

Soltec Power Holdings, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente de
la Información no financiera del informe
de gestión consolidado de Soltec Power
Holdings, S.A. y sociedades dependientes
correspondiente al ejercicio anual
terminado el 31 de diciembre de 2020

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020

A los accionistas de Soltec Power Holdings, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Soltec Power Holdings, S.A. y sociedades dependientes (en adelante “el Grupo”), que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Contenidos del estado de información no financiera” incluida en el EINF.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Soltec Power Holdings, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos del estado de información no financiera” del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Soltec Power Holdings, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

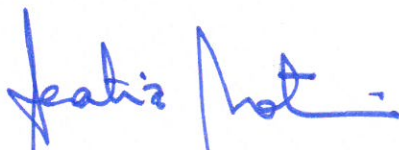
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera consolidado de Soltec Power Holdings, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenidos del estado de información no financiera" del citado Estado de Información No Financiera consolidado.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.



Beatriz Martín Velázquez
30 de marzo de 2021

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/21/06767 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

Soltec Power Holdings, S.A. y sociedades dependientes

Estado de información no financiera consolidado

Introducción

Con efectos 1 de enero de 2018 ha entrado en vigor 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 (en adelante, la Ley 11/2018), que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Soltec Power Holdings, S.A. (en adelante, la "**Sociedad dominante**") y sus sociedades dependientes (en adelante, "**Soltec Power Holdings**" o el "**Grupo**") deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión consolidado o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En este contexto, la Sociedad dominante incorpora el estado de información no financiera consolidado en el informe de gestión consolidado del Grupo, que acompaña a las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020.

El presente estado de información no financiera se ha preparado de acuerdo con los contenidos establecidos **en la normativa mercantil vigente, siguiendo los criterios descritos para cada materia en la tabla "Contenidos del estado de información no financiera", así como en la medida de lo posible, con los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, aplicándose los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la citada ley de información no financiera.**

Modelo de negocio

Soltec Power Holdings, S.A. y sociedades dependientes configuran un grupo consolidado de empresas que desarrollan sus operaciones en el sector de las energías renovables, en particular en el sector fotovoltaico.

La Sociedad dominante fue constituida el 2 de diciembre de 2019 y con fecha 23 de diciembre de 2019 recibió aportaciones no dinerarias por el 100% de las participaciones sociales de Soltec Energías Renovables, S.L.U. y el 100% de las acciones de Powertis, S.A.U., sociedades ambas cabeceras de sus correspondientes grupos.

Con fecha 28 de octubre de 2020, Soltec Power Holdings, S.A. ha iniciado su cotización bursátil con una oferta pública de suscripción de acciones (OPS) mediante la emisión y puesta en circulación de nuevas acciones ordinarias. La participación de los accionistas hasta la citada fecha se ha diluido proporcionalmente, y el dinero recaudado por esta ampliación será destinado a financiar el crecimiento de los negocios.

La Sociedad dominante del Grupo tiene como objeto social:

- a) La ejecución de toda clase de actividades, obras y servicios propios o relacionados con los negocios de promoción, desarrollo, construcción y mantenimiento de plantas productoras de energía eléctrica, incluyendo la fabricación, el suministro, la instalación y el montaje de equipos industriales y otras instalaciones para dichas plantas.

- b) La prestación de servicios de asistencia o apoyo a las sociedades participadas o comprendidas en el ámbito del grupo empresarial, a cuyo fin podrá prestar, a favor de estas, la financiación, garantías y afianzamientos que resulten oportunos.
- c) La gestión y administración de valores representativos de fondos propios de entidades residentes y no residentes en territorio español mediante la correspondiente organización de medios materiales y personales, siempre que no incida en la legislación de inversiones colectivas.

La principal actividad productiva del Grupo durante los ejercicios 2020 y 2019 ha consistido en la instalación y comercialización de seguidores solares fotovoltaicos, siendo éste el segmento industrial del Grupo, gestionado por Soltec Energías Renovables, S.L.U. y sus participadas.

Adicionalmente, el Grupo considera como otra de las principales ramas de su actividad el desarrollo de proyectos de instalaciones para la producción de energía eléctrica solar fotovoltaica a través de la compraventa, transmisión y/o adquisición por cuenta propia de acciones y/o participaciones en entidades de propósito especial, tengan o no personalidad jurídica, así como la administración, dirección y gestión de dichas participaciones, actividad gestionada por Powertis, S.A.U. y sus participadas.

La máxima autoridad en la toma de decisiones del Grupo, es decir, el consejo de administración de la Sociedad dominante, evalúa los rendimientos de forma individualizada por proyecto, agrupando las actividades en estos dos segmentos a efectos de gestión. Esta evaluación se realiza en base a información interna sobre los proyectos del Grupo, que son la base de revisión, discusión y evaluación periódica en el proceso de toma de decisiones.

La información relativa a las sociedades dependientes, por actividades, de los subgrupos citados anteriormente es la siguiente:

- Comercialización y gestión de equipos para energías renovables fundamentados en trabajos de suministro, instalación y mantenimiento: Soltec Energie Rinnovabili, S.r.L. (Italia), Soltec America L.L.C. (Estados Unidos), Soltec Chile S.p.A. (Chile), Soltec Brasil Industria, Comercio e Serviços de Energias Renovaveis LTDA (Brasil), Soltec Energías Renovables, S.A.C. (Perú), Seguidores Solares Soltec SA de CV (México) y Soltec Trackers PVT LTD (India).
- Comercialización y gestión de equipos para energías renovables: Soltec Australia, PTY LTD (Australia), Soltec Argentina, S.R.L. (Argentina), Soltec France, S.L. (Francia), Soltec Trackers Colombia SAS (Colombia) y Soltec Commercial Consulting Co. Ltd. (China).
- Servicios técnicos de ingeniería y actividades relacionadas con asesoramiento técnico: Soltec Innovations, S.L. (España).
- Producción y venta de energías renovables. Construcción, instalación, reparación y mantenimiento de instalaciones: Amber Solar Power (0, 2, 6, 7, 8, 11-14, 17-40), S.L. (España), Luminora Solar (0, 1, 5-20), S.L. (España), Usina de energía fotovoltaica Leo Silveira (1-6), Ltda. (Brasil), Usina de energía fotovoltaica Graviola (I-IV), S.A. (Brasil), Ambra Solare (1-20), S.r.L. (Italia), Luminora Catania, S.r.L. (Italia), Luminora Tuppeto (1-3), S.r.L. (Italia), Luminora Ripizzata, S.r.L. (Italia), Luminora Sparpagliata, S.r.L. (Italia), Luminora Santelia (1-2), S.r.L. (Italia), Luminora Cavaliere, S.r.L. (Italia) y Luminora Barba S.r.L. (Italia).
- Oficina de servicios de desarrollo, gestión de proyectos solares y fotovoltaicos, y supervisión de obras de contratación eléctrica, entre otras actividades: Usina de energía fotovoltaica Pedranópolis Ltda. (Brasil) y Usina de energía fotovoltaica de Araxa Ltda. (Brasil) y Powertis S.r.L. (Italia).
- Búsqueda y desarrollo de proyectos greenfield: Powertis Brasil Desenvolvimento de Projetos de Energia e Participações LTDA. (Brasil).
- Explotación e implementación de energía solar: Usina de energía fotovoltaica Solatio Varzea Ltda. (Brasil) y Usina de energía fotovoltaica Belvedere SPE Ltda. (Brasil).

Las principales instalaciones del Grupo se encuentran en Molina de Segura (Murcia), desarrollando adicionalmente su actividad, entre otras, en instalaciones ubicadas en Chile, Estados Unidos, Brasil, Perú, México, Argentina, Australia, India, Italia, Francia, Colombia, Israel y China.

La presencia internacional del Grupo es un desafío que les mueve y motiva para desarrollar prácticas y procedimientos globales, que sean transversales y aplicables en todos los países en los que ésta presente. De esta manera todo el Grupo crece a nivel global de manera sostenible.

Los segmentos geográficos en los que el Grupo distribuye el importe neto de su cifra de negocios, que ha ascendido durante el ejercicio 2020 a 235 millones de euros (356 millones de euros durante el ejercicio 2019), son los siguientes: España, Brasil, Norte América (Estados Unidos de América y México), Resto Sudamérica (Argentina, Chile, Colombia y Perú), APAC (Australia, India y Tailandia) y otros (Dinamarca, Egipto, Israel, Jordania, Kenia y Namibia).

Cabe destacar que la mayor parte de la información incluida en el presente estado de información no financiera consolidado corresponde a las sociedades dependientes que han tenido la actividad más significativa durante los ejercicios 2020 y 2019.

Soltec Power Holdings, en el desarrollo de su estrategia, trabaja por asegurar que sus sociedades dependientes sean referentes en las actividades que realizan. Para ello es primordial asegurar una adecuada aplicación de los valores del Grupo. En ese sentido los órganos de gobierno del Grupo promueven el compromiso de excelencia con sus clientes, proveedores y colaboradores, la responsabilidad con sus objetivos y necesidades, así como un modelo de gobierno y control.

La misión de Soltec Power Holdings es contribuir a un mundo limpio, sostenible y justo basado en la producción eficiente de energía fotovoltaica a través de un liderazgo transparente y balance social, buscando liderar el mercado global de la energía fotovoltaica y ofreciendo tecnología punta confiable desde un gobierno corporativo destacable y responsabilidad social, a través de tres pilares fundamentales, integración, innovación y sostenibilidad.

Los valores de Soltec Power Holdings hacen hincapié en la solidaridad y el compromiso con la justicia social, compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad con el medio ambiente, transparencia, igualdad e innovación como mecanismos para un cambio positivo, a través de un modelo de negocio integrado verticalmente para ofrecer mayor valor añadido a sus clientes.

