instalaciones realizadas y colaboraciones con clientes de importante renombre a nivel mundial, hacen un grupo polivalente y adaptable en el que poder confiar.

## 2.2. Historia comercial

La primera sociedad del Grupo, Enerland 2007 Fotovoltaica, se funda en 2007 de la mano de [REDACTED] y [REDACTED], CEOs de Enerland Group.

En 2008 tiene lugar el primer desarrollo de parque solar fotovoltaico en Aragón y, en 2011, comienzan los primeros desarrollos en Italia. Un año más tarde, se produce el salto al mercado americano, con la creación de la primera filial en México. En 2013 comienzan los primeros desarrollos en Rumanía y, en 2014, se establece la primera filial en Asia, en Filipinas.

En 2015, 2016 y 2017 se establecen, respectivamente, la segunda, la tercera y la cuarta filial en Latinoamérica: El Salvador, Costa Rica y Colombia.

Posteriormente, ya en 2018, el Grupo logra alcanzar la cifra de 650MW entre todos sus proyectos de desarrollo en España. Un año más tarde, se abren las oficinas de Portugal, Italia y Argentina. En este mismo año, Enerland Portugal gana 15MW en una subasta. Hasta este momento, la cifra de proyectos en desarrollo en Italia asciende a 700MW.

En 2020 se abre la primera oficina en Túnez, se alcanza el estado de RTB (*Ready to build*) en muchos de los proyectos de desarrollo en España y se llega hasta más de 87,1MW construidos en El Salvador. De nuevo, Enerland Portugal gana una subasta, esta vez de 10MW.

En 2021 comienzan los primeros desarrollos en Polonia, expandiéndose así el Grupo hacia nuevos mercados europeos. Se alcanzan más de 55MW construidos en México y se inaugura el primer parque fotovoltaico construido en Colombia.

Un año después, en 2022, destaca la apertura hacia el mercado norteamericano con la nueva oficina en Texas, Estados Unidos, y los primeros desarrollos en este país. En este momento, el Grupo cuenta con 478MW de parques en proceso de construcción.

Finalmente, en 2023, destaca la expansión hacia el mercado guatemalteco con el inicio de un nuevo proyecto de 66MW en este nuevo país centroamericano. Hasta el cierre del año, el Grupo logra posicionarse con más de 350,14MW en parques construidos y con 200 parques e instalaciones con contrato de operación y mantenimiento, a lo que se añade la amplia cartera de proyectos en desarrollo y en construcción.

### 2.3. Valores

---

**RENTABILIDAD** El Grupo cuenta con grandes inversores y fondos especializados que depositan su confianza en ellos y en su experiencia, brindando las condiciones óptimas para que todos y cada uno de los proyectos sean financiables.

---

**SOLVENCIA** Desde su fundación en 2007, Enerland trabaja para ser una pieza clave en el desarrollo de energía solar a nivel global garantizado a sus clientes la mayor tranquilidad y seguridad en la ejecución de un servicio completo de ingeniería fotovoltaica.

---

**EXPERIENCIA** Enerland siempre ha apostado por ofrecer parques de la mayor calidad. Para ello, su equipo especializado estudia con detalle todas las necesidades de los clientes y ofrece las soluciones que mejor se adapten a ellas para obtener el mayor rendimiento del parque solar.

### 2.4. El modelo de negocio

Enerland es especialista en todas las fases del proceso de puesta en marcha de un parque fotovoltaico de cualquier tamaño y característica: desde el origen, destacando en el negocio de desarrollo, pasando por la construcción, hasta la operación y el mantenimiento de las instalaciones.

---

## **DESARROLLO**

El desarrollo es la primera fase dentro del marco de ejecución de un parque fotovoltaico. En inicio, comprende la búsqueda del terreno idóneo, el análisis de las posibles afecciones y la elección de aquellas ubicaciones que supongan un menor impacto para el medioambiente. Posteriormente, acontece el estudio y elección de los puntos de conexión, realizando integralmente las tramitaciones de estudios de gestión medioambiental. Una vez se obtiene la validación medioambiental de las administraciones, comienza la etapa de ingeniería de desarrollo. Asimismo, se lleva a cabo la ingeniería de diseño del parque solar y el estudio de la producción y rentabilidad del parque, elaborando la documentación técnica y estudiando la producción energética para que el cliente obtenga siempre la máxima rentabilidad.

En la fase de desarrollo, Enerland se caracteriza por el seguimiento exhaustivo y la realización de modificaciones de forma ágil encaminadas a obtener todos los permisos y licencias y poder dar comienzo a la construcción del proyecto. Así, cuando se han cumplido todos los requerimientos y el proyecto está listo para comenzar a construir, se ofrece la venta del parque en modalidad RTB (*Ready to build*).

---

## **CONSTRUCCIÓN (EPC)**

La fase de construcción sucede al desarrollo. En esta segunda etapa, Enerland se encarga íntegramente de todos los pasos necesarios para que las plantas fotovoltaicas sean operativas, desde la obra civil hasta la puesta en marcha del parque solar: acondicionamiento de los terrenos, supervisión de obra, obra civil, montaje mecánico, montaje eléctrico, instalación de CCTV, instalación de Scada, pruebas de interconexión y puesta en marcha. La construcción se lleva a cabo tanto en la modalidad Full EPC (con provisión de equipos principales) como en la modalidad BOS (sin provisión de equipos principales).

Este modelo de negocio comprende el estudio y adquisición de los materiales óptimos para garantizar la máxima rentabilidad y el correcto funcionamiento. Esto supone elaborar un análisis minucioso de las necesidades del proyecto, así como la elección de los productos y proveedores óptimos. Las soluciones escogidas siempre dependen y se adaptan a las necesidades específicas de cada cliente.

---

**OPERACIÓN Y  
MANTENIMIENTO  
(O&M)**

Cuando una planta solar entra en funcionamiento, a través de esta línea de negocio de monitorización 24/7 se asegura el rendimiento óptimo y el mantenimiento, de forma que se trata de garantizar su perfecto estado con el paso del tiempo. De esta forma, el cliente se asegura de obtener la máxima rentabilidad con la inversión realizada, optimizando la capacidad de la producción energética.

En Enerland, se realiza el soporte técnico integral: (i) mantenimiento preventivo, enfocado a minimizar pérdidas de energía (consiste en la limpieza de equipos y módulos, así como sustitución periódica de equipos); (ii) mantenimiento correctivo, que acontece cuando efectivamente ha ocurrido el daño y se trata de repararlo minimizando la pérdida de generación; y (iii) mantenimiento predictivo, que comprende el diagnóstico de la situación, estudio de las necesidades del parque, creación de manuales de O&M de cada instalación, gestión de protocolos y capacitación del personal, planificación en función del alcance anual, análisis de rendimiento del parque y revisión periódica de estructuras, módulos, cuadros de corriente e inversores incluyendo estudios termográficos enfocados a módulos, equipos y cableados.

---

**AUTOCONSUMO**

Esta línea de negocio, bajo la marca comercial Monticell, es una división del grupo dedicada en exclusiva a los proyectos de autoconsumo para empresas. Los servicios se basan en la ejecución de instalaciones de autoconsumo fotovoltaico industrial, aprovechando los espacios vacíos, tales como las cubiertas de las naves o las marquesinas para coches, integrando diferentes elementos que permitan la transformación de la radiación solar en electricidad. Asimismo, se lleva a cabo una solución integral de puntos de recarga de vehículos eléctricos. En general, se trabaja en un diseño *ad hoc* para optimizar el uso de la energía renovable que permite incorporar un sistema de monitorización remota y control de cargas personalizado para que el cliente reciba toda la información sobre su instalación.

---

## **VENTA DE ENERGÍA**

La solvencia de Enerland Group le permite ofrecer al cliente soluciones PPA (Power Purchase Agreement), acuerdos de compraventa de energía a largo plazo generada en instalaciones propias, tanto de manera onsite, donde la instalación está ubicada en el mismo lugar de la nave o edificio siendo el suministro directo a la red interna del cliente (esto es, sin pasar por la red de distribución), como de manera offsite, en el cual las plantas de generación se ubican en otras zonas y están conectadas a la red eléctrica nacional.

Contratando un PPA, Enerland asume la instalación fotovoltaica (diseño, permisos, construcción, operación y mantenimiento) en el tiempo de duración del acuerdo, descargando de responsabilidad al consumidor. Además, se permite al cliente obtener el suministro de energía a través de un precio fijado muy competitivo hasta el final del contrato. Ello, supone reducir el coste energético y ofrecer protección ante la volatilidad de los precios del mercado, evitando el desembolso de una gran inversión inicial y posibilitando la planificación de costes en el horizonte temporal.

---

## **OTRAS SOLUCIONES**

Si bien las actividades principales de Enerland Group son las que se han descrito en las líneas previas, ofrece también otras soluciones a sus clientes. Así, la hibridación fotovoltaica y eólica, combinando ambas tecnologías para repotenciar los activos.

También los sistemas de almacenamiento, de modo que se trata de mejorar la eficiencia y la disponibilidad de los activos fotovoltaicos con una gestión inteligente del almacenamiento.

Y, por último, el hidrógeno verde y e-fuel, generado a través de electrolisis mediante fuentes de energía renovable –como son las instalaciones fotovoltaicas–, permite generar combustibles verdes.

### **2.5. Presencia del Grupo**

Enerland Group opera en los negocios previamente descritos, principalmente de energía fotovoltaica y con menor trayectoria, pero en crecimiento, de eólica.

El Grupo está presente en el mercado nacional (España), pero cuenta también con gran presencia en mercados internacionales de lo más diversos, esencialmente americanos y europeos (ver *Imagen 2.1*).

*Imagen 2.1. Mercados internacionales en los que está presente Enerland Group.*



Previamente se ha expuesto la sucesiva apertura de filiales en varios países americanos: México, El Salvador, Costa Rica, Colombia, Argentina y Guatemala. En suma, Enerland tiene actualmente una cartera de 2 GW de proyectos en desarrollo en el continente americano, donde destaca la amplia cartera de proyectos en Colombia; y una cartera de proyectos EPC de más de 330 MW.

En Europa, el Grupo está presente en España esencialmente, pero también en Polonia, Italia y Portugal. La cifra de proyectos en desarrollo en Europa alcanza los 3,2 GW, y la cifra de proyectos de EPC alcanza los más de 431 MW.

También se ha penetrado en el mercado africano, donde actualmente hay 20 MWp en fase de desarrollo en Túnez.

Por su parte, en lo que al sector del autoconsumo industrial fotovoltaico se refiere, el Grupo destaca como integrador global en soluciones fotovoltaicas de C&I en el mercado europeo en general y en España en particular. También, el último año se ha logrado la apertura hacia el mercado italiano de autoconsumo. Algunas cifras que respaldan la presencia en estos mercados: más de 200 instalaciones sobre cubierta, más de 10 años de especialización, más de 45 MW construidos durante 2023 y 1,1 MWh en el primer proyecto de almacenamiento de energía renovable.

## 2.6. Key Performance Indicators

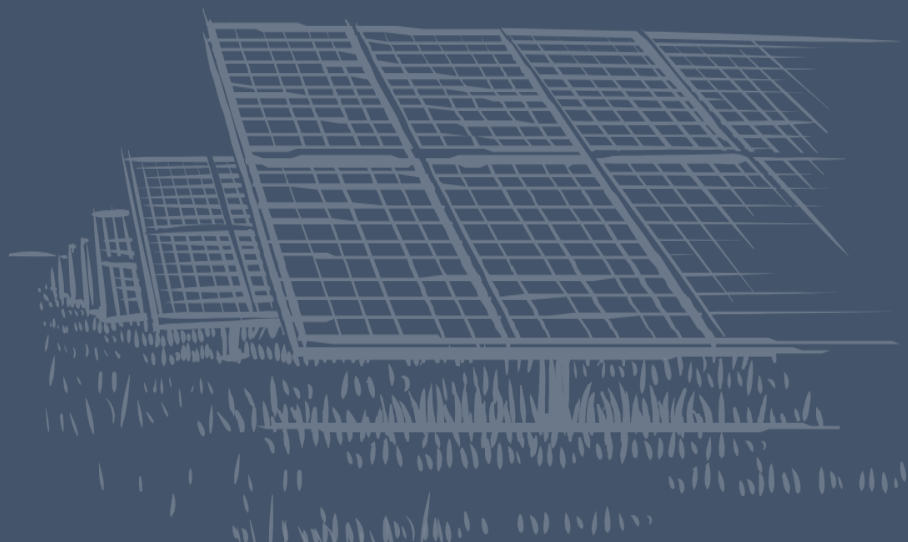
<b>INDICADORES FINANCIEROS</b>	Ventas	<b>110,44 M€</b> (+3,7% YoY)
	EBITDA sobre ventas	<b>3,78%</b> (2,51% en 2022)
	ROI ( <i>return on investment</i> )	<b>2,61%</b> (1,48% en 2022)
<b>INDICADORES TÉCNICOS</b>	Energía generada	<b>986 GWh</b> en 2023
	Toneladas CO <sub>2</sub> evitadas	<b>393.965 t</b> en 2023
	Hogares abastecidos	<b>674.341</b> en 2023
	Paneles instalados	<b>2.449.107</b> hasta 2023
<b>SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</b>	Huella de carbono	<b>57,42 t CO<sub>2</sub> e</b> en 2023
	% Consumo de electricidad verde en oficinas	<b>34,9%</b> (de origen solar)
	Generación de residuos	<b>4,64 t / MW instalado</b>
	Compromisos	Certificación <b>ISO 14001:2015</b>
<b>EMPLEO</b>	N.º de trabajadores	<b>307 en 2023</b> (220 en 2022)
	Satisfacción ( <i>ver apartado 5.5</i> )	<b>4,49 / 5,00</b> puntos
	Formación	<b>13,1 horas/persona</b> en 2023
	Seguridad y salud en el trabajo	Certificación <b>ISO 45001:2018</b>
	Brecha salarial	<b>14,2%</b> en Europa <b>5,8%</b> en Latinoamérica
<b>CALIDAD DEL PRODUCTO</b>	Calidad del producto	Certificación <b>ISO 9001:2015</b>

## 2.7. Cifra de negocio y resultados en cada mercado (en millones de euros)

País	Cifra de negocios	Resultado antes de impuestos
España	58,38	1,44
Italia	1,84	0,07
Portugal	9,27	(0,21)
Polonia	7,37	0,87
Colombia	20,95	1,09
El Salvador	12,31	1,14
México	0,32	(0,04)
Argentina	0,00	(0,31)
Estados Unidos	0,00	(0,19)
Costa Rica	0,00	0,07
<b>Total</b>	<b>110,47</b>	<b>3,93</b>



# 3 Visión y gestión estratégica



### 3.1. Riesgos y políticas globales de información no financiera

Los principales riesgos a los que se enfrenta el Grupo a lo largo del ejercicio y pueden comprometer su actividad son los que siguen:

---

#### **RIESGOS OPERACIONALES**

En los riesgos operacionales a los que se enfrenta el grupo entran en juego múltiples factores, tales como la elaboración de ofertas a los proveedores, la adecuación de la rentabilidad de los proyectos, los gastos indirectos, la comparación del EBITDA y las ventas generados con el objetivo presupuesto, entre otros. También es de vital importancia la evolución tecnológica con el fin de adoptar los cambios necesarios para cumplir las expectativas de los clientes, así como velar por la seguridad de los empleados, considerando los riesgos potenciales que hay en obra. En la misma línea, los precios y plazos a los que se enfrenta el Grupo son muy ajustados. La construcción de un parque fotovoltaico requiere del desarrollo de diversas fases con sus respectivos tiempos marcados. En la planificación, se ha de tener en cuenta la posible demora en la obtención de las diversas licencias y permisos para poder construir los proyectos. Es decir, se ha de tomar en consideración el riesgo de retrasos en la obtención de la documentación necesaria, más aún cuando se conoce que las administraciones locales suelen ser reticentes a la hora de otorgar tales permisos.

---

#### **RIESGOS ESTRATÉGICOS**

La diversificación de las actividades del Grupo permite evitar la dependencia de una sola actividad. El grupo participa en distintos negocios: desarrollo, promoción, construcción y mantenimiento. Además, se esfuerza por contar con un amplio rango de proveedores con el objeto de minimizar una dependencia comercial excesiva que pueda afectar a la compañía ante cualquier contingencia.

En este punto, no se debe olvidar la creciente competencia que existe en el sector de las energías renovables, cada vez mayor debido a la apuesta de las autoridades por este tipo de energías limpias y al constante cambio y actualización de la normativa. Todo esto suscita cierta incertidumbre a la hora de llevar a cabo los proyectos planteados.

---

---

**RIESGOS POR  
CONTINGENCIAS**

Las actividades del Grupo requieren de una intensa contratación: clientes, proveedores, bancos, inversores... De hecho, en numerosas ocasiones el Grupo se ve abocado a la falta de materiales en el mercado, y el consiguiente aumento en los plazos de entrega.

Ante este panorama, riesgos como la ejecución de las garantías aportadas, potenciales reclamaciones o la deuda vencida se tornan bastante probables.

Para mitigar este tipo de riesgos, el Grupo cuenta con un departamento legal encargado de la revisión de los contratos, con continua colaboración con el resto de los departamentos y con los jefes de proyecto, con el fin de poder comprender cualquier riesgo y evitar las responsabilidades derivadas y los posibles litigios que repercuten en la imagen de la empresa. El cumplimiento de la normativa en todos sus aspectos (fiscal, laboral, etc.) supone una prioridad para la Dirección y los trabajadores del grupo.

---

**RIESGOS  
FINANCIEROS**

Con el fin de afrontar estos riesgos, el departamento financiero del Grupo se preocupa de calcular y analizar una serie de ratios que reflejan la situación (liquidez, solvencia, tesorería, apalancamiento, endeudamiento, fondo de maniobra, etc.).

También suponen un riesgo los tipos de interés y de los tipos de cambio (dada la expansión internacional del Grupo), la disponibilidad de línea de vales, la estructura de capital y la fiscalidad imperante en cada país de actuación. La continua supervisión de estos parámetros permite al Grupo evitar una deficiencia en la estrategia fiscal y financiera.

Para mitigar esto, se adoptan herramientas de gestión de riesgos financieros. Por ejemplo, recientemente se ha firmado un contrato de *swap* que permitirá al Grupo protegerse ante la volatilidad de los tipos de interés variables en un contrato de préstamo bancario.

---

## **RIESGOS EXÓGENOS**

Existen una serie de riesgos sobre los cuales el Grupo no tiene el control. Son los riesgos exógenos y se refieren a acontecimientos inminentes de todo el mundo que pueden afectarle directa o indirectamente. En el caso particular, los padecimientos por estas causas se antojan bastante probables, dada la palpable internacionalización del Grupo.

Así, los conflictos bélicos o las pandemias han demostrado la importancia de mantener una política de prevención ante cualquier contingencia. De igual modo, se es consciente y ello se refleja en los Estados Financieros (reservas y provisiones), del aumento de los costes energéticos, en concreto de combustible y electricidad, y de las situaciones de impago y demoras de cobro.

En Enerland, se valoran cambios regulatorios, situaciones de violencia política, riesgos de la naturaleza, cambios en la demanda o cambios en la situación mundial que afecten al suministro y transporte de los materiales. En este sentido, las sucursales y las filiales constituidas en cada país del Grupo cuentan con un equipo conocedor del territorio, autóctono y con la experiencia suficiente para articular una actuación correcta.

---

## **RIESGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO**

Para paliar potenciales riesgos relacionados con el Gobierno Corporativo, el Grupo aboga por un gobierno donde las funciones queden claramente segregadas y se eviten carencias de control interno, así como por la lucha contra los conflictos de intereses y las actuaciones poco diligentes en el ejercicio de las funciones.

### 3.2. Estrategias del grupo

En la tarea de afrontar los riesgos descritos en el apartado inmediatamente anterior y de mejorar continuamente su rendimiento, el Grupo dispone de una serie de estrategias que son las que se detallan a continuación.

El primer lugar, se hace uso de las **estrategias ofensivas**, que son estrategias de crecimiento que buscan relacionar los puntos fuertes internos y externos para mejorar la situación. En concreto, ante el buen trabajo respecto a las instalaciones de Autoconsumo y el incremento de precio de las energías no renovables, así como la creciente demanda de este tipo de producción por parte de particulares y empresas, el objetivo es intensificar esta área de negocio.

Asimismo, la expansión de la empresa, unida a la experiencia en el sector, su carácter multidisciplinar, el auge de las nuevas tecnologías y el incremento de los precios de las energías convencionales, llevan al Grupo a afrontar estrategias destinadas a reforzar la presencia nacional e internacional del grupo. Cabe aportar también que el Grupo ha sido capaz de responder ante los continuos imprevistos de un sector en el que aflora cierta

incertidumbre y destaca por una baja emisión directa de CO<sub>2</sub> y compromiso por la sostenibilidad medioambiental.

Del mismo modo, la contratación de seguros de caución para evitar las consecuencias indeseadas por los impagos de clientes es otra estrategia ofensiva que pone en marcha el Grupo.

Por último, Enerland dispone de una plantilla relativamente joven con entusiasmo y capacidad de formarse. Esto, unido a la consolidación en el sector y a la búsqueda de nuevos mercados, supone un incentivo para reforzar la formación especializada del personal.

En segundo lugar, se adoptan una serie de **estrategias adaptativas**. Éstas son estrategias de reorientación y sirven para mitigar las debilidades del grupo y aprovechar las oportunidades que brinda el panorama, reconvirtiéndolas en fortalezas. Por ejemplo, la red de filiales sirve para afianzar el crecimiento internacional del Grupo, lo que implica que, mientras se aumenta la porción de mercado se está más cerca de conseguir ciertas licitaciones de otro modo inalcanzables. Al mismo tiempo, la consolidación del Grupo en el mercado interior y la continua expansión internacional son aprovechadas para modificar su estrategia de comunicación y presencia en los medios y redes sociales.

Finalmente, el Grupo sigue también unas **estrategias reactivas**. Se trata de estrategias de defensa que consisten en hacer uso de los puntos fuertes internos frente a las amenazas externas. Por ejemplo, ante la experiencia de la que dispone el Grupo, impagos de clientes, demoras de cobro, falta de materiales y aumentos de plazos de entrega, sugieren iniciar la búsqueda y selección de nuevos proveedores (a ser posible con fabricación localizada en el área de la Unión Europea). Igualmente, ante errores cometidos en el desempeño de tareas, la estrategia del Grupo es reforzar la plantilla con experiencia en la materia y ofrecer formación que permita mirar hacia delante. En la misma línea y considerando la excesiva competencia del sector, se valora el establecimiento de nuevas líneas de negocio.

En términos generales, ante los riesgos comentados, el Grupo dispone de una serie de normativas y procedimientos que eviten su manifestación o intenten paliar los mismos de la manera más diligente.

### 3.3. Análisis de materialidad

Enerland Group está comprometido con la gestión responsable en materia de **sostenibilidad (ESG)**, por sus siglas en inglés *Environmental, Social and Governance*). En este sentido, el Grupo identifica los potenciales impactos de su actividad y los riesgos a los que se enfrenta en el ámbito de la sostenibilidad; posteriormente, implementa unas políticas de gestión en consecuencia. Para ello, resulta fundamental realizar el análisis de materialidad, en el que se tiene en cuenta a los distintos grupos de interés y en torno al cual se elaboran las mencionadas políticas.

Para el ejercicio 2023, el Grupo ha elaborado su análisis de materialidad basado en los tres ámbitos de la sostenibilidad: **ambiental**, **social** y de **gobernanza**. La metodología de elaboración pasa por tres etapas: (i) identificación; (ii) priorización; y (iii) validación. Con

esto, se han extraído una serie de resultados y ha sido posible elaborar la matriz de materialidad.

En primer lugar, se ha determinado cuáles son los aspectos más relevantes para los grupos de interés (ver *Tabla 3.1*) en materia de sostenibilidad. Y, habiendo revisado los intereses de todas las partes se ha formado una lista de 28 asuntos materiales relevantes en materia de sostenibilidad, clasificados en las dimensiones ambiental, social o de gobernanza (ver *Tabla 3.2*).

**Tabla 3.1.** Contexto de la organización y partes interesadas (P.41.01 del Sistema Integrado de Gestión).

**INTERNO**

- EMPLEADOS
- INVERSORES / SOCIOS
- ALTA DIRECCIÓN (CEOS)

**EXTERNO**

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ABOGADOS</li> <li>- ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN</li> <li>- ASESORES EXTERNOS</li> <li>- CLIENTE</li> <li>- COMUNIDAD LOCAL</li> <li>- USUARIO FINAL</li> <li>- PÚBLICO EN GENERAL</li> <li>- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</li> <li>- PROVEEDORES</li> <li>- ENTIDADES FINANCIERAS</li> <li>- COMPETENCIA</li> <li>- MEDIOS DE COMUNICACIÓN</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO</li> <li>- ASOCIACIONES EMPRESARIALES</li> <li>- PARTNERS</li> <li>- COLEGIO DE INGENIEROS</li> <li>- DISTRIBUIDORES DE ENERGÍA</li> <li>- EMPRESAS COINCIDENTES EN OBRA</li> <li>- CONSTRUCTORAS</li> <li>- PROPIETARIOS DE TERRENOS</li> <li>- ORGANIZACIONES AMBIENTALISTAS</li> <li>- ENERLAND GROUP</li> </ul> |
|--|---|

A la etapa de identificación, sucede la etapa de valoración de los aspectos materiales. Para el caso de los agentes externos, se trata de recontar el número de veces que los temas se muestran como relevantes para cada grupo; y, para el caso de los agentes internos, se estudia la prioridad que a cada ítem otorgan tanto las personas que trabajan en cada departamento como los socios y CEOs.

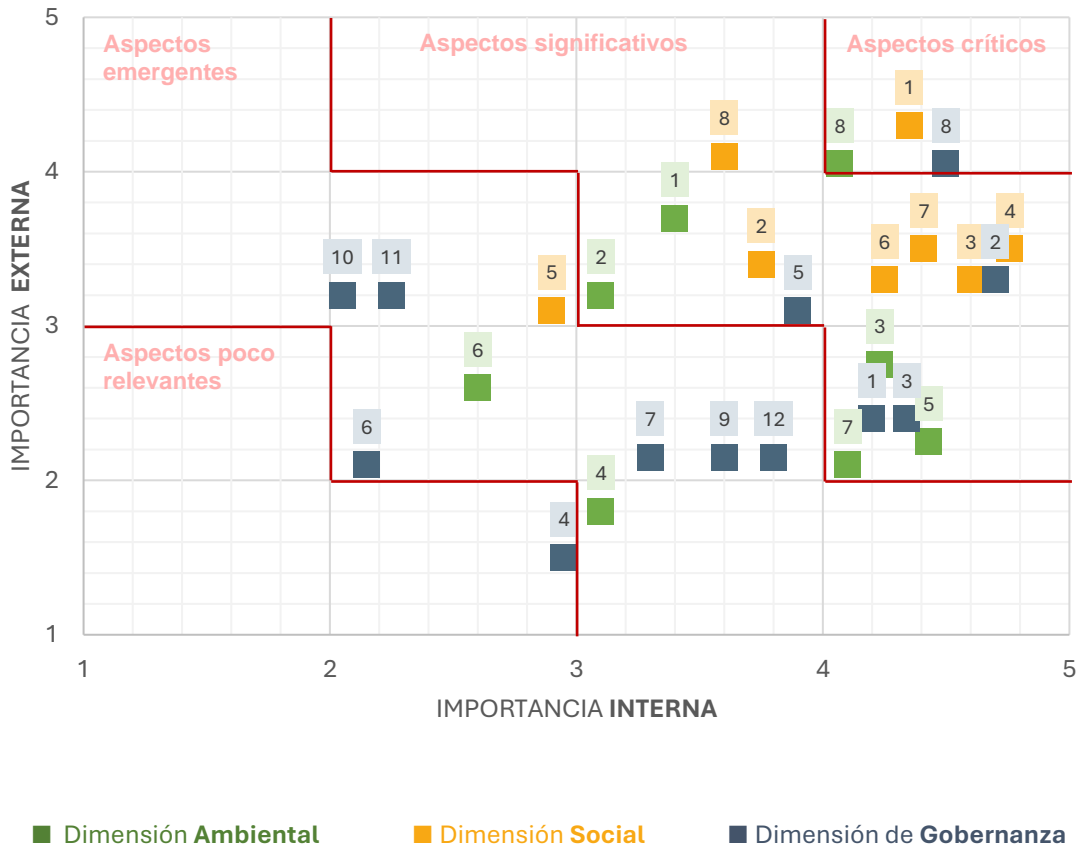
Los agentes valoran cada asunto material con una puntuación desde 1 (mínima importancia) hasta 5 (máxima importancia).

Los resultados que se han obtenido en este análisis se muestran en la siguiente **matriz de materialidad**, que refleja la importancia que otorgan las partes internas (eje horizontal) y las partes externas (eje vertical) a cada uno de los asuntos materiales.

**Tabla 3.2.** Relación de aspectos materiales relevantes identificados clasificados por ámbitos.

Ámbito	Asunto material
<b>AMBIENTAL</b>	1 Construcción responsable, eficiente y sostenible
	2 Gestión ambiental y uso eficiente de los recursos
	3 Gestión ambiental (ISO 14001)
	4 Certificación Bcorp
	5 Objetivos de desarrollo sostenible
	6 Proveedores sostenibles
	7 Sello Aragón Circular
	8 Huella de carbono (alcance 1+2) (ISO 14064)
<b>SOCIAL</b>	1 Seguridad y salud de empleados y colaboradores
	2 Calidad del producto y satisfacción del cliente
	3 Plan de formación interna por departamentos
	4 Programas de desarrollo profesional e itinerarios formativos
	5 Medición de la satisfacción del empleado
	6 Políticas de selección y promoción justas basadas en el mérito (evaluaciones de desempeño)
	7 Retribución flexible
	8 RSA y RSA+
<b>DE GOBERNANZA</b>	1 Sello Excelencia Empresarial en Aragón
	2 Política integrada de gestión (calidad-ISO 9001, medioambiente-ISO 14001, seguridad y salud-ISO 45001)
	3 Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM)
	4 Sellos de calidad (AEMER y UNEF)
	5 Políticas para la gestión de la seguridad de la información (ISO 27001)
	6 Protección de datos (LOPD)
	7 Protocolo frente al acoso sexual, razón de sexo, acoso laboral y violencia física en el ámbito laboral
	8 Canal de denuncias
	9 Política anti-alcohol, anti-drogas y anti-tabaco
	10 Lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
	11 Pacto mundial de la ONU
	12 Código ético de conducta

### MATRIZ DE MATERIALIDAD EN SOSTENIBILIDAD (ESG)



\* Este análisis de materialidad ha sido elaborado de conformidad con la Ley 11/2018, por la que se modifica el Código de Comercio; la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010); y la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (RD Ley 18/2017).

#### 3.4. Certificaciones, eventos y compromisos

##### SELLO «RESPONSABLE SOCIALMENTE EN ARAGÓN» (RSA) 2024

El 20 de diciembre de 2023, en la Jornada de la Responsabilidad Social en Aragón 2023, Enerland recogió el Sello «RSA 2024». Dicho reconocimiento acredita el compromiso de la compañía con la sociedad y el medioambiente, así como con otros aspectos clave como la conciliación laboral y familiar de los empleados, el fomento de la igualdad, acciones de voluntariado y colaboración social, el compromiso con los ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible) y la promoción de la cultura en Aragón, lugar donde se ubica la sede central de la compañía.

Para la obtención de este sello, se han tenido que atravesar varias fases que han denotado el compromiso del Grupo y el firme propósito por ser referentes en el sector de la energía fotovoltaica, con el fin de remar hacia un futuro más sostenible y responsable con la vista puesta en la conservación del medioambiente, igualdad y el desarrollo.



La competencia para conceder esta distinción recae sobre la Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón, compuesta por la Confederación de Empresas en Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón, Comisiones Obreras de Aragón, Unión General de Trabajadores de Aragón y el Gobierno de Aragón. Todo a través del Instituto Aragonés de Fomento.