Los trabajadores de Soltec Power Holdings cuentan con un gran sentido de la no-conformidad y pro-activismo al igual que lealtad y respeto a su misión y visión. El trabajo en equipo y la confianza en el equipo son valores clave para el desarrollo de la compañía.

Con un decidido compromiso con la generación de energías renovables y el medio ambiente, el Grupo apuesta por el desarrollo de producto y la investigación para ofrecer una tecnología de vanguardia en el sector, minimizando al máximo el impacto medioambiental al tiempo que apuesta por el desarrollo de las economías locales y las sociedades en las que se encuentra, así como por su propia fuerza de trabajo.

La fortaleza de Soltec Power Holdings proviene de su gran equipo de personas, 1.207 profesionales al cierre del ejercicio 2020 (1.629 profesionales al cierre del ejercicio 2019), que combinan la experiencia profesional en seguimiento fotovoltaico, así como en distintos ámbitos de actividad, para generar valor añadido y contribuir al crecimiento de la compañía con el talento y el enfoque innovador. El equipo de Soltec Power Holdings es liderado con pasión y experiencia en todos sus niveles, con personal en todo el mundo para ofrecer la mejor solución regional, cercana y atendiendo a las necesidades de cada proyecto.

Las principales actividades del Grupo son el diseño, fabricación y suministro de seguidores solares y el desarrollo de proyectos fotovoltaicos:

Diseño, fabricación y suministro de seguidores solares

Soltec fabrica y suministra equipos de seguimiento solar diseñados y probados para soportar condiciones extremas, por lo que es la solución perfecta para cualquier tipo de clima. Los seguidores del Grupo están autoalimentados, no requiriendo ningún módulo fotovoltaico adicional o conexión de red.

El seguidor solar de Soltec Energías Renovables, S.L.U. tiene un gran rendimiento y mejor adaptación al terreno, perfecto para plantas solares a gran escala. Estas características, combinadas con la alta rentabilidad en la instalación y en operaciones, han llevado al Grupo a ser, según datos de 2019, el tercer fabricante mundial en número total de seguidores, destacando su posición de liderazgo en el mercado de Latino América.

Cada módulo se puede instalar en poco tiempo, reduciendo el tiempo de construcción y la mano de obra, lo cual disminuye el coste final de la instalación y permite un mayor retorno de la inversión con una mayor tasa de MW instalados.

Adicionalmente, fruto de las continuas inversiones en innovación en productos para estar a la vanguardia del mercado, el Grupo espera obtener una reducción de costes, un tiempo de montaje más reducido, así como una mayor simplicidad del sistema de montaje.

Adicionalmente a los seguidores, los principales servicios ofrecidos por el Grupo son los siguientes:

- Ingeniería de proyecto: diseño sin perder de vista el rendimiento. Los ingenieros cuentan con la experiencia y la dedicación para optimizar el rendimiento de cada proyecto, lo que permite al Grupo desarrollar la solución de seguimiento solar más rentable que permita el mayor retorno de la inversión en el proyecto. Cada proyecto es único, por ello, los ingenieros de proyecto trabajan junto a los clientes para atender sus necesidades y para ofrecer las soluciones más innovadoras y rentables. Los servicios de ingeniería de proyectos incluyen el diseño optimizado para maximizar el rendimiento y la rentabilidad de cada proyecto, la minimización de movimientos de tierra e impacto medioambiental, así como equipos dedicados de ingeniería durante todo el proyecto en oficina y en proyecto.
- Servicios *onsite*: los servicios incluyen orientación, logística, training, *commissioning*, instalación y O&M. El servicio *onsite advisory plan* es el más rentable para muchos de los clientes. Los ingenieros orientan la instalación de la planta y sirven de guía en la organización de la logística, el trabajo en planta y el aprovisionamiento, dejando a los instaladores la libertad de supervisión, gestión y dirección de la misma.

Los equipos de especialistas dedicados en exclusiva al apoyo en la instalación, *onsite* o telemáticamente, sirven de guía y apoyo en cada paso del proyecto para asegurar la mejor organización e instalación, así como el cumplimiento de los plazos. Los *pullout test* del Grupo no son habituales entre los proveedores de seguidores, pero se han convertido en una elección común de los clientes para reducir el riesgo de inversión y cumplir con criterios de debida diligencia en la fase de pre-construcción.

- Solhub: el servicio estándar de fábrica incluye el innovador sistema de almacenamiento y logística Solhub, que entrega en proyecto, en los plazos acordados, los componentes del seguidor unificados sin empresas intermediarias de transporte.

El inventario de existencias y la actividad de envío entre las ubicaciones de almacenes de fábrica se sincronizan con las operaciones regionales y los calendarios de proyectos para proporcionar la mejor experiencia del cliente en cuanto a tiempos de entrega fiables.

Solhub, combinado con la capacidad de fabricación anual del Grupo, satisface las necesidades de los clientes en cuanto al suministro de proyectos de seguimiento solar a gran escala.

- Formación: el servicio de formación del Grupo conecta la experiencia que les dan los más de 15 años de historia en fabricación y construcción solar con las necesidades de los proyectos de cada cliente para asegurar que cumplen los plazos y alcanzan los máximos criterios de calidad.

Ya sea en obra o en remoto, los expertos de fábrica ofrecen servicios de formación que resuelven problemas tanto de forma preventiva como cuando se necesita una respuesta urgente.

- *Commissioning*: el Grupo ofrece su propio comisionado de planta que incluye la puesta en marcha de la planta y la correcta aplicación de la monitorización de los seguidores solares del proyecto por los ingenieros especializados. Con un comisionado de 5 MW al día, ampliable hasta 10 MW/día, el Grupo permite la puesta en marcha más eficiente.
- *Instalación*: la demanda de los clientes en cuanto a contratación y ejecución de la instalación varía de un mercado a otro. El Grupo responde con la entrega llave en mano de los equipos que, junto con la capacidad de stock a nivel regional, ha demostrado cumplir con los plazos temporales más exigentes del mercado.

Además de preocuparse por asegurar el éxito de los clientes, el Grupo tiene un fuerte compromiso por mejorar las economías locales en las que trabajan. El Grupo contrata y forma a personas locales para incorporarlas a su equipo y así dotar cada proyecto de los recursos necesarios.

- *Atención al cliente*: Solmate es el servicio de atención al cliente del Grupo a través de una nueva plataforma que ofrece la mejor garantía, cuidado, operación y mantenimiento a los clientes. Con infraestructura local en países como México, Estados Unidos, Brasil, España, Chile y Australia, además de almacenes Solhub en distintos países para iniciar una rápida gestión de repuestos, el Grupo garantiza la mejor y más rápida respuesta ante cualquier incidencia de funcionamiento.

El Grupo ha seguido consolidándose como uno de los líderes mundiales del sector, estando situado entre los mejores fabricantes de seguidores (trackers).

Desarrollo de proyectos fotovoltaicos

Asimismo, Powertis se configura como una plataforma de desarrollo e inversión en proyectos solares fotovoltaicos a nivel global. Esta actividad está basada en una gran experiencia que abarca todo el ciclo de vida de cada proyecto: desarrollo, financiación, construcción y operación de plantas solares fotovoltaicas. Cuenta con una atractiva cartera de proyectos en Europa y América Latina con interesantes oportunidades de desarrollo o adquisición.

Powertis cuenta con un equipo con gran experiencia en el desarrollo y la ejecución de proyectos fotovoltaicos a gran escala en todo el mundo, un equipo comprometido con cada proyecto adaptando las necesidades del cliente y acompañando a propietarios e inversores en cada paso del proceso.

Principales impactos de la COVID-19

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo de 2020.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la reciente aparición a finales del mes de diciembre de un tratamiento médico eficaz contra el virus (vacuna), las consecuencias para las operaciones de Soltec Power Holdings van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados considerando el proceso de vacunación iniciado a nivel internacional.

En el citado contexto los administradores y la dirección de Soltec Power Holdings, han realizado una evaluación de la situación actual conforme a la mejor información disponible. De los resultados de dicha evaluación, se destacan las siguientes cuestiones relativas a la información no financiera:

- Modelo de negocio: las circunstancias actuales no han llevado a Soltec Power Holdings a replantear ninguna característica relevante de su modelo de negocio habiendo establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar su impacto. De esta manera se han adoptado e implementado protocolos para garantizar el cumplimiento de las normas aprobadas en el RD-Ley 6/2020 y RD 463/2020, tanto en lo relativo a subcontratistas, personal y oficinas.

A tenor de la evaluación del desarrollo de la actividad del Grupo por parte de los administradores y la dirección, el Grupo ha podido mantener el desarrollo de los proyectos presupuestados o backlog sin que se manifiesten retrasos significativos en el cobro de cuentas comerciales que pudiera afectar a la liquidez del Grupo y a su ciclo de explotación.

- Cuestiones ambientales: el impacto previsto en este ámbito es bajo, en la medida que adicionalmente a la gestión activa realizada durante el ejercicio 2020, la disminución de la actividad presencial en las instalaciones físicas del Grupo ha **llevado, tal y como se observa en el apartado "Aspectos medioambientales"** a una mejora de los indicadores ambientales.
- Cuestiones relativas al personal: tras la entrada en vigor del RD-Ley 10/2020 de 29 de marzo de 2020, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, el segmento de Soltec industrial ha continuado con casi total normalidad el ejercicio de sus operaciones, a pesar de los retrasos que se han producido en la ejecución de ciertos proyectos, derivado del impacto de la pandemia, al mantener contratos de exportación con clientes internacionales y prestar servicios para el sector esencial de energía eléctrica, mientras que el segmento de desarrollo ha podido continuar su actividad de forma telemática. Esto tan solo ha provocado una interrupción de entre 5 y 10 días laborables en los proyectos de instalación radicados en España y una paralización parcial de los envíos internacionales de 1 día. En opinión de los administradores esta interrupción de la actividad no resulta significativa para el conjunto del año y espera recuperar la actividad perdida a través de la recuperación de las horas de trabajo a través de los mecanismos previstos.