### **SELLO «ARAGÓN CIRCULAR» 2023**

A lo anterior se suma la obtención del Sello «Aragón Circular 2023». Para recibir este reconocimiento se ha de evaluar la implementación de los principios de la economía circular en la gestión del Grupo, su impacto en la cadena de valor y su contribución a lograr una economía más sostenible, eficiente en el uso de los recursos y competitiva en Aragón. Desde el departamento de medioambiente se elaboró una memoria recopilando todas las buenas prácticas de la organización en energía renovable y estrategia de economía circular en el diseño, operación, mantenimiento y cierre de proyectos fotovoltaicos.

A través de este reconocimiento se reconocen los esfuerzos de la entidad en la transición hacia el nuevo modelo económico circular y de la concienciación a otras actividades económicas, entidades locales y a la sociedad en general sobre la transición de la Comunidad Autónoma hacia una gestión excelente, innovadora, sostenible y circular.

### **SELLO BRONCE A LA «EXCELENCIA EMPRESARIAL DE ARAGÓN» 2023**

En noviembre de 2023 tuvieron lugar los premios a la «Excelencia Empresarial de Aragón 2023» en el Palacio de Congresos de Zaragoza, reconocimiento creado para poner en valor y divulgar las mejores prácticas de las empresas que forman parte del tejido aragonés, así como apoyarles en su mejora continua. En esta edición, Enerland recogió el sello Bronce. Los altos niveles de exigencia y la conciencia por buscar la mejora continua en todos los procesos han permitido situar al Grupo entre estos niveles de excelencia.

### **FUTURE ENERGY SUMMIT 2023**

El compromiso del Grupo, además de España, también abarca aquellos países extranjeros en los que trabajamos. De hecho, durante el mes de octubre Enerland acudió al «Future Energy Summit 2023». Durante el mismo, se expuso la transición energética en Latinoamérica y Europa de la mano de líderes del sector energético y los principales actores del sector público y privado del país.

### **EXPOSOLAR COLOMBIA 2023**

Igualmente cabe mencionar la participación de Enerland en la «ExpoSolar Colombia 2023», la cual sirvió como punto de encuentro para empresas y fabricantes, científicos, políticos y otros profesionales del sector de la energía limpia en el país, con especial focalización en la solar fotovoltaica. Durante la feria se pusieron en común los avances dados por la industria en Colombia, las nuevas soluciones propuestas y los retos afrontados durante el último año.

### **CONGRESO REGIONAL DE ENERGÍA DE AMÉRICA CENTRAL Y EL CARIBE**

Además, durante el mes de agosto, Enerland participó en el evento energético más importante de América Central y el Caribe: el Congreso Regional de Energía (COREN

2023) organizado por la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI). Este foro trabajó como puntos principales la sostenibilidad y eficiencia energética del país. En concreto, se trató la importancia de los sistemas de almacenamiento de energía para continuar con la transición energética a fuentes renovables, la experiencia en diferentes países sobre la implementación de sistemas de almacenamiento y los diferentes servicios que prestan a la red, así como la necesidad de avances regulatorios para acompañar el desarrollo de sistemas de almacenamiento y su integración con fuentes de energía renovable.

### **CONFERENCIA INTERNACIONAL DE ENERGÍAS RENOVABLES EN ESPAÑA**

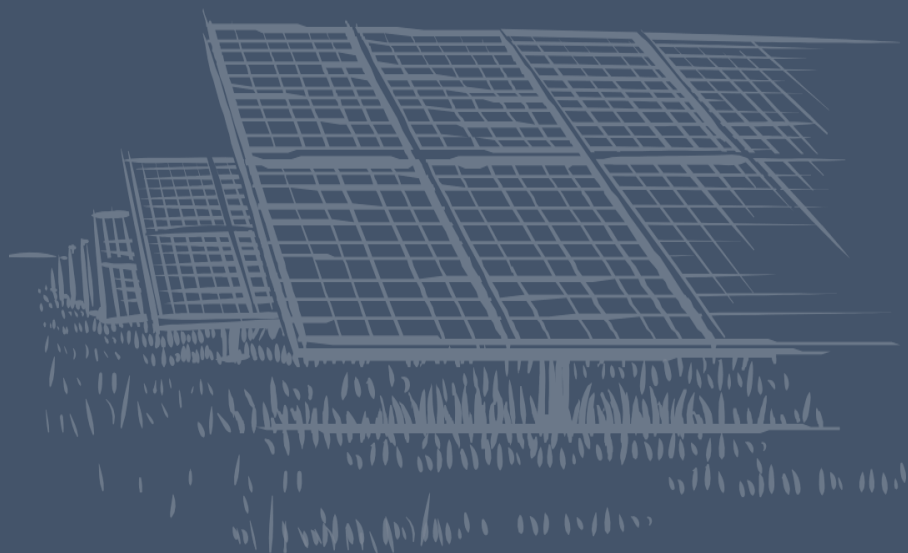
Enerland también fue partícipe de la Conferencia Internacional de Energías Renovables (Genera) en España. Este evento supuso una gran oportunidad para hacer balance del estado actual de la transición energética y de las energías renovables tras un año de fuerte convulsión. Al encuentro asistieron diversos representantes de gobiernos, empresas y sociedad a nivel europeo. La feria fue una oportunidad de conocer las últimas novedades tecnológicas del sector para la conservación de la biodiversidad, de hecho, cada vez existen más soluciones que permiten favorecer la integración de las plantas en el medio sin causar afecciones negativas.

La conferencia «Genera» es uno de los eventos más destacados a nivel comercial en este sector, siendo una oportunidad perfecta para acercarnos a los actores principales en la industria y conocer las últimas innovaciones en materia tecnológica y medioambiental

### **PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

Por último, cabe recalcar la consolidación del compromiso del Grupo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo, esta vez como socios. Desde Enerland existe un compromiso de concienciación, no sólo con el medioambiente, sino también con la sociedad. El Grupo considera que formar parte del Pacto Mundial ayuda a impulsar sus acciones de responsabilidad corporativa. Con el objetivo de crear un futuro basado en la sostenibilidad y el respeto, internamente se han desarrollado acciones en los diferentes ámbitos laborales que afectan de forma directa o indirecta tanto a los trabajadores como a la sociedad. Sirven de ejemplo: la inclusión de la mujer en perfiles técnicos; el uso de energía renovable en las oficinas corporativas y el fomento de su uso en el sector industrial; los planes de formación continua para empleados; la apuesta por la ejecución de una estrategia basada en la economía circular; y un plan de conciliación y flexibilidad laboral.

# 4 Medioambiente



#### 4.1. Compromisos medioambientales

Enerland Group reconoce, como parte integrante de sus políticas de responsabilidad social, la **protección del medioambiente**. En este sentido, está comprometido activamente con iniciativas para promover la responsabilidad ambiental y alentar tanto el desarrollo como la difusión de tecnologías respetuosas. Asimismo, el Grupo se compromete a mantener el equilibrio de los sistemas naturales evitando emisiones, vertidos o depósitos de residuos que puedan causar daños en la calidad del aire, suelo o aguas o a los animales y plantas del entorno.

Este compromiso ambiental es una responsabilidad compartida por todos los grupos de interés participantes en Enerland. Algunos de los actos del Grupo que reflejan tal implicación son los que siguen.

- Se da preferencia al uso de materias primas renovables y al desarrollo de envases ecológicos para disminuir el impacto ambiental.
- Se evalúa continuamente cómo impacta en el medioambiente el comportamiento del Grupo en todos los puntos de la cadena de valor. De esta forma, es más sencillo ponderar cada situación y tomar la decisión adecuada para evitar impactos medioambientales; por ejemplo, evitando los viajes innecesarios, calculando la huella de carbono y ahorrando en el consumo de agua y de energía.
- Se trata de evitar la generación de residuos. Cuando tal generación es inevitable, el Grupo vela por que los materiales residuales se reciclen o se desechen de manera responsable.
- Se toman todas las medidas necesarias para evitar y detener las violaciones de la política medioambiental establecida por el Grupo.
- Las partes implicadas en cada actividad se encargan de avisar inmediatamente de cualquier derrame o emisión poco usual en el aire o en el agua.
- Se trata de utilizar, dentro de las posibilidades técnicas y de mercado, tecnologías limpias que garanticen la conservación del ecosistema y, a la vez, de abstenerse de utilizar indebidamente productos, procesos y tecnologías que de manera comprobada lesionen el medioambiente. La plantilla del Grupo realiza las acciones necesarias para asegurarse de que en sus instalaciones: se evalúen de forma anticipada los cambios significativos en procesos para prevenir cambios adversos en el medioambiente; estén implementados procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias; las emisiones al aire, las descargas y el manejo y confinamiento de desperdicios sólidos no causen un impacto ambiental inaceptable; y se usen eficientemente las fuentes de energía y de que su consumo sea monitoreado.

Adicionalmente, con un claro objetivo de mejora continua, el Grupo forma parte de la campaña Comunidad **#PorElClima**, mediante la cual se compromete a poner en marcha acciones ambiciosas dirigidas a frenar la emergencia climática y la reducción de las

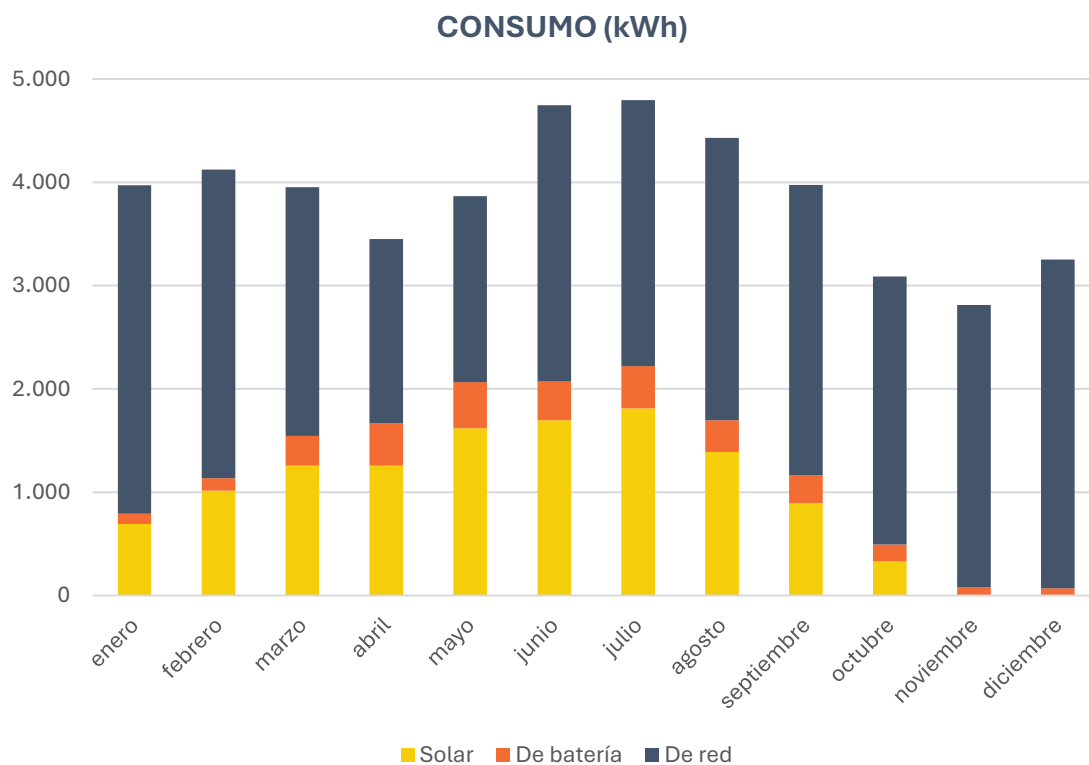
emisiones de CO<sub>2</sub>, con el propósito de contribuir así a la descarbonización de la economía y al cumplimiento del Acuerdo de París.

Una de dichas acciones es el cálculo de la huella de carbono, lo cual permite lograr dos objetivos: (i) reducir los costes que supone el consumo de energía para el desempeño de la actividad (iluminación, climatización y transporte); y (ii) contribuir a la reducción de las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) y a una mayor concienciación medioambiental mediante el desarrollo de estrategias de reducción de emisiones, el diseño de planes de formación para el personal y la optimización de las instalaciones.

Finalmente, entre la implicación del Grupo por implementar medidas de mejora para que nuestra huella de carbono sea poco a poco menos notoria destaca, como objetivo principal corporativo, fomentar el **uso de energías renovables** como fuente principal de energía.

En este sentido, el Grupo decide predicar con el ejemplo con baterías y una instalación fotovoltaica propia para el autoconsumo de sus oficinas de Zaragoza, generando de esta manera un 34,9% de nuestra electricidad de forma renovable, evitando así parte de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de años previos a la instalación (ver *Gráfico 4.1*). De otro lado, el uso de combustibles fósiles por parte del Grupo se reduce en el ámbito de transporte con la incorporación de vehículos híbridos y eléctricos a la flota, propios y en alquiler (ver *Tabla 4.2*); para ello, el Grupo dispone de sus propios puntos de carga para vehículos en las oficinas, alimentados en parte con la energía generada por nuestro sistema de placas solares.

**Gráfico 4.1.** Origen de la electricidad consumida en la oficina central de Zaragoza.



**Tabla 4.2.** Flota de vehículos de Enerland Group.

País	N.º de vehículos total	N.º vehículos híbridos	N.º vehículos eléctricos
España	59	4	1
Italia	7	5	2
Portugal	4	0	0
Polonia	8	0	0
Colombia	17	0	0
El Salvador	16	0	0
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

## 4.2. Cuestiones relativas a la contaminación

### 4.2.1. Huella de carbono

La huella de carbono consiste en una triple herramienta: (1) de medición, pues permite cuantificar las emisiones de GEI, medidas en CO<sub>2</sub> equivalente, que son liberadas a la atmósfera como consecuencia de la actividad; (2) de gestión, porque permite identificar las fuentes de emisión, determinar aquellas que sean de mayor intensidad, diseñar objetivos y políticas de reducción de emisiones más efectivos; y (3) de sostenibilidad, pues abarca las emisiones asociadas a la cadena de valor completa de la organización, permitiendo incorporar el «componente circular» a la toma de decisiones.

Los beneficios que el cálculo de la huella de carbono ofrece a la empresa son que contribuye a la lucha por el cambio climático y las reducciones de emisiones de GEI, que aumenta la competitividad de la organización en el mercado, que proyecta una imagen positiva de responsabilidad corporativa y que contribuye al ahorro de costes energéticos por la mejora de la eficiencia energética.

La base metodológica para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero que se derivan de las actividades de la empresa es siempre la misma, y consiste en la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Huella de carbono} = \text{Dato de actividad} \cdot \text{Factor de emisión}^1$$

La unidad utilizada para exponer los resultados es la t CO<sub>2</sub>e (tonelada de CO<sub>2</sub> equivalente), unidad universal de medida que indica el potencial de calentamiento global (PCG) de cada uno de los gases de efecto invernadero, expresado en términos del PCG de una unidad de dióxido de carbono. Se utiliza para medir el impacto sobre el cambio climático de la liberación de diferentes gases de efecto invernadero a través de la misma unidad.

El cálculo se ha completado en seis fases: selección de metodología, definición del alcance, recopilación de datos, proceso de cálculo, elaboración del informe y plan de

<sup>1</sup> Siendo:

- **Dato de actividad:** parámetro que define el grado de actividad (por ejemplo, litros de combustible).
- **Factor de emisión:** supone la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos por cada unidad del parámetro «dato de actividad» (por ejemplo, 2,25 kg CO<sub>2</sub>e / l).

acción. Los datos se han calculado para el ejercicio 2023 y para la sociedad matriz del Grupo, Enerland 2007 Fotovoltaica, S.L. (incluyendo la actividad de empresa en oficina bajo el enfoque de control operativo y analizando el edificio de oficinas situado en calle BÍlbilis, 18, Nave A04, en el Polígono Industrial Pla-Za en Zaragoza, España).

El alcance de este cálculo es 1+2. El alcance 1 (directo) incluye las combustiones fósiles, los vehículos propiedad de la empresa y la recarga o fuga de gases refrigerantes. El alcance 2 (indirecto) incluye la electricidad adquirida para uso propio.

Al plan de acción sucederá la certificación o registro de la huella de carbono a lo largo del ejercicio 2024, mediante la inscripción en la plataforma del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

El desglose de emisiones según fuentes emisoras es como sigue:

Alcance	Fuente emisora	Emisiones alcance 1 + 2			
		Parciales		Totales	
		t CO <sub>2</sub> e	%	t CO <sub>2</sub> e	%
1	Vehículos	44,64	93,6	47,66	83,0
	Climatización / Refrigeración	3,03	6,4		
2	Electricidad	9,76	100,0	9,76	17,0
<b>TOTALES</b>		<b>57,42</b>			

En total, la huella de carbono de la sociedad matriz de Enerland Group es de 57,42 t CO<sub>2</sub> e en 2023. El ratio por empleado se sitúa en 2,5 t CO<sub>2</sub> e.

Las emisiones más destacadas son las directas, siendo el 93,6 % atribuibles a emisiones de vehículos de la empresa y un 6,4% a las fugas de equipos de climatización y refrigeración. El consumo eléctrico (alcance 2) genera emisiones indirectas, las cuales representan el 17 % de las emisiones de la empresa. Estos resultados reflejan que las emisiones de mayor margen de reducción son las directas y, en concreto, las debidas al uso de vehículos de combustión interna.

En aras de contribuir a la mejora de los datos anteriores, se han elaborado las siguientes propuestas de mejora:

- Contratar energía externa procedente de fuentes con mayor porcentaje de renovables.
- Sustituir los vehículos de combustión interna por modelos eléctricos o híbridos; cuando no fuera posible, modelos con menor emisión.
- Aumentar nuestro autoconsumo eléctrico con la incorporación de más placas fotovoltaicas, aumentando el porcentaje de energía procedente de fuentes renovables propias.

#### 4.2.2. Gestión de residuos

En Enerland Group, la gestión de los residuos generados en obra se describe en los **Planes de Gestión de Residuos** (PGR) del Grupo, en los cuales se recogen los requisitos específicos del proyecto (Autorizaciones ambientales como DIA y AAU, Planes

de Vigilancia Ambiental, etc.), de acuerdo con la normativa vigente. Además, es imperante en la política del Grupo evitar abandonar, verter o eliminar de forma incontrolada cualquier tipo de residuo (peligrosos y no peligrosos), pues además está prohibido y sancionado por ley.

Adicionalmente, el Grupo apoya el desarrollo de una **economía circular** e indica que la mejor manera para gestionar los residuos es evitar generarlos en manera de lo posible. Pero de no ser posible, se promueve la reducción, reutilización y reciclaje de los materiales.

La segregación en la obra de los residuos se realiza en función de los tipos establecidos en el correspondiente PGR. Con carácter general, se clasifican siguiendo las categorías que se muestran en la *Tabla 4.3*. El volumen total de residuos generados por el Grupo en sus actividades durante el periodo temporal al que se refiere esta memoria aparece reflejado en la *Tabla 4.4*.

**Tabla 4.3.** Clasificación de los residuos generados en obra.

RESIDUOS NO PELIGROSOS (RNP)	RESIDUOS PELIGROSOS (RP)	RESIDUOS ESPECIALES (RE)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Hormigón, escombros y tierras sobrantes</b> (debidamente tratados, podrán usarse en obra para relleno u otros fines).</li> <li>▪ <b>Madera:</b> restos no reutilizables de maderas, pallets, etc.</li> <li>▪ <b>Restos biodegradables,</b> procedentes de desbroces, podas, etc. Con la autorización correspondiente, podrán triturarse y esparcirse por el terreno.</li> <li>▪ <b>Plásticos,</b> procedentes de envases, tubos de conducción o cableado, bridas, flejes, embalajes, etc.</li> <li>▪ <b>Cartón,</b> en su mayoría procedente de embalajes.</li> <li>▪ <b>Metales,</b> diferenciando entre hierro y acero y metales no ferrosos (cables de cobre, latón,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Aceites,</b> como son los aceites minerales no clorados de motor (empleados en los transformadores de las subestaciones).</li> <li>▪ <b>Envases contaminados</b> procedentes de la aplicación de productos químicos en elementos de la instalación (p. e. pintura de hincas).</li> <li>▪ <b>Absorbentes y trapos contaminados</b> empleados en la limpieza y retirada de vertidos accidentales y/o en la aplicación de productos químicos.</li> <li>▪ <b>Gases en recipientes a presión</b> procedentes de la aplicación de productos químicos y pinturas (aerosoles).</li> <li>▪ <b>Tierras y piedras contaminadas</b> que se producen por vertidos accidentales de sustancias al terreno, fundamentalmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RAEE</b> (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos), que pueden proceder de paneles fotovoltaicos desechados, inversores, seguidores, centros de control y otros equipos eléctricos y electrónicos presentes.</li> <li>▪ <b>Pilas y baterías,</b> que pueden generarse en cualquier tipo de instalación y, en particular, en instalaciones de almacenamiento de energía mediante baterías.</li> <li>▪ <b>Amianto</b> que puede generarse cuando para la construcción de la instalación haya que demoler estructuras existentes que contienen este material.</li> </ul>



- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>aluminio, etc.).</li> <li>▪ <b>Lodos</b> de fosas sépticas y aguas residuales de baños químicos.</li> <li>Mezclas de residuos municipales: restos de comida de personal en obra y residuos de oficina.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>hidrocarburos.</li> <li>▪ <b>Aguas aceitosas</b> que se originan en puntos como bandejas o cubetos de retención de depósitos de combustible y grupos electrógenos.</li> </ul> |
|--|--|

**Tabla 4.4.** Volumen (en toneladas) de residuos generados en Enerland Group por país.

País	Residuos No Peligrosos	Residuos Peligrosos	Residuos Especiales	Residuos (t) / MW instalados
España	340,66	0,44	0,00	<b>2,88</b>
Italia	0,00	0,00	0,00	-
Portugal	290,44	8,14	0,36	<b>9,96</b>
Polonia	106,22	0,00	0,00	<b>2,36</b>
Colombia	377,73	6,69	0,00	<b>7,25</b>
El Salvador	189,04	0,63	0,00	<b>4,99</b>

En la tarea de ofrecer un dato comparable, se ha calculado, además, el volumen de residuos generados (en toneladas) por megavatio (MW) instalado.

#### 4.2.3. Consumos

En las oficinas del Grupo se produce un importante consumo de agua (en la cocina y en el cuarto de baño), por lo que la utilización de sistemas ahorradores de agua no sólo reduce dicho consumo, sino que sirve de ejemplo a las personas que trabajan y que visitan las instalaciones. Igualmente, son importantes y han de controlarse los consumos de combustibles y de electricidad, los cuales también suponen un gasto considerable dentro del grupo. En la *Tabla 4.5* se muestra la relación de consumos durante 2023 del Grupo.

**Tabla 4.5.** Cálculo de consumos de agua, electricidad y combustibles en las oficinas de Enerland Group durante 2023.

Oficina	Consumo de agua	Consumo de electricidad	Consumo de combustible	
			Diésel	Gasolina
España	122,9 m <sup>3</sup>	49.617 kWh	69.125 L	76.060 L
Italia	24,6 m <sup>3</sup>	2.777 kWh	-	-
Portugal	9,8 m <sup>3</sup>	992 kWh	6.386 L	1.750 L
Polonia	-	-	2.903 L	2.526 L
Colombia	79,3 m <sup>3</sup>	25.814 kWh	21.762 L	23.945 L
El Salvador	37,8 m <sup>3</sup>	13.410 kWh	20.482 L	22.536 L

Enerland ha implantado, entre otras, las siguientes medidas para favorecer una instalación ambientalmente responsable y limitar el consumo de agua **en oficinas**:

- Colocación de temporizadores o detectores de presencia para grifos. Se estima que esta medida supone ahorros de entre el 20 y el 40% en el consumo de agua.
- Instalación de difusores, limitadores de presión o aireadores, para limitar los consumos a caudales inferiores a 8 L/m en grifos y a 10 L/m en duchas. Se estima que esta medida supone un ahorro de entre el 30 y 70% en el consumo de agua.
- Instalación de cisternas de doble descarga o de interrupción de descarga, en todo caso con limitador del volumen de descarga como máximo de 6L. Se estima que esta medida supone un ahorro de hasta un 40% en el consumo de agua.
- Utilización de sistemas de detección de fugas en las cañerías enterradas u ocultas.

Adicionalmente, **en obra**, es necesario el registro de los consumos tanto del agua como de combustible. En el primer caso, se incluye el gasto asociado al riego de viales por ser la actividad que generalmente presenta el mayor volumen de consumo. En el caso del combustible, se controla y documenta especificando su tipo (gasóleo A, gasóleo B o gasolina).

#### 4.3. Biodiversidad

Con lo que respecta a la biodiversidad, el Grupo es consciente del potencial impacto de sus actividades en este ámbito y, en consecuencia, afirma su compromiso para asegurar su protección a través de una serie de medidas.

Así, antes del comienzo de las obras y para asegurar la protección de los elementos sensibles que las rodean (ver *Tabla 4.6*), se siguen las instrucciones de los especialistas que participen en ellas (arqueólogos, responsables ambientales, agentes forestales o ambientales y supervisores). Durante el desarrollo de las obras, las balizas son protegidas y sustituidas en el momento en que se deterioran. Además, se deben cumplir una serie de requisitos (ver *Tabla 4.6*).

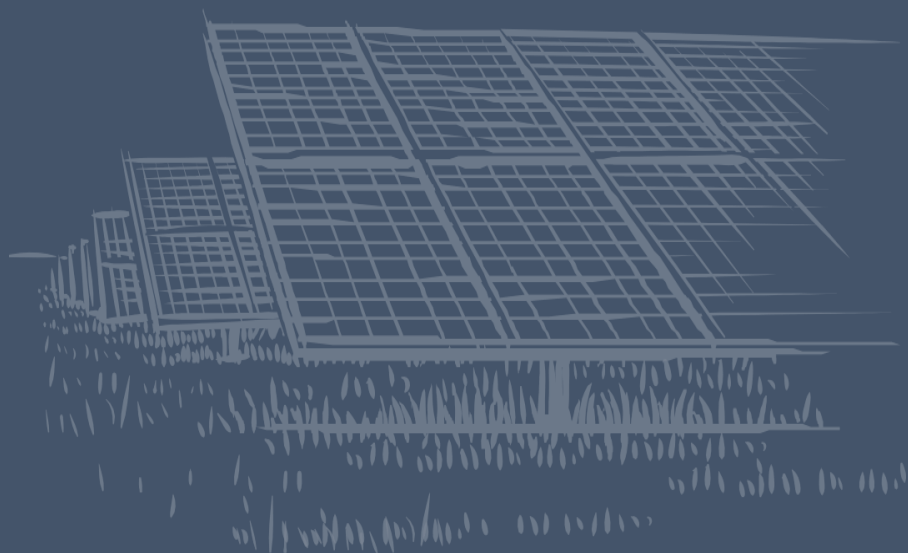
**Tabla 4.6.** Elementos sensibles del entorno y requisitos del vallado perimetral en obras.

<b>ELEMENTOS SENSIBLES DEL ENTORNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vegetación protegida.</li> <li>■ Nidos de especies protegidas, majanos, refugios de fauna silvestre.</li> <li>■ Hábitats considerados de interés comunitario o prioritario, así como lugares de interés comunitario (LICs).</li> <li>■ Yacimientos arqueológicos, vías pecuarias y demás patrimonio cultural.</li> <li>■ Áreas geológicas protegidas.</li> <li>■ Cauces, embalses y demás tipos de aguas superficiales.</li> </ul>
--	---

- 
- REQUISITOS DEL VALLADO PERIMETRAL Y OTROS**
- La obra debe estar en el espacio más ajustado posible y el vallado es obligatorio.
  - Malla cinegética para asegurar el paso de fauna.
  - No puede tener elementos cortantes ni alambrada.
  - Placas de señalización para evitar la colisión de aves.
  - Obligación de instalar el vallado siguiendo los requisitos establecidos en la documentación ambiental aplicable (Declaración de Impacto Ambiental-DIA, Plan de Vigilancia Ambiental-PVA, etc.).

- 
- OTROS REQUISITOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA VEGETACIÓN Y LA FAUNA**
- Los accesos a las obras deben estar establecidos y los trabajadores deben circular por los viales indicados.
  - Verificación de la necesidad de contar con agentes forestales o ambientales que aseguren las correctas podas o talas de la vegetación existente en el espacio de obra.
  - Controlar que tanto las operaciones de tala como de poda se realizan de manera adecuada y se aplica cicatrizante sobre la vegetación para evitar la propagación de enfermedades o plagas.
  - Balizar el contorno de los árboles a una distancia del tronco similar a la del diámetro que formen sus copas con el fin de evitar generar daños en raíces o ramas.
  - Respetar las directrices de cada Administración sobre la realización de actividades en época sensible para las especies de fauna protegida.
  - Evaluar si existen nidos, prestando especial atención durante las actividades de poda, tala o desbroce, y durante el transcurso de la obra se debe verificar de forma periódica la eventual aparición de nuevos nidos.

# 5 Cuestiones relativas al personal



## 5.1. Responsabilidad Social Laboral

En el complejo tejido empresarial contemporáneo, la rendición de cuentas y la transparencia adquieren dimensiones cada vez más cruciales. En este contexto, resulta indispensable capturar y comunicar las dimensiones de personal que definen la identidad corporativa más allá de las métricas financieras convencionales.

En Enerland Group se destaca el compromiso, no solo con la excelencia operativa, sino también con la responsabilidad social y el bienestar de las personas que trabajan ahí. A través de un análisis minucioso, en este apartado se revelarán las prácticas, políticas y resultados que delimitan el impacto tangible de la organización en la vida de quienes la componen. En esta exploración, se busca no solo cumplir con los imperativos normativos, sino también fomentar una cultura de transparencia que inspire confianza y promueva una gestión empresarial sostenible.

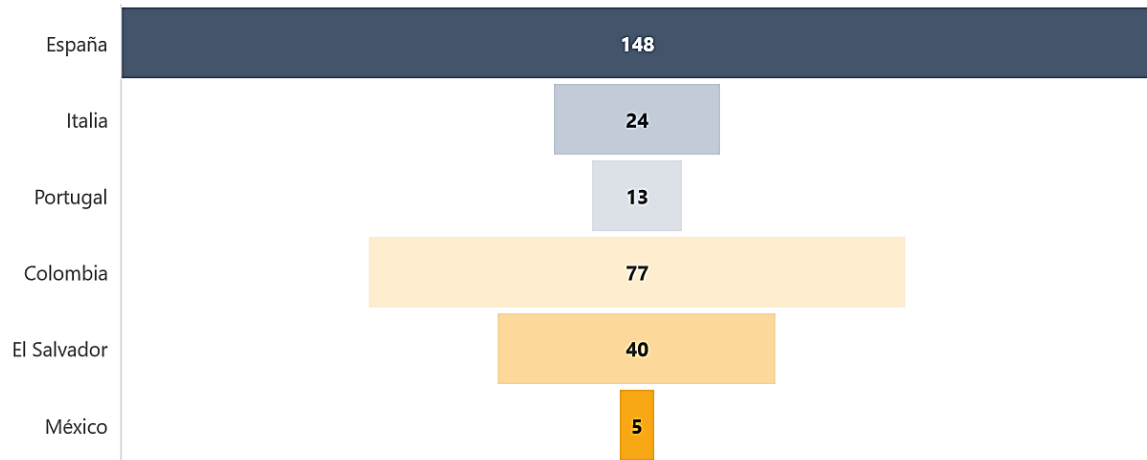
## 5.2. Empleo. Distribución de los trabajadores

El Grupo cuenta con cinco sociedades con trabajadores en territorio nacional y diversas filiales y sucursales en territorios de la Unión Europea (Italia y Portugal) y en otros territorios internacionales (Colombia, El Salvador y México).

En total, con fecha del 31 de diciembre de 2023 el Grupo contaba con 307 trabajadores en su plantilla. Los datos de plantilla media, incorporaciones y ceses pueden contemplarse en la *Tabla 5.1*. Los trabajadores del Grupo se encuentran distribuidos territorialmente de la manera que se indica en el *Gráfico 5.2*.