Durante el ejercicio 2020 el único expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), con efecto retroactivo, realizado en el Grupo ha afectado a la sociedad Soltec Energías Renovables, S.L. en su centro productivo de Talaván (Cáceres) durante el periodo comprendido entre el 14 de marzo y el 29 de marzo de 2020 afectando a un total de 298 empleados.

- Cuestiones relativas a la salud y la seguridad: se han seguido las instrucciones del servicio de prevención **del Grupo, que han tenido en cuenta en mayor medida el "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales a la exposición al nuevo coronavirus (SARS – COV-2)" del 5 de marzo de 2020**, publicado por el Ministerio de Sanidad, así como sucesivas publicaciones o actualizaciones, habiéndose producido durante el ejercicio 2020 un incremento significativo de las horas de absentismo.
- Cuestiones relativas a la cadena de suministro: no se han apreciado demoras significativas, en el proceso de suministro de seguidores por parte de los proveedores, siguiendo adelante todos los contratos en vigor en base a las condiciones previamente establecidas.

Por último, resaltar que los administradores y la dirección del Grupo están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

Aspectos materiales y grupos de interés

Las prácticas en materia de sostenibilidad de Soltec Power Holdings se han desarrollado a partir del análisis de asuntos relevantes prioritarios. Soltec Power Holdings consolida su apuesta por un diálogo abierto y continuo con sus grupos de interés con el objetivo de aportarles valor a través de una actitud abierta y participativa. Potenciando este diálogo en la estrategia empresarial, se producen mejoras en la competitividad y en la calidad de los productos y servicios.

Las partes interesadas son un pilar importante en el éxito de la organización y, por lo tanto, el Grupo se esfuerza continuamente por lograr un compromiso efectivo con el fin de obtener sus importantes aportes y

preocupaciones. Se busca construir y desarrollar soluciones transparentes basadas en la confianza con todos los grupos de interés, respetando sus puntos de vista, expectativas clave y preocupaciones en el momento en que se desarrollan las estrategias de negocio.

Soltec Power Holdings se compromete regularmente con los grupos de interés a través del proceso de participación de las partes interesadas, para lo cual cuenta con múltiples canales de comunicación. Una participación detallada de las partes interesadas ayuda a definir los principales asuntos materiales, que se expresan claramente en las decisiones y aspiraciones futuras.

Soltec Power Holdings evalúa las cuestiones relativas a la materialidad considerando la importancia de los resultados económicos, la expansión de las operaciones y la presencia territorial, las relaciones con las partes interesadas (especialmente clientes, empleados y proveedores), así como el compromiso en cuestiones sociales (principalmente asociaciones, comunidades locales y administraciones públicas) y ambientales (principalmente emisiones, consumos energéticos y gestión de residuos) así como reguladores, mercado financiero, inversores y accionistas.

Los aspectos materiales junto con los ámbitos de actuación identificados por Soltec Power Holdings se han estructurado en base a la siguiente matriz de materialidad:

<p>Aspectos críticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Apuesta continua por la innovación en los productos y las soluciones proporcionadas a nuestros clientes</i> • <i>Contribución a la transición energética y al despliegue de las energías renovables</i> • <i>Entorno regulatorio y nuevas normativas</i> • <i>Modelo de negocio diferencial</i> • <i>Atracción, desarrollo y retención del capital humano</i> 	
<p>Aspectos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Buen gobierno y transparencia</i> • <i>Contribución al desarrollo de las comunidades locales</i> • <i>Alianzas estratégicas para apoyar el desarrollo del negocio y el crecimiento de la compañía</i> • <i>Gestión de los ciclos de conversión de efectivo</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ética e integridad en nuestras operaciones</i> • <i>Excelencia en nuestros productos y servicios</i> • <i>Salud y seguridad de los empleados</i> • <i>Incremento de la visibilidad ante el mercado y transmisión a los inversores del plan de negocio</i>
<p>Otros aspectos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Diversidad e igualdad de oportunidades</i> • <i>Fomento de la economía circular y gestión eficiente de los recursos</i> • <i>Reducción de la huella de carbono en nuestras operaciones</i> 	

- **Apuesta continua por la innovación en los productos y las soluciones proporcionadas a los clientes:** valor diferencial de Soltec Power Holdings presente desde el nacimiento de la compañía y que ha permitido su supervivencia y éxito actual, refuerzo del desempeño en este ámbito a través de la creación de una sociedad específica (Soltec Innovation) y un marco de gestión (política, estrategia, planes, comités, etc.), esfuerzo de inversión de la compañía en I+D+i para el desarrollo de nuevas soluciones, prioridad en la transformación digital de la compañía y sus procesos y participación activa en el desarrollo de nuevos sistemas de almacenamiento como el hidrógeno verde.
- **Contribución a la transición energética y al despliegue de las energías renovables:** aprobación de políticas y acuerdos a nivel nacional e internacional que fomentan la transición energética, contribución de las compañías del sector fotovoltaico al logro de los objetivos de estas políticas y la expansión de la

generación distribuida e importancia de tener presencia en los mercados de referencia en el sector de los seguidores solares en los próximos años (España, Australia, Brasil, México u Oriente Medio).

- Entorno regulatorio y nuevas normativas: capacidad de adaptación a un marco cambiante, identificación de riesgos regulatorios, nueva normativa para regular el régimen económico de energías renovables en España y política de incentivos fiscales en Estados Unidos.
- Modelo de negocio diferencial: existencia de un modelo de negocio integrado y sostenible a largo plazo que ofrece servicios a lo largo de toda la cadena de valor, presencia de equipos locales en las geografías de operación, desarrollo de soluciones customizadas para los clientes, economías de escala y contribución fiscal.
- Atracción, desarrollo y retención del capital humano: actualización del proceso de reclutamiento para impulsar la contratación de nuevos perfiles, existencia de organismos internos que supervisan la formación y participación de los empleados, desarrollo de becas propias que fomentan la atracción de talento joven, instauración de programas de impacto positivo que aumenten la satisfacción de los empleados (programa well-being) y existencia de múltiples mecanismos de comunicación interna con los empleados.
- Buen gobierno y transparencia: desarrollo del modelo de gobierno para adaptarlo a los requisitos de los inversores y el mercado. El reporting respecto al desempeño ESG de la compañía constituye una actuación fundamental para reforzar la transparencia en las actividades.
- Ética e integridad en las operaciones: cumplimiento escrupuloso de la legislación vigente, desarrollo de un sistema de gestión de compliance según los estándares más exigentes existentes en el mercado que cubre los ámbitos penal y fiscal, existencia de mecanismos de comunicación para el reporte de incidencias y análisis de riesgos específico a nivel país acompañado del desarrollo de políticas para mitigarlos.
- Excelencia en los productos y servicios: rendimiento del producto acorde a los criterios de los clientes, existencia de certificaciones de calidad del portfolio de productos, supervisión del proceso de desarrollo de productos encargados a terceros para asegurar su calidad, accesibilidad y transparencia de la información, medición de la satisfacción de los clientes a través de encuestas y conocimiento de las principales demandas de los clientes a través de diversos canales de comunicación.
- Contribución al desarrollo de las comunidades locales: contribución al desarrollo de las áreas rurales en las que se ejecutan los proyectos mediante la contratación y formación de personas y la sensibilización de las comunidades locales respecto a la importancia de las energías renovables, desarrollo de iniciativas de voluntariado corporativo para apoyar a la comunidad local (mejora del medio ambiente local, atención a necesidades, etc.), creación de una Fundación propia que canalice todas las iniciativas en el marco de la RSC, compromiso para la difusión y educación en materia de energías renovables e involucración directa mediante donaciones contra la pandemia COVID-19.
- Alianzas estratégicas para apoyar el desarrollo del negocio y el crecimiento de la compañía: colaboración con otros partners clave del sector para incrementar la visibilidad de la compañía y asegurar el flujo de caja a través de proyectos cíclicos, presencia en foros nacionales e internacionales relacionados con la actividad de la compañía, desarrollo de colaboraciones con socios para la integración de los productos, participación en organizaciones sectoriales para contribuir activamente a defender los intereses del sector y promover el criterio de la compañía en el desarrollo de políticas públicas.
- Salud y seguridad de los empleados: promoción de una cultura preventiva entre todos los empleados, formación técnica y práctica para los trabajadores, lanzamiento de campañas de prevención y mejora de la salud y desarrollo de numerosas actuaciones para prevenir los impactos de la COVID-19 sobre los empleados y las operaciones.
- Incremento de la visibilidad ante el mercado y transmisión a los inversores del plan de negocio: celebración de roadshows para inversores, incremento del número de analistas que cubren la compañía y aumento de la visibilidad como agente clave en el sector.

- Gestión de los ciclos de conversión de efectivo: control del fondo de maniobra, capacidad para hacer frente a los compromisos de pago y participación en proyectos con flujos de caja positivos desde el comienzo.
- Diversidad e igualdad de oportunidades: desarrollo de políticas, planes y comités que tratan específicamente esta materia, valoración económica de los puestos de trabajo para asegurar la no discriminación, existencia de un agente de igualdad formado en la plantilla y presencia de mujeres en comités y órganos de la compañía.
- Reducción de la huella de carbono en las operaciones: iniciativas para realizar una gestión más sostenible de los consumos de energía en las operaciones (consumo de renovables, medidas de eficiencia energética), participación en iniciativas públicas para promover y poner en valor la huella de carbono (sello reduzco) y fomento de la movilidad eléctrica en las operaciones.
- Fomento de la economía circular y gestión eficiente de los recursos: uso de materias primas con un elevado porcentaje de reutilización (acero), reutilización de materiales de obra (madera o cartón) sobrantes en los proyectos y gestión eficiente del agua y de los riesgos hídricos.
- Minimización de impactos sobre el terreno y la biodiversidad: cumplimiento de requisitos legales necesarios para la operación (estudios de impacto ambiental, etc.), cumplimiento de cláusulas ambientales requeridas por los clientes y reducción de la huella ecológica y del impacto sobre la biodiversidad de los proyectos.
- Colaboración con nuevos clientes que aporten valor al negocio: creación de alianzas sólidas con agentes clave del sector, generación de valor a través de proyectos de gran escala y mayor presencia en otros países.
- Gestión responsable de la cadena de suministro: inclusión de cláusulas ambientales y sociales en los contratos con proveedores, procedimientos de monitorización de proveedores para garantizar su alineamiento con la estrategia de Soltec Power Holdings y elaboración de procedimientos que aseguren la compra de material bajo parámetros sostenibles.