**Tabla 5.1.** Relación de número de empleados, incorporaciones y ceses por países durante 2023.

País	Plantilla 31.12.2023	Plantilla media 2023	Incorporaciones	Ceses	
				Voluntarios	Forzosos
España	148	130,2	70	39	11
Italia	24	19,0	13	2	0
Portugal	13	14,6	12	7	0
Colombia	77	84,0	52	33	53
El Salvador	40	40,0	0	0	0
México	5	7,2	0	3	0
<b>Total</b>	<b>307</b>		<b>147</b>	<b>84</b>	<b>64</b>

**Gráfico 5.2.** Distribución por países de los trabajadores de Enerland Group a 31 de diciembre de 2023.

Atendiendo al último Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el Grupo apuesta firmemente por una contratación fija de los empleados, de hecho, únicamente cinco trabajadores del Grupo han sido contratados **temporalmente** durante el presente ejercicio. En este sentido, la política de contratación de la entidad es clara, ofrecer unas condiciones favorables al trabajador, que le permitan desarrollar un plan de futuro en la empresa. La contratación temporal se valora en casos de exclusiva necesidad, acordes con la normativa vigente y con previo acuerdo del trabajador involucrado.

Respecto, a la contratación a **tiempo parcial**, en el Grupo hay varios trabajadores bajo esta modalidad de contratación, atendiendo a las circunstancias personales y con la intención de una mejora en la conciliación de la vida laboral (ver *Tabla 5.3*).

**Tabla 5.3.** Relación de trabajadores a tiempo parcial.

% jornada trabajada	N.º de trabajadores
75,0%	3
87,5%	2
100,0%	302
<b>Total trabajadores Enerland Group</b>	<b>307</b>

Por otro lado, a continuación, se muestran gráficos de distribución de los trabajadores del Grupo por diversas variables: sexo, rango de edad y categoría profesional.

Los datos siguientes hacen referencia a los trabajadores en plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2023.

## DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Gráfico 5.4. Distribución de la plantilla por sexo.

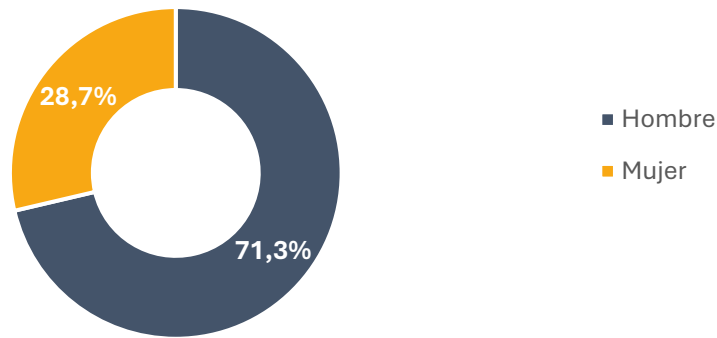
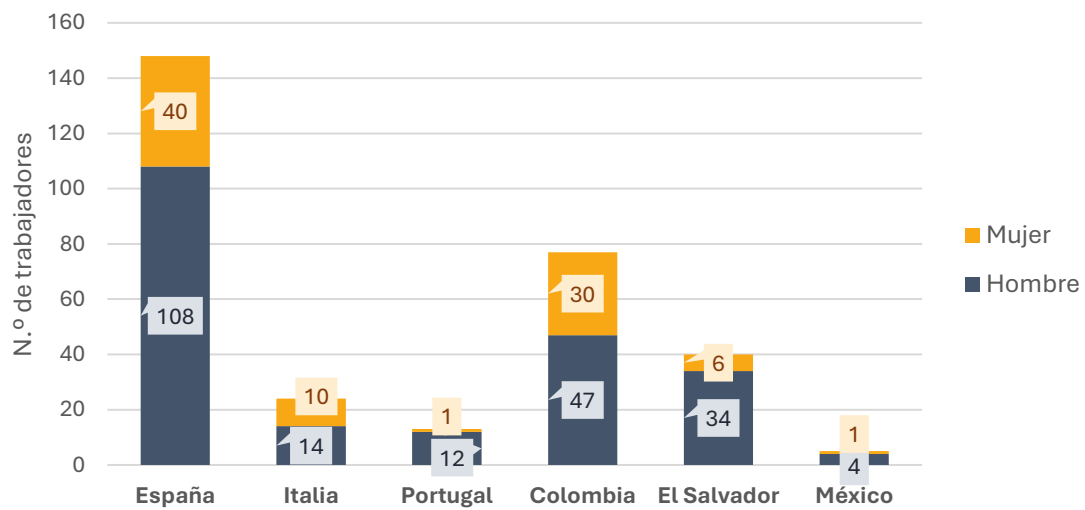
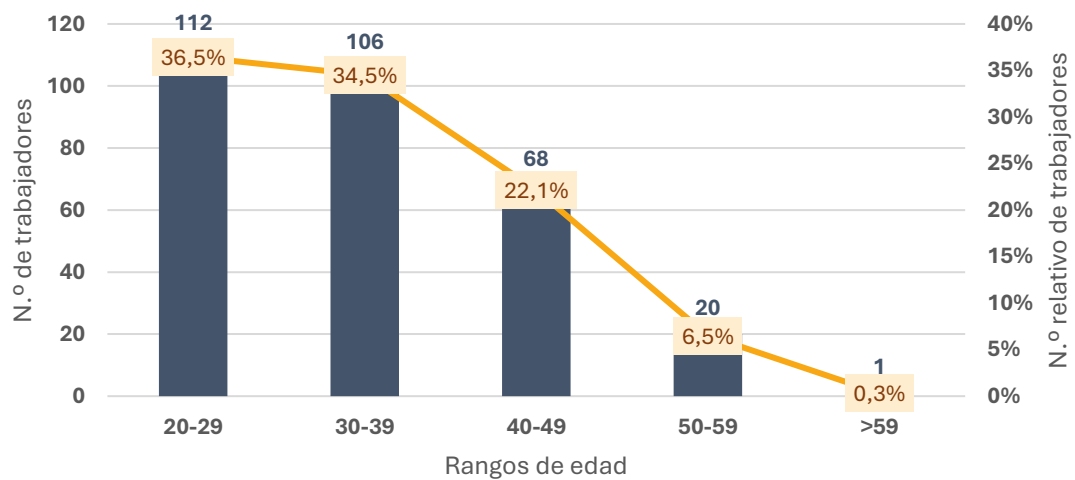


Gráfico 5.5. Distribución de la plantilla por sexo y país.



## DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Gráfico 5.6. Distribución de la plantilla por edad.



### DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

En la siguiente tabla se ilustra las distintas categorías profesionales presentes en la compañía, el número de trabajadores correspondientes a cada uno, su porcentaje sobre el total y el porcentaje acumulado:

**Tabla 5.7.** Distribución de la plantilla por categoría profesional.

CATEGORÍA	Número	Percent	Cum. Percent
Titulado Superior	11	3,3%	3,3%
Country Manager	2	0,7%	3,9%
Ingeniero	83	27,0%	30,9%
Ingeniero Técnico	2	0,7%	31,6%
Jefe de Equipo	2	0,7%	32,2%
Jefe de Ventas	1	0,3%	32,6%
Jefe Primera Técnico Organización	29	9,8%	42,3%
Oficial Primera Administración	5	1,6%	44,0%
Técnico Organización Primera	42	13,7%	57,7%
Delineante Segunda	2	0,7%	58,3%
Técnico Organización Segunda	24	7,8%	66,1%
Encargado	3	1,0%	67,1%
Oficial Primera	46	15,0%	82,1%
Oficial Segunda	6	2,0%	84,0%
Auxiliar Administrativo	39	12,7%	96,7%
Oficial Tercera	10	3,3%	100,0%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

**Gráfico 5.8.** Distribución de la plantilla por categoría profesional II.





En este punto, conviene hacer referencia a la brecha salarial, calculada como:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución mujeres}}$$

Dadas las grandes diferencias entre los costes de personal de unas y otras áreas geográficas en las que opera el Grupo, para mostrar una imagen lo menos desvirtuada posible, se ha procedido a realizar el cálculo para dos áreas distintas: Europa y Latinoamérica. Los resultados obtenidos han sido una diferencia salarial de 14,2 % en el área europea y de 5,8 % en el área latinoamericana. Ambos datos se sitúan muy por debajo del máximo legal estipulado en España (25 %).

En general, el sector de actividad al que pertenece el Grupo ha sido un sector históricamente masculinizado. Esto explica la mayor proporción de hombres en la plantilla del Grupo (71,3 % de hombres vs 28,7 % de mujeres). Dada esta condición, los casos de antigüedad (y, en relación, de salarios más elevados) son mayores en el caso de los hombres.

Adicionalmente, los cargos de alta dirección y otros puestos jerárquicos en Enerland son asumidos principalmente por hombres.

### 5.3. Generación de cantera

El Grupo cree firmemente en que las prácticas profesionales son el mejor vehículo para atraer y desarrollar futuros profesionales y propiciar una cantera joven que haga sostenible el modelo de la compañía.

Enerland siempre ha mantenido una apuesta firme y determinada por el talento joven, que se concreta, entre otras iniciativas, en una continua colaboración con las instituciones académicas de la zona de notable prestigio, tales como universidades, escuelas de negocio e institutos de formación profesional, que permiten atraer a estudiantes altamente cualificados.

Los estudiantes disponen de la posibilidad de adentrarse en el departamento adecuado a sus estudios, convirtiéndose en una puerta de entrada ideal para los futuros profesionales y pieza fundamental para el crecimiento y renovación del grupo.

Durante el año 2023, veintidós estudiantes tuvieron la oportunidad de realizar las prácticas en el grupo, entre ellos, cuatro han sido contratados y once siguen en la empresa.

### 5.4. Selección, remuneración y desarrollo profesional

El Convenio de aplicación en el Grupo en sus centros de España es el Convenio de Siderometalurgia<sup>2</sup>. Para el caso de otros países, en Italia también se aplica un Convenio Colectivo y es el Convenio Metalmeccanici<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> **Zaragoza:** Convenio colectivo del sector de la industria, tecnología y servicios del metal de Zaragoza. **Madrid:** Convenio Colectivo de Sector de industria siderometalúrgica de Madrid.

La **selección y promoción** del personal en el Grupo se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, los criterios de mérito y la capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Se apoya la **remuneración justa** y razonable de la plantilla, que es totalmente comparable con la legislación, incluyendo el salario mínimo si fuera aplicable.

También en relación con la remuneración, el Grupo celebra la incorporación del **plan de retribución flexible** durante final de 2023. Se trata de un plan de políticas de compensación y beneficios, en la que entra el seguro médico corporativo y, en pocas palabras, se ofrece al empleado la posibilidad de gastar parte de su salario bruto anual (hasta el límite legal máximo del 30%) como retribución flexible en hostelería, transporte, guarderías y formación.

Enerland promueve el desarrollo profesional y personal de todos los miembros de la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Además, apoya y se compromete con la aplicación de las políticas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

Toda la plantilla puede participar de manera activa en los **planes de formación** que se ponen a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a la clientela, a los accionistas del Grupo y a la sociedad en general. Adicionalmente, las personas que ejercen cargos de dirección actúan como facilitadoras del desarrollo profesional de la plantilla, de forma que se propicie su desarrollo profesional en la Empresa.

Durante el año 2023, en total se impartieron 13,1 horas de formación por trabajador en las sociedades del Grupo.

En esta línea, en octubre de 2023 se llevó a cabo la primera edición del programa **Onboarding** en la sede central de Enerland en Zaragoza. Este programa pretendía formar a las incorporaciones más recientes de la sede central de la empresa. Un total de 15 becarios y recientes incorporaciones de la plantilla se reunieron a lo largo de dos semanas para conocer el funcionamiento de los distintos departamentos de la compañía. A lo largo de la formación, los becarios y nuevos empleados tuvieron la oportunidad de conocer a los responsables y directores de cada una de las áreas. Las charlas abarcaron desde presentaciones de los servicios centrales hasta los distintos departamentos de ingeniería: desarrollo, construcción, autoconsumo, y operación y mantenimiento. De esta forma, los participantes del programa pudieron entender mejor la labor realizada por el resto de sus compañeros y poner en valor el esfuerzo realizado a diario por cada uno de los profesionales de la compañía.

Por último, es importante mencionar que el Grupo vela por la **no discriminación en el ámbito laboral** por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política,

<sup>3</sup> En **Italia**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

ascendencia nacional, origen social o discapacidad. De hecho, durante 2023 no se ha dado ningún caso de denuncia o queja por razón de acoso sexual, por razón de sexo, *mobbing* o violación de los Derechos Humanos.

Como se ha señalado, el Grupo se posiciona abiertamente en contra de la discriminación por discapacidad y cuenta con una abierta política en favor de la diversidad y la inclusión, si bien es cierto que, en 2023, entre los trabajadores de la plantilla no había ninguna persona con discapacidad. Señala el Grupo que el motivo es que durante 2023 no se postuló ninguna persona con discapacidad para ninguno de los puestos.

### 5.5. Organización y satisfacción del personal

El Grupo ofrece a sus trabajadores un horario de trabajo que permite **conciliar** la vida laboral y familiar de manera satisfactoria.

En concreto, se trata de una jornada laboral que permite (pero no exige) a los trabajadores teletrabajar por las tardes, desde las 15 horas hasta las 18 horas de la tarde, mientras que, por la mañana, acuden presencialmente a la oficina desde las 9 horas hasta las 14 horas de esta. Los viernes se condensa la jornada (presencialmente en oficina) desde las 8 horas de la mañana hasta las 15 de la tarde con el fin de permitir liberar al trabajador lo antes posible, para que pueda organizarse durante el periodo de descanso semanal.

Por otro lado, el Grupo ha llevado a cabo distintas encuestas en aras de evaluar la **satisfacción** del empleado en distintos campos.

Por un lado, se elaboró una evaluación relativa a las competencias del personal durante el ejercicio. Esta incluye los campos funcionales, de comportamiento y conducta. En la *Tabla 5.11* se muestran los valores promedio de los resultados obtenidos utilizando una escala de puntuación del 1 al 5, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la más alta posible.

**Tabla 5.9.** Resultados de la evaluación de competencia de 2023.

<b>Valores promedio en competencias funcionales</b>	<b>4,58</b>
Responsabilidad	4,58
Asimilación de formación	4,50
Planificación del trabajo	4,67
Calidad del trabajo	4,58
<b>Valores promedio en competencias de comportamiento</b>	<b>4,40</b>
Buenas relaciones interpersonales	4,42
Cuidado de los elementos de trabajo	5,00
Iniciativa en su trabajo	4,42
Liderazgo de equipos	3,42
Trabajo en equipo	4,75
<b>Valores promedio en competencias de conducta</b>	<b>4,52</b>
Puntualidad en la jornada laboral	5,00
Compromiso con la empresa	3,42
Seguimiento de órdenes	5,00
Aceptación de sugerencias de mejora	4,67
<b>Media global de empleados</b>	<b>4,49 / 5,00</b>

En la misma línea, se llevó a cabo una encuesta que buscaba evaluar la opinión del personal sobre el ambiente de trabajo en la empresa. A continuación, en las siguientes gráficas, se muestran algunos de los resultados obtenidos más relevantes.

En el *Gráfico 5.12* se puede contemplar la consideración de la plantilla sobre la eficacia de los métodos de trabajo utilizados en la empresa, destacando la notable eficacia a raíz de la opinión del encuestado.

**Gráfico 5.10.** *Percepción de la eficacia en los medios de trabajo por parte de los trabajadores.*

[1] Eficacia en los métodos de trabajo



A continuación (*Gráfico 5.13*), se muestra el grado de satisfacción del empleado sobre el trato y consideración de su trabajo por parte de los responsables de la compañía. También (*Gráfico 5.14*) se puede apreciar cómo valoran los trabajadores el ambiente de trabajo en la compañía.

**Gráfico 5.11.** *Percepción del trato y consideración de los empleados de su trabajo por parte de sus responsables.*

[2] Trato y consideración del trabajo por los responsables



**Gráfico 5.12.** *Percepción del ambiente de trabajo por parte de los trabajadores.*

[3] Ambiente en el trabajo



Es interesante, asimismo, conocer el grado de estimulación en el trabajo desempeñado que los empleados perciben (*Gráfico 5.15*).