Dentro de Soltec Power Holdings, el comportamiento socialmente responsable se manifiesta en el respeto de los derechos de los trabajadores, a la libre negociación colectiva, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación por razón de edad, origen racial, religión o discapacidad y a la prevención de la salud de los empleados.

En este modelo, la gestión ética, responsable y sostenible es marco de referencia para el equipo. Esto, junto con los compromisos corporativos citados anteriormente, permitirá al Grupo adaptarse a los cambios que se producen continuamente en la sociedad actual.

La evaluación de grupos de interés ha proporcionado el contexto de sostenibilidad de Soltec Power Holdings, ayudándoles a alinear la estrategia con las expectativas de las partes interesadas, así como mejorar el comportamiento y el desempeño ambiental, social y económico de los próximos años, considerando los marcos conceptuales que se identifican en su política de sostenibilidad: Constitución española, proyecto de ley de cambio climático y transición energética, Código de Buen Gobierno de la CNMV, plan nacional integrado de energía y clima, estrategia de descarbonización 2050, estrategia de economía circular y acuerdo de París de las Naciones Unidas.



Soltec Power Holdings contribuye al desarrollo económico y social de su entorno. La creación de riqueza, empleo y conocimiento, son los principales beneficios generados.

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

Gobierno corporativo y gestión de riesgos

El consejo de administración es el máximo órgano de gobierno de Soltec Power Holdings en materia de responsabilidad corporativa y gestión de riesgos.

El consejo de administración de la Sociedad dominante de Soltec Power Holdings reconoce y asume la importancia que tiene contar con un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales, en interés de las distintas sociedades y de sus accionistas. El Grupo cree firmemente que un buen gobierno corporativo conduce a una toma de decisiones eficaz, lo cual es fundamental para el éxito de cualquier organización. La forma de gestionar el negocio asegura el crecimiento sostenible y sostiene el crecimiento de las operaciones.

Las reglas de gobierno corporativo, entre las que destacan el reglamento del consejo de administración y el código interno de conducta, son revisadas y actualizadas periódicamente, siempre confiando en el compromiso con la ética empresarial y la responsabilidad corporativa.

Las reglas de gobierno corporativo de Soltec Power Holdings se inspiran en las siguientes buenas prácticas:

- ✓ Promover la comunicación interna, así como la externa, dando respuesta a las expectativas de los grupos de interés, aplicando el principio de transparencia.
- ✓ Garantizar la defensa de los derechos humanos, así como el respeto por los estándares éticos y regulaciones aplicables tanto por normativa interna como externa.
- ✓ Tolerancia cero con la corrupción y las prácticas de competencia desleal.
- ✓ Fomentar la responsabilidad social corporativa a través del impulso de iniciativas y la monitorización del grado de cumplimiento de los compromisos.

- ✓ Trabajar continuamente en la identificación de los riesgos y las oportunidades, dando prioridad a los asuntos clave para la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

El consejo de administración y la comisión de auditoría de Soltec Power Holdings establecen que la gestión de riesgos es uno de los pilares clave del sistema de control interno del Grupo, y por lo tanto de la propia estrategia de la organización.

El Grupo identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que pueden afectar a todas las unidades de negocio relevantes, así como también establece aquellos mecanismos de control y medidas de mitigación mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

Los riesgos se evalúan y gestionan a través del área de gestión de riesgos. El sistema de gestión de riesgos del Grupo permite la gestión proactiva de los riesgos identificados, implementando medidas tanto preventivas como reactivas a los eventos potenciales, así como la monitorización periódica de la evolución de los mismos, permitiendo también tomar ventaja ante las potenciales oportunidades identificadas.

Los principales riesgos operativos, estratégicos y regulatorios que afectan al Grupo están vinculados con la incertidumbre existente en la demanda de los productos y servicios en un entorno cambiante, afectado por la pandemia mundial Covid-19, las dificultades de adaptación a los distintos entornos regulatorios junto con inestabilidades políticas y sociales, así como los potenciales cambios normativos, la creciente competitividad en la industria fotovoltaica y en específico de los seguidores solares con impactos sobre la reducción de los precios de los mismos, potenciales incumplimientos normativos a nivel operativo, seguridad de información vinculadas con el I+D de los productos, así como potenciales problemas derivados de desastres naturales, fallos del sistema y/o interrupciones de suministro.

En relación a los riesgos financieros los principales riesgos estarían vinculados con riesgos de crédito, liquidez, mercado (tipo de cambio y de interés) y obtención de garantías necesarias para poder contratar y ejecutar proyectos.

Para asegurar la gestión adecuada de los riesgos se ha definido una primera línea de defensa que lleva a cabo la gestión diaria operativa de los riesgos, mediante la implementación de políticas y procedimientos y que está compuesta por los responsables de las distintas áreas de negocio, una segunda línea, a la que compete la implantación, soporte y monitorización del sistema de gestión de riesgos, y una tercera línea de auditoría interna que presta un asesoramiento independiente y objetivo.

Aspectos medioambientales

Soltec Power Holdings está totalmente comprometido con el respeto y el cuidado del medio ambiente y es consciente del compromiso que contrae con sus clientes y con la sociedad en general, lo que les lleva a trabajar de forma constante y recurrente para minimizar el impacto que producen sus actividades en el mismo. En este sentido, ha desarrollado una serie de mecanismos internos que sientan las bases del compromiso con el medio ambiente, entre los que destacan como marco central el sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud y la existencia de un departamento específico en salud, seguridad y medio ambiente que supervisa el cumplimiento de todas las medidas ambientales.

Para la gestión y coordinación de todas las acciones medioambientales del Grupo, vinculadas con el diseño, fabricación y montaje de seguidores solares, se monitoriza periódicamente el sistema de gestión medioambiental implantado en los emplazamientos del Grupo en España, México, Brasil y Chile, basado en la ISO-14001:2015.

La política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud del Grupo establece los siguientes principios de obligada aplicación en el mismo:

- Asegurar que los servicios cumplen con las especificaciones, normas y códigos aplicables, así como la legislación y reglamentación aplicable en cuanto a calidad, medio ambiente y seguridad del trabajo.

- Establecer acciones y programas orientados a la mejora continua, la prevención de la contaminación y la prevención de daños y el deterioro de la salud, tanto en la calidad de los servicios, como en el respeto, protección del medio ambiente y seguridad de las personas.
- Incorporar a los servicios, la gestión basada en la minimización o eliminación de los impactos medioambientales y compatibilizar este objetivo con el empleo y consumo racional de materias primas, energía y recursos naturales.
- Incrementar la satisfacción de los clientes, asumiendo los conceptos de calidad y de respeto al medio ambiente y compromiso con la seguridad en el trabajo.
- Mantener comunicación permanente con las partes interesadas, con objeto de poder colaborar conjuntamente en la mejora de las prestaciones, tanto en aspectos técnicos, como de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- Estimular y motivar al personal, mediante la necesaria formación y sensibilización, con objeto de potenciar su integración en la gestión y desarrollo del sistema de calidad, medio ambiente y seguridad y salud del trabajo.
- Establecer mecanismos que incentiven la participación de los trabajadores con el fin de mejorar la seguridad y salud de los puestos de trabajo.

Adicionalmente al marco que establece dicha política, para llevar a cabo la planificación estratégica del sistema de gestión ambiental, el departamento de Environment, Health and Safety, en adelante EHS, del Grupo se encarga de identificar aquellos aspectos ambientales y determinar los diferentes ámbitos que pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente.

Dentro de los procesos de Soltec Power Holdings se debe remarcar, no solamente los procesos internos para la gestión ambiental de la propia organización, sino también los planes de gestión ambiental diseñados para su implementación en los proyectos de instalación de los seguidores solares, adaptados a la legislación específica en materia medioambiental en los distintos países donde se lleven a cabo los mismos.

Para la identificación de los principales impactos y riesgos en el ámbito ambiental se tienen en consideración las distintas etapas del ciclo de vida de los productos y servicios ofrecidos por el Grupo.

Los principales riesgos medioambientales a tener en cuenta por parte de Soltec Power Holdings son el uso de materias primas, la generación de residuos, la contaminación acústica y las emisiones atmosféricas derivadas de los consumos energéticos.

Como consecuencia del plan de gestión ambiental y de los principales riesgos identificados, se elaboran los planes de vigilancia ambiental de los proyectos cuyo objetivo es establecer un mecanismo que asegure, al mismo tiempo, el cumplimiento de las medidas protectoras y correctoras propuestas y la detección de alteraciones no previstas.

Como una línea más de control del riesgo ambiental, se implementa el control de los requisitos legales de aplicación, tanto a nivel internacional, estatal, autonómico y local, gracias al cual durante el periodo objeto del presente estado de información no financiera no se ha originado ningún incumplimiento significativo.

Adicionalmente, se realizan auditorías internas periódicas por parte del departamento de salud, seguridad y medio ambiente cuyo alcance abarca tanto las oficinas centrales y filiales como los proyectos de diseño, fabricación e instalación de los seguidores solares en curso.

Por último, cabe destacar las acciones de sensibilización y formación realizadas a todos los empleados de Soltec Power Holdings, cuyo objetivo es concienciar a los mismos sobre la importancia del ahorro de recursos en su ámbito de trabajo y de la reducción de los impactos ambientales derivados de las actividades diarias, para así contribuir a reducir su huella ecológica. En este contexto, el manual de buenas prácticas ambientales del Grupo sirve de base para la formación y sensibilización de sus empleados.