**Gráfico 5.13.** *Percepción la estimulación en el trabajo por parte de los trabajadores.*

[4] Estimulación en el trabajo



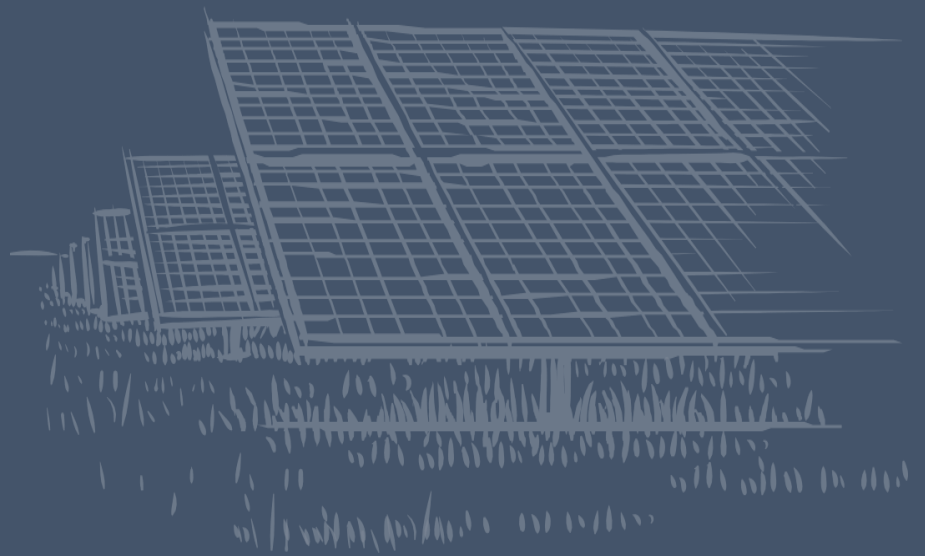
Por último, conviene analizar el cumplimiento del trabajo en relación con las expectativas del cliente, poniendo en relieve que la actividad del Grupo entraña una serie de riesgos que pueden comprometer seriamente la satisfacción completa de sus servicios. Aun con esto, el Grupo cuenta con una trayectoria contrastada y una serie de profesionales en todas sus áreas capaces de paliar estos riesgos, y eso se refleja en la percepción que los empleados tienen sobre el cumplimiento de las expectativas de los clientes (*Gráfico 5.16*).

**Gráfico 5.14.** *Percepción del cumplimiento de las expectativas de clientes por parte de los trabajadores.*

[5] Cumplimiento de las expectativas de clientes



# 6 Tecnología



## INVERSIÓN TECNOLÓGICA DE ENERLAND GROUP

Durante 2023, Enerland Group ha apostado por la inversión en tecnología, con el objetivo de hacer más eficiente el trabajo diario. En este sentido, se ha creado un lago de datos para toda la compañía, donde se vuelca todo tipo de información proveniente de plantas fotovoltaicas, bancos, aplicaciones para la gestión de gastos, viajes, horario de los trabajadores, entre otros. Otras mejoras a nivel tecnológico implementadas durante el año han sido las aplicaciones para facilitar el trabajo en tareas repetitivas (notables mejoras en el *software*), las integraciones del directorio de usuarios con múltiples aplicaciones externas, la incorporación de herramientas para mejorar la ciberseguridad y la ISO 27001.

En relación con los cambios en el *hardware*, se ha realizado una fuerte inversión que ha permitido al Grupo mejorar la conectividad hacia la nube, tener conexiones redundantes y mejorar la ciberseguridad.

En particular, las inversiones realizadas son las que siguen:

HARDWARE	SOFTWARE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Hardware firewall</i> perimetral Sophos</li> <li>▪ <i>Hardware</i> puntos de acceso wifi Sophos</li> <li>▪ <i>Hardware switches</i> Sophos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Software</i> Tickelia</li> <li>▪ <i>Software</i> Send2Sign</li> <li>▪ <i>Software</i> Factorial</li> <li>▪ Licencias Microsoft Fabric</li> <li>▪ <i>Software</i> Travelperk</li> <li>▪ Licencias Microsoft 365 E5</li> <li>▪ Licencias Microsoft Booking</li> <li>▪ Microsoft Power Bi Pro</li> <li>▪ Licencias Microsoft Virtual Desktop</li> <li>▪ Licencias Microsoft Project</li> </ul>

En relación con la infraestructura y tecnología con que ha contado el Grupo durante 2023, se trata de infraestructura local (CDP) con múltiples servidores de procesamiento, servidores de *back-up routers*, *firewalls* y cabina de almacenamiento. Además, el Grupo dispone de infraestructura en la nube de Microsoft, Azure, Sophos, Amazon y Dropbox, entre otros.

## SISTEMA DE TICKETS DE LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS (RRHH) E INFORMATION AND TECHNOLOGY (IT)

En el Grupo, se reconoce la importancia de mantener la eficacia y el constante crecimiento en los departamentos. Por eso, y dado el aumento constante del volumen de trabajo y la necesidad de brindar soporte de alta calidad, se ha implementado un sistema propio de *tickets*, que se ha consolidado como la solución óptima para la gestión de incidencias y solicitudes de los departamentos de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs) y Recursos Humanos (RRHH).

Anteriormente, se dependía del correo electrónico para la recepción de incidencias, pero esta medida resultó ser insuficiente a medida que la empresa experimentaba un crecimiento sostenido. En este sentido, el nuevo sistema de *tickets* ha demostrado mayor

eficiencia, accesibilidad y organización, pues ahora todos los empleados pueden generar incidencias y solicitudes de manera rápida y sencilla, en cualquier ubicación y momento.

El nuevo sistema destaca por su capacidad para centralizar y estructurar toda la información relacionada con las incidencias. Tanto los técnicos como los trabajadores pueden registrar, visualizar y hacer un seguimiento de manera sencilla. Además, la clasificación adecuada de las incidencias permite una priorización efectiva y una asignación de recursos precisa.

El flujo de resolución de incidencias comienza por etiquetar con el estado «Abierto» cuando un usuario ingresa una nueva incidencia al sistema. A partir de ese momento, un técnico revisa la incidencia para determinar qué profesionales, dentro de un mismo departamento, son más adecuados para su resolución. Dentro de la incidencia, el técnico puede establecer prioridades, importancia y evaluar el impacto de la incidencia, lo que garantiza que se maneje de acuerdo con su relevancia y urgencia.

Conforme la incidencia avanza en su resolución, su estado se actualiza automáticamente. Así, cuando comienza el proceso de resolución la incidencia pasa al estado «En proceso», etapa en la que el técnico trabaja en la solución del problema. Cuando la incidencia se resuelve de manera satisfactoria y se proporciona una solución al usuario, se marca como «Resuelta». En caso de que se requiera una acción adicional por parte del empleado, la incidencia se etiqueta como «Pendiente». Por último, cuando se determina que la incidencia recibida en el departamento de TICs o RRHH no es de su competencia o se trata de un duplicado de incidencias anteriores, se puede marcar con el estado «Cancelada». Esto evita la asignación innecesaria de recursos.

Una característica fundamental de este sistema de *tickets* es la transparencia y la comunicación continua, de forma que los trabajadores pueden acceder en todo momento para ver los estados por los que pasa su incidencia y proporcionar información adicional, responder a consultas o reportar cualquier dato relevante.

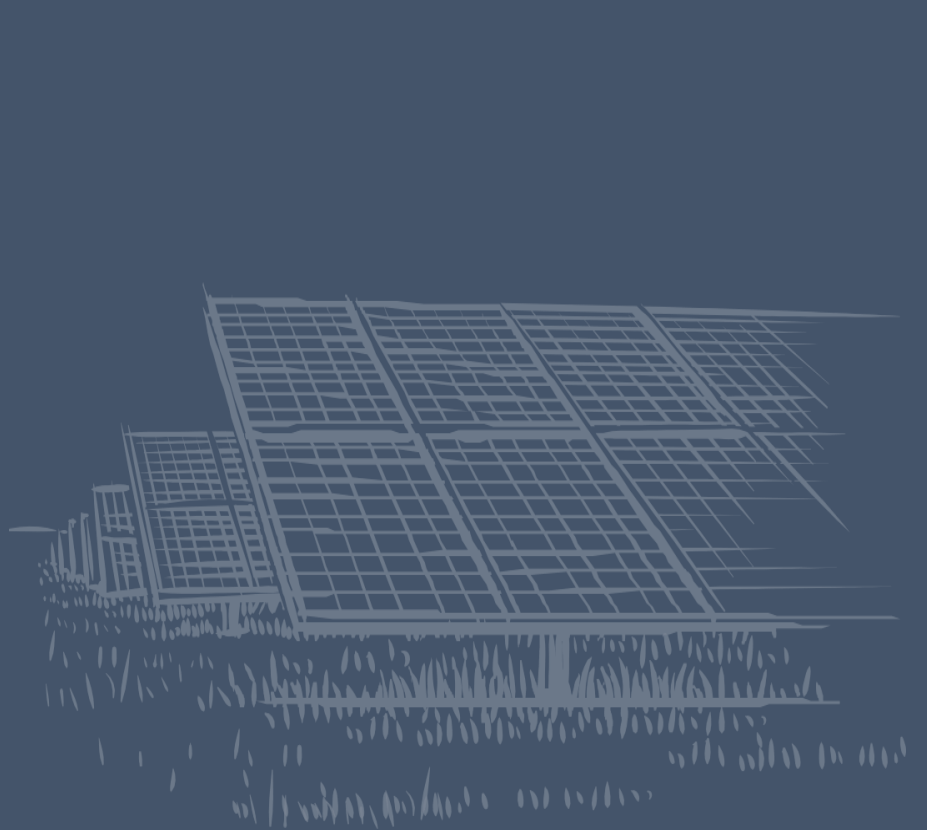
## **DECÁLOGO DE CIBERSEGURIDAD**

Con el objetivo de implementar mejoras en la ciberseguridad de la compañía, el departamento de IT (Information & Technology) del Grupo ha lanzado su propio decálogo de ciberseguridad.

En este documento se recogen recomendaciones para el personal de Grupo, tales como no anotar las contraseñas en papel ni en cualquier medio físico; utilizar contraseñas complejas y distintas en cada sitio, además del doble factor de autenticación; utilizar los sistemas de autenticación biométricos (tales como reconocimiento facial, lector de huellas, etc.) en lugar de contraseñas; utilizar *software* legal y desconfiar del que se venda como totalmente gratuito en Internet; mantener actualizado todo el *software* en cada dispositivo (computadoras, tabletas y teléfonos móviles); proteger los datos personales en Internet; tomar precauciones con la infoxicación en Internet y tener un espíritu crítico; notificar inmediatamente a un superior si existe la creencia de que una cuenta ha sido comprometida; no utilizar la dirección de correo corporativo para darse de alta en sitios que no sean para trabajar; e instalar la aplicación recomendada por el Departamento para protegerse contra todo tipo de enlaces maliciosos.



# 7 Calidad



La Dirección del Grupo define su política sustentada en una línea de actuación basada en la mejora continua en todos los aspectos vinculados con la calidad, medioambiente, seguridad industrial, prevención y responsabilidad social, así como en la correcta asignación de responsabilidades de los miembros de la organización y en la consecución de los siguientes objetivos estratégicos:

- Satisfacer siempre las necesidades y expectativas del cliente.
- Asegurar la participación de todo el personal en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y la comunicación entre todos los departamentos de la organización.
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios asociados con nuestra actividad, incluyendo los relacionados con la seguridad industrial de nuestros equipos e instalaciones, así como otros requisitos que la organización pudiera suscribir con clientes u otras partes interesadas.
- Asegurar el cumplimiento de objetivos y metas propuestos por la organización.
- Realizar un seguimiento permanente a la satisfacción de nuestros clientes.
- Dotar a la empresa de los recursos técnicos y humanos para asegurar la calidad y fiabilidad de nuestros productos y servicios a costes competitivos
- Llevar a cabo la realización de nuestros trabajos con el menor impacto ambiental posible y con el menor riesgo para la seguridad y la salud de nuestros trabajadores.
- Integrar en nuestra gestión principios éticos y de responsabilidad social con todas las partes interesadas (internas y externas).
- Cumplir las Leyes contra el blanqueo del dinero, así como el cumplimiento de cualquier Ley Anticorrupción en el ámbito del trabajo.
- No se admite la aceptación de regalos u obsequios de proveedores, subcontratas, clientes u otras partes interesadas.
- Enerland aboga por el no consumo de drogas, alcohol y tabaco, quedando totalmente prohibido desarrollar tareas laborales bajo los efectos del alcohol o drogas. Enerland posee una política específica a tal efecto ('Política sobre drogas, alcohol y trabajo').
- Promover y llevar a cabo una gestión basada en principios de igualdad entre géneros y de no discriminación por motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, lengua, ideología, religión o creencia, sindicación, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, filiación o apariencia personal.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos mencionados, el Grupo ha establecido un sistema que contempla la realización de auditorías internas, la celebración de reuniones en torno a la evolución del Sistema Integrado de Gestión y de los objetivos establecidos y el seguimiento permanente a la satisfacción de las partes interesadas, asegurándose con ello la eficacia del Sistema Integrado de Gestión establecido.

Como se comenta en las líneas de arriba, el Grupo está comprometido con la calidad, que se torna un principio clave a lo largo de todas las actividades que forman su cadena de valor. Prueba de ello es la obtención de hasta tres certificaciones ISO por el cumplimiento de las respectivas normativas de aplicación, que revisado en sendos procesos de auditoría.

A continuación, se describen las normativas cumplidas por el Grupo que han permitido el reconocimiento de aquellas certificaciones y ha otorgado al grupo los sellos de calidad (ver *Imagen 7.1.*), siendo auditados a tal efecto por una entidad reconocido prestigio internacional, como es TÜV Rheinland.

*Imagen 7.1. Logo de reconocimiento de certificaciones de calidad por un auditor independiente.*

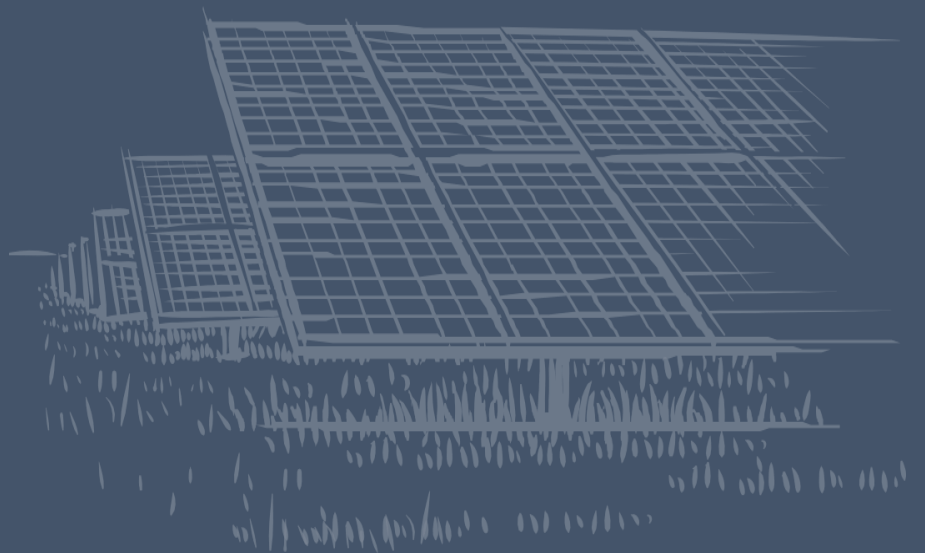


**ISO 14001:2015** Norma internacionalmente reconocida para los sistemas de gestión medioambiental (SGMA). Proporciona un marco para que las organizaciones diseñen e implanten un SGMA y mejoren continuamente su comportamiento medioambiental. Al adherirse a esta norma, las organizaciones pueden garantizar que están tomando medidas proactivas para minimizar su huella medioambiental, cumplir los requisitos legales pertinentes y alcanzar sus objetivos medioambientales. El marco abarca diversos aspectos, desde el uso de recursos y la gestión de residuos hasta el seguimiento del comportamiento medioambiental y la implicación de las partes interesadas en los compromisos medioambientales.