Contaminación

Soltec Power Holdings ha modelado un crecimiento económico basado en el respeto al medioambiente mediante la innovación y la optimización de la tecnología fotovoltaica.

Gracias a su tecnología puntera, el Grupo sigue afianzando su posición en el mercado de la energía solar fotovoltaica con productos revolucionarios como su seguidor solar monofacial y bifacial. La funcionalidad de los seguidores solares es conseguir que el módulo fotovoltaico gire alrededor de su eje siguiendo la dirección del sol, y generando por lo tanto más energía. Durante el ejercicio 2020 se han finalizado proyectos con una potencia acumulada de 1.752 MW que han permitido la reducción estimada de 1.402.008 emisiones de CO₂ (Tn). Durante el ejercicio 2019 se finalizaron proyectos con una potencia acumulada de 2.909 MW que permitieron la reducción estimada de 2.326.912 emisiones de CO₂ (Tn) en 2019).

Por otro lado, el servicio estándar de fábrica incluye el innovador sistema de almacenamiento y logística Solhub, que realiza la entrega en los plazos acordados sin empresas intermediarias de transporte. Esto permite además de dar el mejor servicio, mantener un control total durante todo el proceso, controlar las emisiones de CO₂, tener un control apropiado sobre la gestión de residuos y, en definitiva, ser responsables de la sostenibilidad medioambiental.

Al mismo tiempo, Soltec Power Holdings se encarga de implementar medidas para la disminución de sus aspectos ambientales significativos. Se controlan que las emisiones de carbono derivadas de la combustión de sus vehículos hayan pasado todos los controles normativos y se limita la velocidad de circulación por obra garantizando una menor emisión de gases.

De igual forma, en los proyectos se llevan a cabo medidas de control de ruido mediante, el uso de sistemas de reducción de ruido en maquinaria y vehículos de obra, la verificación de los certificados de conformidad de los fabricantes de las maquinarias, la utilización de compresores y perforadoras de bajo nivel sónico, la realización de mediciones periódicas de ruidos y la realización de revisiones periódicas de la maquinaria y silenciadores.

Economía circular: prevención y gestión de residuos

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

Soltec Power Holdings se asegura seguir una metodología para gestionar de forma adecuada los residuos que se generan en todo el Grupo y de transmitirla tanto a los trabajadores como a las personas responsables de su gestión interna o externa.

Se realizan formaciones de forma periódica, tanto a empleados como a subcontratas, en las que se comparten buenas prácticas y se hace hincapié en la importancia de realizar una correcta segregación de residuos para poder ser reciclados.

La actividad del Grupo genera diferentes tipos de residuos, no peligrosos y peligrosos, debido a la diversidad de actividades que se realizan en sus centros de trabajo procedentes de las actividades de oficina, logística, fabricación, instalación y mantenimiento.

La cantidad de residuos peligrosos, fundamentalmente aceites, y no peligrosos, fundamentalmente, plástico papel y cartón y madera, generados durante los ejercicios 2020 y 2019 se presentan en la siguiente tabla:

	Toneladas	
	2020	2019
Peligrosos	13	12
No peligrosos	1.400	1.464
Total	1.413	1.476

En todos los proyectos hay una medición de los residuos que se generan, desarrollándose distintas alternativas en relación a los mismos, entre las que destacan, la reutilización dentro de los propios proyectos o actividades de reciclado como el cartón o la madera.

El Grupo tiene contratadas empresas externas como gestores autorizados para la prestación del servicio de recogida y gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Todos los residuos están correctamente etiquetados, permitiendo una rápida identificación de los mismos, así como informar del riesgo asociado, tanto a los usuarios como a los gestores. Además, todos los centros de trabajo del Grupo generadores de residuos disponen de un lugar de almacenamiento debidamente señalado.

La zona de almacenamiento de residuos tiene un tamaño y unas características acordes con el volumen de residuos generados en el centro de trabajo. El departamento de seguridad, salud y medio ambiente realiza revisiones periódicas del estado de los almacenes de residuos para detectar anomalías, posibles mejoras y para comprobar que la gestión interna de residuos se realiza correctamente.

Por otro lado, Soltec Power Holdings en España da de alta todos sus centros productores en el registro de pequeños productores de residuos de la Dirección General de Medio Ambiente, manteniendo cada registro actualizado de conformidad con las normas que publiquen las autoridades regionales pertinentes. En relación al citado ámbito cada país tiene en consideración la legislación local al respecto.

Uso sostenible de los recursos

Soltec Power Holdings tiene como objeto poder integrar la sostenibilidad en la gestión del negocio en la toma de decisiones en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas, a la vez que permita generar valor tanto para la sociedad como para la empresa.

Su propósito es poder atender a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

Para ello, todos los productos se diseñan sin perder de vista el rendimiento. Los ingenieros del Grupo cuentan con la experiencia y la dedicación para optimizar el rendimiento de cada proyecto, lo que les permite desarrollar la solución de seguimiento solar más rentable, eficiente y sostenible. Los seguidores fabricados permiten generar más energía por hectárea ocupada y un mejor aprovechamiento del espacio.

Dentro del ahorro de recursos limitados, el Grupo ha creado un decálogo de buenas prácticas para sus empleados en el que hacen especial hincapié en el ahorro de energía y de agua. De igual forma, se fomenta la reducción en el consumo de papel.

Gracias a las nuevas tecnologías, el Grupo ha desarrollado un proceso de transformación digital de todas sus actividades y de la forma en la que se relacionan con sus grupos de interés. En este sentido el Grupo ha creado una intranet digital para toda la organización, que permite que todas las comunicaciones a sus empleados estén siempre disponibles, utilizan medios electrónicos como el e-mail siempre que sea posible y, utilizan la web y otros medios digitales para la promoción o el marketing, eliminando, por ejemplo, los folletos de publicidad.

Materias primas

Las principales materias primas utilizadas durante los ejercicios 2020 y 2019 han sido las siguientes:

	Toneladas	
	2020	2019
Acero	73.079	123.989
Otros componentes	8.671	19.051
Total	81.750	143.040

Durante el ejercicio 2020 la reducción de los consumos de materias primas se debe, fundamentalmente, a la reducción de la potencia global instalada de los proyectos así como al suministro de las hincas por parte de los clientes en determinados proyectos. Además, a través del desarrollo e innovación del equipo de ingeniería, se ha conseguido reducir el peso de determinados componentes, lo que consecuentemente ha reducido también el consumo de acero de esas piezas con respecto al año anterior.

El modelo de abastecimiento de las materias primas implementado prevé un sistema de hubs que permite abastecer la demanda de manera eficiente y globalmente distribuida. De esta manera, se cuenta con diversas soluciones de abastecimiento para lograr una cadena de suministro global que optimice el transporte de materiales.

Energía

El cuidado del medio ambiente concierne a todos sus empleados, por lo que desde Soltec Power Holdings se realizan varias campañas de formación y concienciación al año en las que se hace especial hincapié en el uso responsable de los recursos, y en especial de la energía. Además, se van recordando periódicamente estos conocimientos con continuas píldoras formativas con carteles en los tabloneros de anuncios, pequeñas etiquetas en grifos o en interruptores, etc.

Durante el ejercicio 2020 el consumo total de energía eléctrica del Grupo ha ascendido a 398.972 kWh (521.322 kWh en 2019), siendo la energía consumida en España, aproximadamente dos tercios del total del Grupo, de origen 100% renovable, contribuyendo de esta forma a la protección del medio ambiente. En relación al consumo de gasóleo y propano, el mismo ha ascendido durante el ejercicio 2020 a 569.117 litros y 44 kg, respectivamente (844.144 litros y 880 kg, respectivamente en 2019).

La reducción del consumo de energía eléctrica del Grupo durante el ejercicio 2020 se debe, fundamentalmente, al teletrabajo derivado de la pandemia Covid-19. En relación a la reducción del consumo de gasóleo y propano durante el ejercicio 2020 se ha fomentado el uso de carretillas y equipos eléctricos y la reducción de los consumos de propano con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

Cambio climático

Soltec Power Holdings está comprometido en la lucha contra el cambio climático, proponiéndose ser una empresa neutra de emisiones de gas de efecto invernadero (GEI) a largo plazo, estando prevista una reducción progresiva a corto y medio plazo de las emisiones.

Para ello, en el caso de España, el Grupo solo trabaja con proveedores de energía eléctrica con un mix eléctrico que no generen emisiones de CO2 ni otros GEI por su consumo eléctrico y se compromete a no variar este criterio de selección. Además, desde el paradigma de la sostenibilidad, el Grupo se compromete a reducir progresivamente su consumo eléctrico, realizando campañas de control, concienciación, cambio de equipos por otros más eficientes, etc.

Por otro lado, el Grupo en España tiene implementado un plan para reducir su huella de carbono, en el que se realiza un seguimiento continuo de sus emisiones y se compromete a su disminución año a año. Cabe mencionar que la huella de carbono generada por Soltec Power Holdings es muy reducida, atendiendo al tamaño de la organización, pero aun así Soltec Power Holdings busca la excelencia con un nivel aún más bajo de emisiones, y se compromete a conseguirla.

Las emisiones del ejercicio 2020, calculadas **a partir del consumo energético indicado en el apartado "Energía"** considerando el factor de emisión energético aplicable para cada tipología de emisiones, han ascendido a 1.419 toneladas de CO₂ de alcance 1 y 20 toneladas de CO₂ de alcance 2 (2.107 toneladas de CO₂ de alcance 1 y 29 toneladas de CO₂ de alcance 2 en 2019). El alcance 1 incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente gasóleo, y el alcance 2 incluye las emisiones asociadas al consumo de electricidad, considerando el origen 100% renovable de la energía eléctrica consumida en España.

Soltec Power Holdings se encuentra actualmente identificando las actividades y métricas relevantes vinculadas con las emisiones de alcance 3 correspondiente a otras emisiones indirectas, entre las que se están evaluando entre otros aspectos, los viajes de trabajo a través de medios externos, el transporte de materias primas y de productos realizados por terceros.

Con el objetivo de reducir sus emisiones a nivel logístico el Grupo cuenta con la solución Solhub que entrega en proyecto los componentes de los seguidores sin empresas de transporte intermediarias, evaluándose en el proceso de homologación de proveedores aspectos medio ambientales vinculados con el transporte y embalaje.

Principio de precaución

En lo que al principio de precaución se refiere, no procede que Soltec Power Holdings aborde este principio, ya que las actividades del Grupo no generan impactos que puedan llevar asociados daños graves o irreversibles al medio ambiente.

Biodiversidad

Soltec Power Holdings cuenta con un plan de gestión ambiental que sirve de soporte durante el proceso de construcción de las instalaciones fotovoltaicas con los productos de la compañía. El plan de gestión ambiental prevé el control de las potenciales afecciones a la flora y a la fauna, entre otros aspectos. De esta manera, se prevén los mecanismos de protección de la biodiversidad en las operaciones donde podría existir algún tipo de impacto, más allá de las operaciones que se llevan habitualmente en áreas industriales que no presentan riesgos de impacto en la biodiversidad.

Afecciones a la fauna

Las recomendaciones incluyen la instalación de vallados cinegéticos sobre los que se colocan chapas rectangulares para evitar choques de aves, la planificación de las actividades para no afectar a la fauna, la realización de las prospecciones necesarias para detectar la posible presencia de nidos o refugios de especies de fauna, cumpliendo con el protocolo de rescate para la correcta gestión de todos aquellos ejemplares de fauna que pudiesen verse afectados por las obras.

Las recomendaciones incluyen, además, no realizar batidas para espantar mamíferos y aves en la zona de actuación, limpiar la zona de trabajo y evitar dejar basura, limitar los niveles sonoros, las vibraciones y la generación de polvo, especialmente en las épocas de reproducción y nidificación, limitar la velocidad máxima en el interior del proyecto a 20 km/h, seguir exhaustivamente el plan de vigilancia ambiental, observar si la ejecución de las obras altera los hábitats de la fauna colindantes actuándose en consecuencia, y restaurar una zona como corredor ecológico de aproximadamente 8 ha para crear un ecotono propicio para las aves presentes en la zona.

Afecciones a la flora

Las previsiones establecen la planificación de las actividades adecuadamente para no afectar a la flora, limitar la zona de actuación incluyendo los caminos de acceso e instalaciones auxiliares, regar la vegetación en caso

de acumulación significativa de polvo sobre la misma, no realizar acopios de cualquier material, ni siquiera temporalmente, en zonas ocupadas por vegetación natural, informar al personal de obra implicado sobre las especies y comunidades importantes o protegidas.

Además, no se permite la aplicación de herbicidas ni pesticidas, tampoco se realizan desbroces de la vegetación situada fuera de la zona de proyecto. Se debe dotar a las zonas operacionales con los equipos de extinción de incendios reglamentarios, a fin de proteger la zona y entornos de posibles incendios, y limitar la velocidad máxima en el interior del proyecto a 20 km/h. Por último, se deben rehabilitar los corredores ecológicos en caso de que existieran.

Afecciones al patrimonio ecológico

En cuanto al patrimonio ecológico, se deben planificar adecuadamente las actividades para reducir al máximo las afecciones al patrimonio colindante, realizando un seguimiento especial al movimiento de tierras en las zonas sensibles. Debe recopilarse información y planos en los organismos competentes, identificando y señalizando las zonas más sensibles, prohibiéndose el paso a maquinaria pesada.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas que componen Soltec Power Holdings son la base para el crecimiento y desarrollo de la organización. El centro del éxito de Soltec Power Holdings son sus empleados, su pasión por los productos, el trabajo en equipo y la relación con el cliente para poder ofrecer un servicio de calidad.

El Grupo confía en las capacidades de los empleados, en la diversidad del talento y en la vocación por crecer, por ello entienden siempre las relaciones profesionales como una alianza a largo plazo en la que todos se benefician. En el citado contexto, el Grupo ofrece a los empleados estabilidad laboral, contratación estable y un proyecto profesional motivador donde puedan desarrollarse y aprender continuamente en un entorno de diversidad generacional.

Por este motivo, uno de los principales objetivos del Grupo es la creación de una cultura organizativa inclusiva, que acoja y fomente la diversidad para llevar a todos los profesionales que lo conforman a alcanzar su máximo potencial. Esto implica la necesidad de una gestión del empleo con visión de futuro, teniendo presente que el mercado actual requiere de profesionales capaces de trabajar en un entorno colaborativo, dinámico, diverso y flexible.

El equipo de profesionales de Soltec Power Holdings está integrado por personas con un elevado nivel de compromiso, con pasión por hacer las cosas bien y por superar en todo momento las expectativas de los clientes. En la organización siempre es bienvenida la creatividad y aportación de nuevos enfoques y diferentes puntos de vista por parte de cualquier miembro del equipo.

En línea con lo anterior, Soltec Power Holdings tiene muy presente que el liderazgo es la clave del éxito en su trayectoria pasada y también en sus metas futuras, como lo es también el compromiso de 1.207 empleados a cierre del ejercicio 2020 (1.629 empleados a cierre del ejercicio 2019). Por este motivo, la gestión de los recursos humanos se basa en un modelo de liderazgo que proporciona a cada persona las herramientas necesarias para su desarrollo profesional, permitiendo a los empleados conducir su propio camino, el de sus compañeros y el del Grupo en conjunto.

La política global de recursos humanos de Soltec Power Holdings se sustenta sobre esa idea, creyendo en las personas y apostando por su talento para ser competentes y estar en continuo crecimiento. La presencia internacional del Grupo es un desafío que mueve y motiva a los empleados para desarrollar prácticas y procedimientos globales, que sean transversales y aplicables en todos los países en los que están presentes. De esta manera consiguen que la sostenibilidad no se limite a España y a las oficinas centrales, sino que todo el Grupo crezca a nivel global de manera sostenible.

Entre los riesgos más relevantes que podrían afectar a la organización en materia laboral, se encuentran los de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Soltec Power Holdings, en el desarrollo de sus actividades, tiene

la firme voluntad de operar en el marco de un modelo de gestión basado en la asunción de la ética empresarial. En el citado contexto y como compromiso vinculado con los valores y normas de actuación del Grupo se ha implementado durante el ejercicio 2020 un código de conducta en el que entre otros aspectos se incluyen: los principios generales sobre los que se definen los valores de referencia sobre los que se apoyan las actividades del Grupo, las directrices de actuación que deberán ser respetadas por toda la organización y los mecanismos de seguimiento para el control del cumplimiento del citado código y su mejora continua.

Atraer, desarrollar y retener el talento de candidatos y empleados es un objetivo clave en Soltec Power Holdings. El Grupo está convencido que, a través del desarrollo de las personas, se convertirá cada vez más en una organización eficaz, productiva y competitiva, consolidando el liderazgo de Soltec Power Holdings, basado en el valor y en la contribución que aporta cada uno de los empleados.

Durante el ejercicio 2019, Soltec Power Holdings puso **en marcha el programa "Soltec Wellbeing"**, un programa de bienestar promovido para los miembros de todo el equipo. Mediante este programa se busca generar un mayor sentimiento de empresa, mejorando las relaciones horizontales y verticales en la empresa, así como el clima laboral, promoviendo la comunicación, integración, buen ambiente laboral y motivación de los empleados, reduciendo el riesgo de exclusión en el trabajo y fomentando una mayor implicación de los trabajadores.

En esta misma línea, el Grupo cuenta con redes sociales internas que facilitan la comunicación bidireccional y transversal entre los trabajadores, permitiendo un trabajo colaborativo y conversacional, la visualización de documentación en red, la disposición de grupos públicos informativos y grupos privados de trabajo y la participación y comunicación inmediata.

En el citado contexto, las prioridades de Soltec Power Holdings en el ámbito de gestión laboral son las siguientes:

- ✓ Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, adaptándonos a los requerimientos del trabajo tanto generales como del propio puesto.
- ✓ Desarrollar los procesos de selección y de promoción interna en base a la igualdad de oportunidades, fomentando la formación y el desarrollo de las competencias de los empleados para la mejora de su experiencia y de su desempeño.
- ✓ Compromiso con el cumplimiento de las condiciones laborales que marca la ley, ofreciendo salarios dignos adaptados a cada circunstancia.