**ISO 45001:2018** Norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Proporciona un marco para que las organizaciones gestionen los riesgos y mejoren el rendimiento de la SST. Establece criterios para implementar una política y unos objetivos de SST, así como para la planificación, la implantación, el cumplimiento de los objetivos operativos, la auditoría y la revisión. El compromiso del liderazgo, la participación de los trabajadores, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, la planificación de la respuesta a emergencias, la investigación de incidentes y la mejora continua son algunos de los elementos clave. Esta norma aplica el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar para gestionar sistemáticamente los riesgos para la salud y la seguridad. Se aplica a organizaciones de todos los tamaños y puede integrarse con otros sistemas de gestión ISO.

**ISO 9001:2015** Norma mundialmente reconocida para la gestión de la calidad. Ayuda a organizaciones de todos los tamaños y sectores a mejorar su rendimiento, satisfacer las expectativas de los clientes y demostrar su compromiso con la calidad. Sus requisitos definen cómo establecer, implantar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad (SGC). Al implantar esta norma, la organización ha puesto en marcha procesos eficaces y ha formado a su personal para ofrecer productos o servicios impecables una y otra vez.

# 8 Planes de prevención



## 8.1. Salud y seguridad

### 8.1.1. Planes implementados

En lo que respecta a los Planes de Prevención, cada una de las sociedades que forman el Grupo dispone de un **Informe Técnico sobre Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva**, siguiendo la metodología desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), consistentes en la identificación, la estimación y valoración de los riesgos existentes.

El informe comentado se lleva a cabo a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa.

Además, versa sobre el estado de salud de los trabajadores. En concreto, se procede a determinar los elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando el riesgo en función de criterios objetivos de valoración, según criterios técnicos existentes y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, atendiendo, todo ello, a lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otra parte, cada obra elabora un **Plan de Seguridad y Salud** para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El objeto de los Planes es analizar desde el punto de vista preventivo, las diferentes unidades de obra que se desarrollarán en el proyecto, identificando los riesgos por cada etapa o fase constructiva e indicando las medidas preventivas a aplicar para el control de dicho riesgo. El Plan propondrá potenciar al máximo los aspectos preventivos en la ejecución de la obra, para garantizar la salud e integridad física de los trabajadores y personas del entorno. Dicho plan, diseña las acciones para evitar situaciones peligrosas por imprevisión, falta o insuficiencia de medios.

Por último, se diseña un **Plan de Emergencia**, aplicable a las sociedades españolas del Grupo, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Este plan de actuación define la secuencia de actuaciones de las personas presentes en las empresas del Grupo cuando se declara una emergencia, con el objeto de reducir las lesiones personales y daños materiales o instalaciones, así como la interrupción de las actividades. Asimismo, se dispone de una Memoria por sociedad en la que se acredita las acciones preventivas desarrolladas.

### 8.1.2. Siniestralidad y absentismo laboral

Los datos de siniestralidad que se muestran a continuación (*Tabla 8.1*) son relativos al periodo 2023 y se han extraído de los informes de Índices de Gestión de Contingencias Profesionales y de Indicadores de Gestión ITCC (Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes) y Actuaciones de Control de la Mutua MAZ, elaborado de acuerdo con el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2023, en cumplimiento del art. 23 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Esta información sirve de base al Grupo para establecer las prioridades oportunas a la hora de implantar medidas preventivas y adoptar medidas correctoras, partiendo de aquellos aspectos que tiene una mayor incidencia sobre la siniestralidad.

**Tabla 8.1.** Datos de siniestralidad en materia de contingencias profesionales y comunes para el periodo 2023.

Contingencias profesionales		
Enerland Group	N.º procesos iniciados con baja en el periodo	6
	N.º procesos en vigor a 31/12/2023	1
	N.º procesos finalizados en el periodo	7
	N.º días de baja en el periodo	356
	N.º días de baja de procesos finalizados	454
	Media de procesos iniciados con baja en el periodo	0,50
	Media procesos en vigor en cada día del periodo	0,79
	N.º de horas	1.747
Contingencias comunes		
Enerland Group	N.º procesos iniciados en el periodo	24
	N.º procesos en vigor a 31/12/2023	0
	N.º procesos finalizados en el periodo	25
	Media de procesos iniciados en el periodo	2,00
	N.º días de baja de procesos finalizados en el periodo	353
	Media de procesos sin alta cada día del periodo	0,72

Asimismo, los informes arriba mencionados, incorporan información relativa al índice de absentismo, calculado como la relación porcentual entre las jornadas perdidas y las jornadas totales. En este sentido, se han extraído los datos que se detallan en la *Tabla 8.2*.

**Tabla 8.2.** Índice de absentismo para el periodo 2023, comparativa con el sector.

Índice de absentismo			
Por contingencias profesionales		Por contingencias comunes	
Enerland Group	Sector	Enerland Group	Sector
0,75%	0,65%	0,40%	2,87%

De otro lado, el Grupo presenta anualmente un informe epidemiológico por cada sociedad española de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/97 sobre Reglamento de los Servicios de Prevención. El último informe fue elaborado por MAS Prevención (empresa proveedora de servicios de prevención de riesgos laborales para el Grupo en España) con fecha de 11 de octubre de 2023. En este informe, se examinan los resultados de los reconocimientos médicos por trabajador y la correspondiente aptitud (o falta de) de los mismos. Además, se ejecuta un análisis estadístico de los datos generales de la población estudiada y los protocolos específicos aplicados, complementarios a la exploración general de los trabajadores (conductor, pantalla de visualización de datos, posturas forzadas, manipulación de cargas, ruido y trabajo en alturas). En el caso de este informe, la totalidad de los trabajadores sometidos a reconocimiento lo superaron con aptitud.

## 8.2. Igualdad

En Enerland Group, con el fin de asegurar que todos los empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, todos los departamentos declaran formalmente que rechazan todo tipo de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso laboral y violencia física, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico. Y, en este sentido, manifiestan su compromiso con el establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, con base en el principio básico del derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

Con el objetivo de cumplir con lo anterior, se establece un **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y el acoso laboral y/o violencia física**. Dicho protocolo se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios, y la disposición de tal protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso, y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, son ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo y el acoso laboral y/o violencia física constituyen un atentado a la dignidad, a la integridad moral y al derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores, derechos fundamentales que gozan de la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico. La gravedad de las consecuencias que este tipo de conductas causan a quienes las sufren y a la empresa, como organización de personas que contribuyen con sus esfuerzos a la consecución de un mismo fin social, exige la adopción de todas las medidas que sean necesarias para prevenir y eliminar ese tipo de conductas, así como para garantizar la protección y ayuda que precisen las víctimas.

Las **medidas** concretas que se han implementado en relación con lo anterior son las que siguen:

- **Medidas de sensibilización, información y formación**, que consisten en: (i) informar oficialmente de su compromiso a los grupos de interés; (ii) hacer llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral y/o violencia física en el trabajo, con una circular que explica por qué se considera necesaria la redacción y aplicación de este; (iii) organizar reuniones de presentación del Protocolo en la que se explican detalladamente todos los contenidos; y (iv) formar a las personas que involucradas en el Protocolo.
- **Modelos de gestión en la organización**, que tienen por objetivo prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y acoso laboral y/o violencia física. Con este fin, se realizan las siguientes actuaciones:
  - Definir los objetivos de cada departamento, así como las tareas necesarias para su consecución, para que toda la plantilla conozca sus funciones.
  - Poner los medios para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
  - Realizar entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y prever medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
  - Realizar entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.
  - Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales.

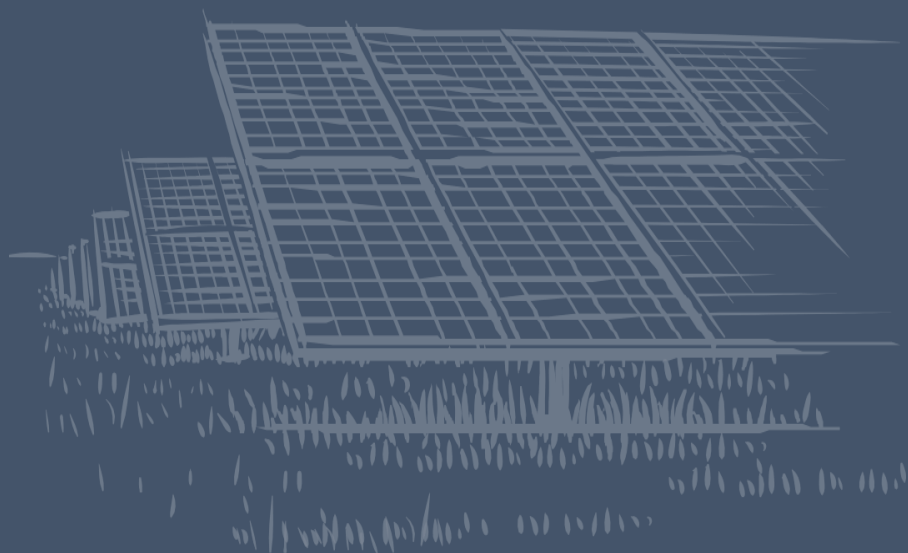
Adicionalmente, en relación con los **canales de denuncia**, se crea una comisión encargada de gestionar el procedimiento para la tramitación de denuncias, que será la encargada de recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, acoso laboral y violencia física. Las funciones de esta comisión han de ser:

- Recepcionar la denuncia interna.
- Informar a la persona encargada de la instrucción de expedientes, de la denuncia y su contenido; y todas las partes valorarán la idoneidad de investigar lo ocurrido desde un enfoque informal o formal, siendo la Comisión quien decidirá el enfoque.
- Valorar la posibilidad de aplicar medidas cautelares.
- Proporcionar a la persona instructora de la denuncia, la información necesaria para la correcta investigación de la denuncia.
- Informar a la persona denunciada de que ha sido objeto de una denuncia, y del contenido de esta.
- Ofrecer a la persona/s denuncia/s un plazo de 48 horas (se puede valorar ampliar el plazo en cada caso, sin exceder el período de cuatro días laborales), para que realice alegaciones a la denuncia.
- Realizar una planificación de las entrevistas junto con la persona instructora.
- Informar a las personas que van a ser entrevistadas de su participación en el caso, y las citará mediante correo electrónico o burofax; y de la confidencialidad del procedimiento.



- Ofrecer su ayuda a la persona instructora durante todo el proceso.
- Recepcionar el informe emitido por la persona instructora, y aplicará las medidas de mejora y las acciones de seguimiento propuestas en él.
- Mantener informada a Dirección General durante todo el procedimiento, salvaguardando la confidencialidad de este.
- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno de prevención y gestión del acoso.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso laboral y/o violencia física, proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen, en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, acoso laboral y/o violencia física.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones cuando procedieren.

# 9 Información sobre la sociedad y los *stakeholders*



## 9.1. Responsabilidad Social Corporativa

Sobre la política de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) de Grupo, se transcriben a continuación los principales puntos de documento que la soporta.

### Definición, objetivos y ámbito de aplicación

«La Dirección [...] define, asume y comunica el contenido de su Política de Responsabilidad Corporativa, [...] con el fin de transmitir a todos los niveles y partes interesadas su posición en relación a preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, sobre derechos humanos y de los grupos de interés o *stakeholders* en su negocio diario y en las relaciones con ellos. La política definida por Enerland se sustenta en una línea de actuación basada en la mejora continua en todos los aspectos vinculados con la calidad, medioambiente, seguridad industrial, prevención y responsabilidad social, así como en la correcta asignación de responsabilidades de los miembros de la organización [...]».

### Principios

«[...] Los principios que rigen la política de RSC son:

- Nuestra responsabilidad social con todas las partes interesadas.
- Nuestro compromiso con el medio ambiente y la prevención de la contaminación.
- La satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes a través de la calidad y fiabilidad de nuestros productos y servicios.
- La salud laboral de nuestros trabajadores y la seguridad industrial de nuestros equipos e instalaciones.
- El cumplimiento estricto de la normativa vigente y la actuación bajo los principios de transparencia, honestidad e integridad».

### Compromisos y prácticas responsables

«A fin de cumplir con estos principios, Enerland pone en práctica los siguientes compromisos concretos:

**Clientes:** situar a los clientes como centro de nuestra actividad, con el objeto de establecer relaciones duraderas, fundadas en la mutua confianza y aportación de valor; impulsar una comunicación transparente, clara y responsable con todas las partes interesadas en nuestra actividad; favorecer el desarrollo de instalaciones y servicios de alto impacto social, adaptados al contexto en el que viven nuestros clientes; promover la inclusión energética y la universalización del acceso responsable a los energía verde y sostenible.

**Empleados:** respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por razones de género, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia; promover las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar; implantar prácticas para garantizar la seguridad de la plantilla y velar por la salud de todos los empleados, asegurando en cada momento el uso correcto de EPIS e impartiendo y facilitando el acceso a la formación necesaria y suficiente para lograrlo; impulsar una cultura de compromiso social y valores compartidos entre los empleados, facilitando las condiciones para que se puedan realizar actividades de voluntariado.

**Sociedad y medioambiente:** apoyar al desarrollo de las sociedades donde estamos presentes a través de promociones al empleo en las zonas donde estamos presente, especialmente en zonas rurales y con especial atención a la incorporación de la mujer a puestos de trabajos tradicionalmente reservados a hombres, como ingenieras y técnicas de obra y mantenimiento; impulsar iniciativas propias o colectivas para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas; participar en iniciativas y colaborar con administraciones públicas y otras organizaciones para la promoción y difusión de prácticas responsables; definir y aplicar, dentro de nuestra política integrada de gestión, acciones medioambientales que incluyan, entre otros, la gestión de los riesgos en este ámbito, la integración progresiva de variables ambientales en el desarrollo de productos y el impulso de la ecoeficiencia junto con la gestión de impactos directos; promover acciones contra el cambio climático como el aumento de las instalaciones fotovoltaicas, y reducir el uso de vehículos de combustible fósil.

**Proveedores:** definir y aplicar una Política de Compras Responsables que incluya, entre otros, el proporcionar información completa y transparente en los procesos de aprovisionamiento, el respeto a los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro y el estímulo de la demanda de productos y servicios socialmente responsables; no se admite la aceptación de regalos u obsequios de proveedores, subcontratas, clientes u otras partes interesadas.

**Responsabilidad fiscal:** desarrollar su actividad cumpliendo de forma adecuada sus obligaciones tributarias y evitar cualquier práctica que suponga la ilícita elusión del pago de tributos o el perjuicio del erario, cumpliendo las leyes contra el blanqueo del dinero, así como el cumplimiento de cualquier ley anticorrupción en el ámbito del trabajo. Para ello el grupo dispone de un Código de conducta acorde con los principios de integridad, transparencia y prudencia.

**Prevención de conductas ilegales:** fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar conductas que sean contrarias a las normas y políticas internas o que puedan perjudicar al patrimonio, la imagen o la reputación de Enerland.

**Respeto de los Derechos Humanos:** aplicar el Compromiso en Materia de Derechos Humanos en el que se incluye el respeto de los derechos humanos conforme a Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

**Otros compromisos internacionales suscritos:** Enerland está comprometido con los principales estándares internacionales en materia de RSC, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios de Ecuador, los Principios para la Inversión Responsable, así como otras iniciativas relacionadas que tome en consideración el departamento de Negocio Responsable».

### Canales de comunicación, participación y diálogo

«Enerland cuenta con múltiples cauces y herramientas de comunicación, participación y diálogo con todos los grupos de interés [...]. Estos canales se incluyen de forma detallada y actualizada en la en la página web de Enerland, facilitando el contacto con trabajadores,

clientes, proveedores y otras partes [...]. Enerland fomenta la transparencia en la difusión de información a los grupos de interés [...]».

### Órganos competentes de aprobación y seguimiento

«La aprobación de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Enerland corresponde al Consejo de Administración del Entidad [...]. En el ámbito del desarrollo y la gestión de prácticas de RSC, Enerland cuenta con un área corporativa responsable, el departamento de SIG [...]. Las acciones que se desarrollen en el marco de la política de responsabilidad social corporativa serán voluntarias [...]. Una vez se concretan, a nivel corporativo, los planes de negocio responsable a acometer, el departamento de SIG es el responsable de ejecutar dichos planes a nivel de sociedad matriz y coordinar, en las diferentes geografías en las que opera el Grupo Enerland, la ejecución de los planes corporativos de manera consistente con las directrices dadas [...]».