Empleo

El número total y distribución de empleados por países al 31 de diciembre de 2020 y 2019 es el siguiente:

	Número de empleados	
	2020	2019
España	603	660
Chile	202	30
Brasil	200	656
México	160	225
Estados Unidos	14	9
Perú	11	12
Colombia	8	9
Australia	7	8
Argentina	2	17
India	-	3
Total	1.207	1.629

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2020

El número total y distribución de empleados al 31 de diciembre de 2020 y 2019 por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2020

	Número de empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Director/a departamento	22	6	28	1	19	8
Encargado/a	218	60	278	42	209	27
Técnico/a	238	46	284	115	158	11
Administrativo/a	49	78	127	55	66	6
Operario/a	446	44	490	169	250	71
Total	973	234	1.207	382	702	123

Ejercicio 2019

	Número de empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Director/a departamento	52	22	74	11	54	9
Encargado/a	149	22	171	34	122	15
Técnico/a	220	49	269	96	151	22
Administrativo/a	66	74	140	58	76	6
Operario/a	895	80	975	430	473	72
Total	1.382	247	1.629	629	876	124

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo, por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional al 31 de diciembre de 2020 y 2019 es la siguiente:

Ejercicio 2020

	Número de empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Indefinido	455	143	598	155	386	57
Temporal	518	91	609	227	316	66
Total	973	234	1.207	382	702	123

	Número de empleados		
	Indefinido	Temporal	Total
Director/a departamento	28	-	28
Encargado/a	204	74	278
Técnico/a	181	103	284
Administrativo/a	58	69	127
Operario/a	127	363	490
Total	598	609	1.207

Ejercicio 2019

	Número de empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Indefinido	785	164	949	341	557	51
Temporal	597	83	680	288	319	73
Total	1.382	247	1.629	629	876	124

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2020

	Número de empleados		
	Indefinido	Temporal	Total
Director/a departamento	73	1	74
Encargado/a	148	23	171
Técnico/a	132	137	269
Administrativo/a	105	35	140
Operario/a	491	484	975
Total	949	680	1.629

El promedio anual durante los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2020 y 2019 de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y categoría profesional es el siguiente:

Ejercicio 2020

	Promedio anual de contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Indefinido	34%	9%	43%	10%	28%	5%
Temporal	51%	6%	57%	21%	28%	8%
Total	85%	15%	100%	31%	56%	13%

	Promedio anual de contratos (%)		
	Indefinido	Temporal	Total
Director/a departamento	3%	-	3%
Encargado/a	15%	4%	19%
Técnico/a	15%	7%	22%
Administrativo/a	3%	4%	7%
Operario/a	7%	42%	49%
Total	43%	57%	100%

Ejercicio 2019

	Promedio anual de contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Indefinido	35%	8%	43%	15%	26%	2%
Temporal	52%	5%	57%	23%	27%	7%
Total	87%	13%	100%	38%	53%	9%

	Promedio anual de contratos (%)		
	Indefinido	Temporal	Total
Director/a departamento	3%	-	3%
Encargado/a	7%	1%	8%
Técnico/a	7%	8%	15%
Administrativo/a	5%	2%	7%
Operario/a	21%	46%	67%
Total	43%	57%	100%

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2020

El número total de despidos por sexo, edad y clasificación profesional, durante los ejercicios 2020 y 2019, es el siguiente:

	Número					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
2020	605	66	671	302	344	25
2019	119	28	147	50	90	7

	Número	
	2020	2019
Director/a departamento	2	2
Encargado/a	35	23
Técnico/a	25	16
Administrativo/a	30	23
Operario/a	579	83
Total	671	147

El incremento del número de despidos con respecto al ejercicio 2019 se debe fundamentalmente a la finalización de proyectos relevantes en Brasil durante el ejercicio 2020.

El modelo retributivo aplicable con carácter general a la plantilla de Soltec Power Holdings se materializa, fundamentalmente, a través de una retribución fija, tomando como base lo establecido en los distintos convenios colectivos de aplicación o por las condiciones y acuerdos vigentes en cada país, que tienen en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado. Los principios de equidad interna y el valor de su función constituyen una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la citada retribución fija se basa en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

El citado modelo incluye una retribución variable compuesta por aquellos ingresos cuya percepción o cuantía está supeditada a que se cumplan determinadas condiciones, normalmente relacionadas con la eficacia del perceptor o perceptores, implementándose a través de incentivos y comisiones.

Adicionalmente, el sistema retributivo de Soltec Power Holdings también incluye una retribución flexible que permite diseñar, de forma voluntaria, la composición del paquete retributivo de los empleados de acuerdo a sus necesidades personales y/o familiares sustituyendo el salario en metálico por la contratación de determinados productos y servicios entre los que destacan tickets transporte, guardería, restaurantes, así como el seguro médico.

Las remuneraciones medias del Grupo durante los ejercicios 2020 y 2019 han sido las siguientes, desglosadas por sexo, edad y categoría profesional:

Ejercicio 2020

	Euros				
	Hombres	Mujeres	<30	30-49	>49
Remuneración	23.633	26.859	18.796	24.835	26.850

	Euros				
	Director/a	Encargado/a	Técnico/a	Administrativo/a	Operario/a
Remuneración	85.030	37.551	24.980	18.384	15.757

Ejercicio 2019

	Euros				
	Hombres	Mujeres	< 30	30-49	> 49
Remuneración	16.686	18.766	11.184	19.701	20.386

	Euros				
	Director/a	Encargado/a	Técnico/a	Administrativo/a	Operario/a
Remuneración	56.325	33.805	23.613	12.999	9.575

La política de retribuciones del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Para el cálculo de la brecha salarial del Grupo se ha considerado el salario medio de hombres y mujeres por categorías profesionales. La citada información viene condicionada por los siguientes aspectos:

- i) las categorías profesionales están compuestas por una asimilación de categorías profesionales diferentes en su origen en función del marco legal y laboral del país
- ii) las categorías profesionales incluyen diferentes puestos de trabajo con diferentes remuneraciones en función del puesto
- iii) no todas las categorías profesionales ni los dos sexos existen en todas las sociedades/países
- iv) las estructuras salariales de cada sociedad/país son diferentes

En el citado contexto, la diferencia salarial de cada categoría se ha calculado como la diferencia de remuneración media entre hombres y mujeres dividido por la remuneración media de los hombres. Con la citada información, se ha calculado la media ponderada teniendo en consideración el peso de cada categoría con respecto a la plantilla de empleados durante el ejercicio. Finalmente, a partir de los citados cálculos se ha obtenido la aportación a la diferencia salarial global por categoría profesional, no identificándose en relación a la misma brecha salarial para el conjunto del Grupo.

Durante el ejercicio 2020 se ha producido un cambio en el órgano de administración de la Sociedad dominante pasando a conformar un consejo de administración compuesto por siete miembros (3 mujeres y 4 hombres) del que forma parte el anterior administrador único y del que el presidente del consejo ha ejercido las labores de consejero delegado.

Durante los ejercicios 2020 y 2019 los administradores y la alta dirección (2 mujeres y 5 hombres) de la Sociedad dominante han devengado las siguientes rentas dinerarias (incluye tanto rentas abonadas por la Sociedad dominante como por cualquier otra sociedad dependiente):

	Miles de euros (*)	
	2020	2019
Remuneración por pertenencia al Consejo y/o Comisiones del Consejo (**)	76	-
Sueldos (***)	721	180
	797	180

(*) Durante el ejercicio 2020 se considera alta dirección a todos los "Chiefs" y los directores generales del segmento industrial y desarrollo (durante el ejercicio 2019 se consideraba alta dirección al administrador único).

(**) 40 y 36 miles de euros, respectivamente, administradoras y administradores.

(***) Incluye el sueldo del consejero delegado de la Sociedad dominante que a su vez es miembro del consejo de administración (596 y 125 miles de euros, respectivamente, hombres y mujeres).

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2020

Adicionalmente, no han devengado cantidades calificadas como rentas en especie en concepto de sus labores como alta dirección o administradores adicionales a las arribas indicadas en ninguno de los periodos.

El importe devengado de gasto de personal consecuencia de pagos basados en acciones a empleados, un hombre de la alta dirección, durante el ejercicio 2020 asciende a 53 miles de euros (55 miles de euros en el ejercicio 2019).

La relación existente entre el salario mínimo retribuido por Soltec Power Holdings y el salario mínimo interprofesional durante los ejercicios 2020 y 2019 es superior a una unidad para España, comprometiéndose el Grupo, en el resto de filiales a respetar la normativa local en vigor tanto a nivel de convenios o acuerdos vinculados con el establecimiento de un salario mínimo local.

Organización del trabajo

Las compañías de Soltec Power Holdings disponen de autonomía para organizar su tiempo de trabajo en base a los convenios colectivos y/o pactos de empresa de aplicación que regulan la jornada anual de trabajo, así como por las necesidades operativas aplicables en cada situación.

Partiendo del cumplimiento de los requerimientos legales, y en equilibrio con las obligaciones de cada una de las compañías, Soltec Power Holdings impulsa prácticas de flexibilidad que faciliten la adecuación del horario de trabajo para sus trabajadores: horario de entrada flexible, ajustes sobre el horario de comida en función de la hora de entrada, jornadas intensivas los viernes, etc.

En España, la jornada laboral para los ejercicios 2020 y 2019 ha quedado fijada, en los convenios colectivos de aplicación más relevantes, en 1.760 horas de trabajo efectivo anual para los trabajadores contratados a tiempo completo. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplica la reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada contractualmente.

El promedio anual durante los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2020 y 2019 de empleados a jornada completa y parcial por sexo, edad y categoría profesional es el siguiente:

Ejercicio 2020

	Promedio anual empleados (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Completa	87%	12%	99%	36%	53%	10%
Parcial	-	1%	1%	1%	-	-
Total	87%	13%	100%	37%	53%	10%

	Promedio anual empleados (%)		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Director/a departamento	1%	-	1%
Encargado/a	11%	-	11%
Técnico/a	12%	-	12%
Administrativo/a	5%	1%	6%
Operario/a	70%	-	70%
Total	99%	1%	100%

Ejercicio 2019

	Promedio anual empleados (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Completa	87%	13%	100%	38%	53%	9%
Parcial	-	-	-	-	-	-
Total	87%	13%	100%	38%	53%	9%

	Promedio anual empleados jornada completa (%)
Director/a departamento	3%
Encargado/a	8%
Técnico/a	14%
Administrativo/a	7%
Operario/a	68%
Total	100%

Aunque actualmente no existe una política común que establezca medidas para la desconexión laboral de los empleados, el Grupo trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de las personas que trabajan en el mismo. Para ello, los cursos y reuniones se realizan dentro del horario laboral y, todo el personal que lo solicita, tiene la oportunidad de acogerse a la jornada reducida. Asimismo, derivado del COVID-19, y como medida de prevención, se ha impulsado el teletrabajo de cara a limitar la asistencia presencial siempre que fuese posible.