## 9.2. Compromiso con la sociedad, las autoridades y neutralidad política

El Grupo mantiene año a año su compromiso con la **sociedad**. Por eso, se ofrece como colaborador y entrega donaciones a organizaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Ejemplo de ello es la participación de parte de la plantilla de los trabajadores de la sede de Zaragoza en la IX Carrera Solidaria organizada por Atades (Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual), una asociación dedicada a cumplir con las necesidades especiales de niños con problemas como alteraciones de la marcha y/o algunas enfermedades neuromusculares que causan debilidad global progresiva. El equipo de Enerland corrió en las diferentes modalidades existentes y aprovecharon la jornada sirvió para reforzar valores comunes, mejorar la comunicación interdepartamental y contribuir al desarrollo personal y profesional de cada uno de los compañeros. La cantidad recaudada ascendió a 118 euros y fue donada íntegramente a la asociación.

Otro ejemplo es la donación de Enerland al Banco de Alimentos en la campaña navideña. En este caso, se logró recaudar la cantidad de 40 kg de alimentos.

Por otro lado, Enerland Group se rige por la honestidad y la transparencia en la información. Las relaciones con las **autoridades**, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se basarán en la cooperación, precisión y veracidad de cualquier información que pudiera ser solicitada. El Grupo manifiesta que no se negará o impedirá la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras.

Asimismo, manifiesta su **neutralidad política** y declara que no financia, directa o indirectamente, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

## 9.3. Empresas colaboradoras, proveedores y subcontratistas

El Grupo asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en su **Código de Ética y Conducta**.

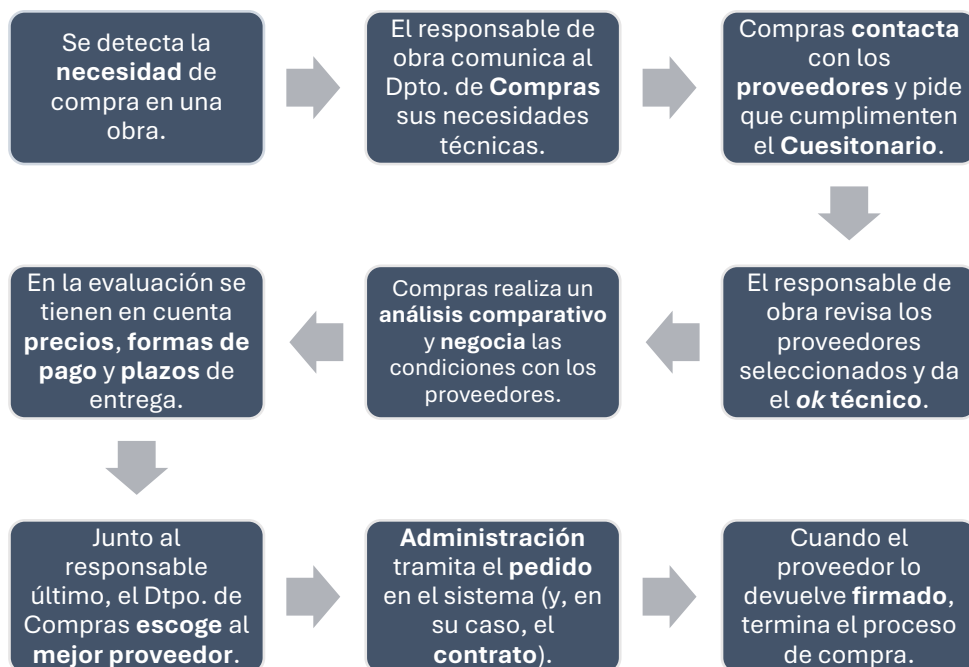
Todos los miembros de la plantilla que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los empresariales.

Asimismo, Enerland Group ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión del Código de Ética y Conducta, cuando entiendan que las prácticas de los miembros de la plantilla del grupo no sean conformes a lo que se establece en el mencionado Código. También podrán hacer uso del Canal Denuncia para comunicar cualquier sospecha o acto que vaya en contra de la ética y de la legalidad encuadradas o no dentro del presente Código. Los acuerdos establecidos entre el grupo y sus proveedores incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales. Se tomarán las medidas oportunas, incluyendo inspecciones y auditorías de las fábricas, para garantizar que el conjunto de los proveedores y sus subcontratistas cumplen las condiciones que establece el grupo.

Se facilitará a las empresas externas copia del Código Ético para su adhesión a todo el contenido de este, pudiendo rescindir cualquier contrato si se constatará un incumplimiento por parte de la empresa externa.

De otro lado, en relación con el **proceso de compras** a proveedores, existe un procedimiento formal que, en breve, supone atravesar las etapas que se muestran en el *Gráfico 9.1*.

**Gráfico 9.1.** Esquema del proceso de compras del Grupo.



En el proceso de compras anteriormente descrito, el Departamento de Compras se encarga de evaluar a los potenciales proveedores mediante un **cuestionario** formal. Este cuestionario recopila cierta información sobre la potencial empresa proveedora:

certificados ISO, política de calidad y organización, procesos, inspecciones, manipulación, almacenamiento y embalajes, formación, políticas medioambientales y legales, gestión de la prevención y responsabilidad social corporativa.

#### 9.4. Clientes

El Grupo asume e impulsa su compromiso con la **calidad**, aportando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia. La información o asesoramiento que se proporcione a la clientela ha de ser siempre suficiente, oportuna y adecuada; y, el trato que se le de dar ha de ser equitativo y honesto en cada transacción. Además, el Grupo afirma que no se mantendrán relaciones comerciales con clientes que vayan en contra de su Código de Ética y Conducta.

Para Enerland es primordial tratar a los clientes dentro de un marco de transparencia, promoviendo controles de calidad, garantizando las expectativas deseadas, y desarrollando ambientes de credibilidad y confianza. En esta línea, el Grupo se preocupa por evitar las comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes a los que ofrece la competencia.

En esta línea, el Grupo ha implementado una cuidadosa política de **atención al cliente**, sobre la que es importante exponer los aspectos más sustanciales (ver *Tabla 9.2*).

**Tabla 9.2.** *Contenidos principales de la política de atención al cliente del Grupo.*

---

#### **SATISFACCIÓN DEL CLIENTE**

- En el **procedimiento de satisfacción de los clientes** implantado en el Grupo los *inputs* son las respuestas de las encuestas de satisfacción de los clientes y las quejas y reclamaciones recibidas, y los *outputs* son la valoración de las encuestas, la redacción de oportunidades de mejora o las «no conformidades».
- Las referidas encuestas consisten en un breve cuestionario a cumplimentar por el cliente de forma sencilla y cuyo enlace se envía de forma anual o en proyectos de mayor duración en el momento en que se determine más adecuado para ello.
- El flujograma del procedimiento de satisfacción se define en **cuatro etapas**: (i) el responsable comercial envía la encuesta al cliente; (ii) el responsable comercial recibe la encuesta cumplimentada y se encarga de elaborar una valoración global de la misma; (iii) con la información anterior, la Dirección analiza y toma decisiones sobre la situación (*v. gr.* acciones de mejora, establecimiento de objetivos o revisiones); y (iv) en su caso, se comunica a cada departamento las acciones necesarias a emprender.

---

## RECLAMACIONES DE CLIENTES

- El **procedimiento para la gestión de las reclamaciones** consiste en la recepción de las eventuales quejas o reclamaciones de los organismos externos y en el tratamiento de estas. El responsable del proceso es el SIG (Sistema Integrado de Gestión) y debe comunicar las incidencias a los responsables afectados y a la Dirección. Después, la Dirección comunicará, en su caso, las acciones necesarias a los departamentos correspondientes.
- Durante 2023 se ha registrado solo una reclamación de un cliente de un parque fotovoltaico de EPC, que reclamó la sustitución de cables de baja y media tensión por disconformidad con la ejecución de los trabajos de tendido de cable en el parque fotovoltaico en cuestión.
- Todas las reclamaciones de clientes han sido resueltas satisfactoriamente, en un plazo medio de 66 días.

---

## OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Durante 2023 se han incorporado tres nuevas oportunidades de mejora: (1) modificación de un procedimiento interno sobre producción y provisión de proyectos de parques solares para un proyecto concreto iniciado; (2) promover la Comisión de Consulta y Participación de los Trabajadores; y (3) definir nuevos *KPIs* para cada departamento.

### 9.5. Relaciones con la competencia

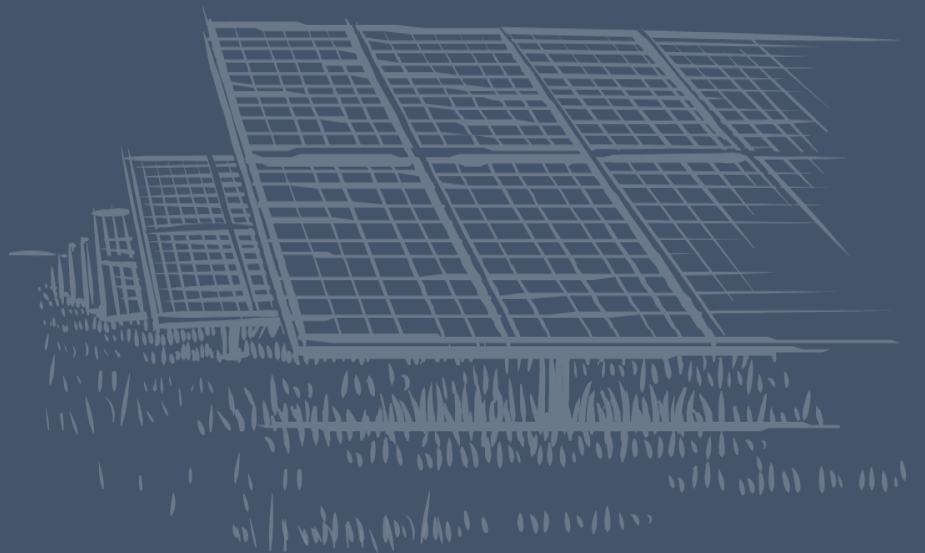
El Grupo proclama que compite legalmente y cumple con las leyes de defensa de la competencia y competencia desleal. En este sentido, se exige a los miembros de la plantilla que compartan y utilicen información sobre nuestros competidores siempre y cuando sea legal y ético.

Asimismo, queda absolutamente prohibido participar en actividades ilegales o ilícitas para obtener información competitiva (robo, escucha a escondidas, piratería informática, invasión de la privacidad, soborno, etc.). Asimismo, está prohibido aceptar, revelar o utilizar información competitiva que conozca o crea que ha violado un acuerdo de confidencialidad entre una tercera persona y una empresa competidora.

El Grupo confirma que no participará en asociaciones empresariales cuyos fines sean contrarios a las leyes de la competencia y que no fijará precios ni realizará cualquiera otra actividad que altere la libre competencia. Por último, en ningún caso abusará de su posición de dominio en el mercado y siempre respetará la legalidad en cuanto a concentraciones empresariales.



# 10 Otras políticas del Grupo



## POLÍTICA SOBRE CORRUPCIÓN, COHECHO Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS

El Grupo se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas internas o ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar dichas prácticas con su plantilla. El personal del Grupo no podrá aceptar ni ofrecer, ni directa ni indirectamente, obsequios, dádivas, retribuciones, promesas o compensaciones de cualquier tipo que tengan por objeto influir o dejarse influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas, nacionales o internacionales.

Asimismo, las personas trabajadoras del Grupo no podrán por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder ni solicitar o aceptar a ninguna persona ya sea interna o externa a la empresa, o a una entidad pública o privada, un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza injustificado para que le favorezca a él/ella o a un/a tercero/a frente a otros/as, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

Solamente serán permitidos aquellos regalos que no influyan en la toma de decisiones empresariales, como los regalos promocionales o de escaso valor, así como aquellos ofrecidos en fechas concretas, ya que no se pueden considerar conductas delictivas puesto que su finalidad responde al mantenimiento de las buenas relaciones comerciales, al «cuidado del cliente».

Se podrán aceptar y ofrecer regalos cuando se den las condiciones citadas a continuación:

- Cuando los obsequios sean de valor económico irrelevante o simbólico cuyo valor económico no supere los 150 euros al año.
- Cuando los regalos respondan solamente a atenciones comerciales usuales o sean detalles de cortesía.
- Cuando se trate de invitaciones que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales.
- Que el presente no sea en metálico, transferencias o cheques.
- Que las dádivas no estén prohibidas por la ley o por las prácticas comerciales comúnmente aceptadas.

Cuando cualquier miembro de la plantilla del Grupo se encuentre en la situación de aceptar un obsequio que no deba, tendrá que rechazarlo o devolverlo procurando evitar que suponga una ofensa grave para la entidad o persona oferente. Si tiene dudas sobre lo que es aceptable o no, deberá consultarlo con su superior jerárquico que, a su vez lo transmitirá al Comité de Ética, o con el mismo directamente.

## POLÍTICA SOBRE BLANQUEO DE CAPITALS

El Grupo deberá cumplir siempre las leyes contra el blanqueo de capitales que rijan en cualquier jurisdicción competente.

La Dirección y demás personal de Enerland Group no deberán realizar ni verse involucrados en actividades que impliquen el blanqueo de capitales, es decir, no deben adquirir, poseer, utilizar, convertir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva (cometida por él o por un tercero) o realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado para eludir las consecuencias legales de sus actos.

El Grupo establece políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones, la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas. Las citadas políticas establecen controles específicos sobre aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de estas. Del mismo modo, tanto la Dirección como la plantilla del Grupo deberán estar vigilantes durante el cumplimiento de sus funciones para detectar y evitar el blanqueo de capitales, y en caso de que pueda detectar alguna situación que pueda estar relacionada con dichas conductas delictivas, deberá informar en la mayor brevedad posible a su superior inmediato.

Los miembros de la plantilla del Grupo revisarán con especial atención los pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes. Asimismo, permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que el Grupo mantiene relaciones. Antes de establecer relaciones de negocios con terceras personas, deberán comprobar la información disponible (incluida la financiera) sobre sus posibles socios comerciales y proveedores, con el fin de averiguar la respetabilidad de estos y la legitimidad de sus actividades.

## POLÍTICA SOBRE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO EN EL TRABAJO

El Grupo tiene establecida una política sobre tabaco, alcohol y drogas con el objetivo de prevenir, mejorar y mantener la salud y el bienestar de sus trabajadores, garantizando las condiciones que permitan un adecuado desempeño de sus funciones.

Desde el Grupo se es consciente de que el tabaquismo, el alcoholismo y el consumo de drogas ilícitas producen efectos dañinos para la salud y para la seguridad, interfiriendo en la productividad, en la eficiencia del trabajo y comprometiendo los desempeños profesionales y de la empresa. La prevención es el primer paso para garantizar la seguridad, bienestar y salud de todos nuestros empleados, contratistas y visitantes y por ello cuenta con una política al respecto, integrada en el sistema de gestión.

## **RESPECTO A LA LEGALIDAD, DERECHOS HUMANOS Y VALORES ÉTICOS**

Desde Enerland Group se asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones se desarrollan conforme a su Cultura Empresarial y Procedimientos que se han desarrollado a partir de la Política de Empresa y al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Se respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. Asimismo, se rechaza el trabajo infantil y en general, cualquier forma de explotación; no se toleran trabajos forzados ni trabajos que impliquen abuso físico o psicológico o la explotación de algún grupo desfavorecido o el tráfico ilegal de mano de obra.

De igual modo el Grupo se compromete a no emplear a ciudadanos extranjeros o menores que carezcan de permiso de trabajo. Toda la plantilla debe evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del grupo; debe actuar con honradez e integridad con todos sus contactos o en sus transacciones y debe conocer las leyes que afecten a su trabajo. Ningún miembro de la plantilla colaborará conscientemente con terceras personas en la violación de ley alguna.



**Estado de Información  
No Financiera  
2023**