Durante el ejercicio 2020 un total de 27 hombres y 3 mujeres han podido disfrutar de permiso parental (19 hombres y 1 mujer durante el ejercicio 2019). Cabe destacar que el Grupo ha establecido un conjunto de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo durante las fases de embarazo y lactancia.

El número total de horas de absentismo durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020 ha ascendido a 68.521 horas, que equivalen al 3% de las horas totales equivalentes (30.127 horas, que equivalen al 1% de las horas totales equivalentes durante el ejercicio 2019), debiéndose su incremento a los efectos de la pandemia COVID-19 sobre la plantilla del Grupo.

Seguridad y salud

Soltec Power Holdings asume como uno de sus compromisos fundamentales la protección integral de la salud de los trabajadores a su cargo. El compromiso de Soltec Power Holdings con la seguridad y salud en el trabajo se transmite a los distintos grupos de interés a través de las políticas y sistemas definidos por el mismo: política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad y sistema de gestión basado en las normas ISO 45001 e ISO 14001:2015, en las que la actividad de diseño, fabricación y montaje de seguidores solares de las ubicaciones de España, México, Brasil y Chile se encuentran certificadas.

Dicho sistema tiene un carácter eminentemente preventivo y se basa en la identificación y planificación previa de las unidades que puedan tener un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, con el fin de llevar a cabo la ejecución de las mismas de acuerdo con los criterios establecidos.

El Grupo ha optado en España, como modalidad organizativa de la gestión de la prevención, por la concertación del servicio de prevención ajeno que asume las especialidades de higiene industrial y vigilancia de la salud. El servicio de prevención propio gestiona las especialidades de seguridad, ergonomía y psicología aplicada.

Por otro lado, Soltec Power Holdings dispone también de recursos preventivos propios a través de un departamento EHS que se constituye como una unidad organizativa y funcional específica, integrada funcionalmente dentro de la dirección del Grupo y con dependencia directa de la gerencia de la empresa, quien además se encarga de proporcionar formación a todos los empleados y de realizar inspecciones y auditorías ayudándoles a mantener un alto nivel de prevención en todo el Grupo. Cuenta además con delegados de

prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Dado que la actividad de la organización es tan dispersa geográficamente a nivel mundial, el director global del departamento de EHS se encuentra ubicado físicamente en las oficinas centrales en Murcia, disponiendo de un responsable del departamento de EHS en cada uno de los proyectos y oficinas que el Grupo tiene por el mundo.

Durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2020, los distintos departamentos de prevención del Grupo han cobrado especial relevancia debido a la aparición de la pandemia del coronavirus. Desde el primer momento Soltec Power Holdings implementó una serie de medidas para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, clientes y proveedores, además de reforzar las medidas preventivas ya existentes, con el objetivo de garantizar la continuidad de sus operaciones.

Al comienzo de la pandemia, Soltec Power Holdings definió un procedimiento de actuación ante contagio por coronavirus que ha sido actualizado periódicamente y que se ha puesto a disposición de todos los trabajadores. Asimismo, se han establecido medidas preventivas en todas sus instalaciones, para sus trabajadores, visitas de proveedores y para la carga y descarga en muelles, entre las que destacan: control de accesos, toma de temperatura, medidas de higiene y refuerzo de equipos y labores de limpieza, gestión de EPIs, ventilación, entre otras.

Soltec Power Holdings reconoce la importancia de las condiciones de trabajo como factor determinante en el compromiso de los empleados y la retención del talento. En este sentido, vela por la calidad de vida de sus trabajadores, procurándoles unas condiciones aptas para su confort en un entorno laboral estable y de calidad.

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

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

El índice de frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, sin incluir in itinere, categorizados como leves, ha sido durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020 de 7,8 y 0,3, respectivamente (1,4 y 0,07, respectivamente durante el ejercicio 2019), habiéndose computado quince accidentes de hombres y dos de mujeres (cuatro accidentes de hombres durante el ejercicio 2019). Durante los ejercicios 2020 y 2019 no han sido declarados ningún caso de enfermedad profesional. En este contexto, no se ha identificado ningún puesto de trabajo de alto riesgo.

El Grupo se compromete no solo a continuar disminuyendo los índices de siniestralidad, situados generalmente por debajo de la media nacional o del sector, sino también y a continuar con el cumplimiento riguroso en materia de medio ambiente de todo lo estipulado en la ISO 14001: 2015. Adicionalmente Soltec Power Holdings esta adherido a la declaración de Luxemburgo para empresas saludables, con el objetivo no solo de mantener, sino mejorar la salud de todo el personal del Grupo.

Debido al continuo esfuerzo de Soltec Power Holdings por cuidar la salud de sus empleados, durante el ejercicio 2019 se formalizó un acuerdo con una empresa de alimentación saludable, reduciendo por tanto los desplazamientos del personal y evitando los potenciales accidentes de tráfico, así como proporcionando una comida sana y equilibrada que redundará en la salud de los mismos.

Soltec Power Holdings pone a disposición de sus empleados un entrenador personal dos veces a la semana, animando a sus trabajadores a desarrollar hábitos saludables y deportivos. Durante los ejercicios 2020 y 2019 también ha organizado cursos, entre ellos uno con un capitán de la Guardia Civil, que ha sido premio nacional de prevención de riesgos laborales, para que los empleados interesados pudieran mejorar sus habilidades en situaciones de estrés.

Relaciones sociales

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados de Soltec Power Holdings, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, en convenios y en acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores. El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en el Grupo, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los citados representantes, siendo los porcentajes de cobertura más relevantes en España, México y Brasil, los cuales ascienden durante el ejercicio 2020 a 100%, 62% y 100%, respectivamente (100%, 95% y 77%, respectivamente durante el ejercicio 2019), correspondiendo las variaciones con respecto al ejercicio 2019 a situaciones derivadas de las relaciones con los sindicatos en los proyectos en curso México y Brasil.

Los convenios colectivos para las industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de Cáceres y su provincia, el de las industrias y servicios del metal de la provincia de Albacete, el sectorial del metal de la provincia de Zaragoza, el del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos y los de oficinas de despachos de Murcia y Madrid son los convenios de referencia más relevantes en España, encontrándose la totalidad de los trabajadores de las compañías españolas cubiertos por convenio colectivo. En cuanto al resto de filiales, las mismas se rigen por los convenios colectivos sectoriales /o de empresa de aplicación en caso de estar formalizados, encontrándose un número relevante de empleados del Grupo, fundamentalmente en Brasil y México, cubiertos por los mismos.

En los países en los que no existen convenios colectivos, los empleados se encuentran cubiertos por la legislación laboral vigente en los mismos.

Las compañías del Grupo reconocen el derecho de afiliación a cualquier sindicato y a la no discriminación por razón de esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor. La aplicación de estos derechos se traduce en el diálogo continuo, abierto y constructivo que el Grupo mantiene de manera constante con los sindicatos y que se traduce un número relevante de consultas y negociaciones a lo largo del año, no habiéndose producido ningún conflicto relevante entre los interlocutores sociales.

Formación

La formación y motivación del personal juegan un papel fundamental en el proceso de creación de valor de Soltec Power Holdings. Es por ello que, año tras año, las compañías del Grupo elaboran planes formativos adecuados a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal del equipo, teniendo en consideración tanto los objetivos colectivos del Grupo, así como los individuales de cada empleado.

Los planes de formación interna han procurado ir ampliando la oferta formativa y la duración de los cursos para ir ofreciendo una mayor variedad formativa a la que pueda acceder la totalidad del personal, abordando aspectos no sólo a nivel general (idiomas y ofimática), sino también incorporando cursos específicos que permitan profundizar en las habilidades y destrezas afines a los puestos de trabajo de cada área.

Las sociedades del Grupo alientan a sus trabajadores para que expresen sus objetivos y expectativas, manteniendo con ellos un diálogo abierto con la finalidad de saber conservar y motivar a los trabajadores proponiéndoles evoluciones de carrera atractivas y realistas, que les permitan desarrollar sus competencias a largo plazo. Las necesidades de formación se analizan a todos los niveles, incluyendo estrategia de negocio, dificultades operativas y otros asuntos como: rendimiento individual, el desarrollo y la sucesión y requisitos legales.

En este sentido, el Grupo pone a disposición de todos sus empleados planes de desarrollo profesional para articular sus objetivos de desarrollo profesional a corto, medio y largo plazo. Se trata de planes para orientar y supervisar la evolución y desarrollo de las aptitudes de los trabajadores y de sus carreras profesionales con el fin máximo de conseguir los objetivos que se pretendan alcanzar. El plan de desarrollo está totalmente alineado con el plan de formación en el que se obtiene una coherencia con las formaciones a realizar por el empleado a lo largo de su carrera en la organización.

Adicionalmente, en la búsqueda constante de los profesionales mejor preparados y que se amolden a las necesidades del Grupo, se ha desarrollado la Beca Solteach para instruir a ingenieros recién graduados en energía solar y un curso de formación Solteach On-Site, centrado en formar a los profesionales de la electrónica y la electricidad en el trabajo de campo que se necesita para el correcto funcionamiento e instalación de las plantas fotovoltaicas. Estos cursos constan de distintos apartados en los que se trata de introducir al alumno en los aspectos fundamentales del mercado fotovoltaico internacional y en los procesos que siguen sus productos.

Todos los cursos impartidos obedecen a necesidades de formación identificadas en la plantilla y han supuesto durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020 una totalidad de 41.403 horas, de las que 4.151 se llevaron a cabo por personal directivo, 3.200 por personal administrativo, 9.701 por personal técnico, 8.737 por encargados y 15.614 por operarios (59.827 horas, de las que 4.812 se llevaron a cabo por personal directivo, 5.081 por personal administrativo, 14.337 por personal técnico, 11.052 por encargados y 24.545 por operarios durante el ejercicio 2019), habiéndose reducido con respecto al ejercicio anterior, fundamentalmente, por la reducción de personal y por la pandemia COVID-19. Las horas de formación impartidas en España, Brasil y México han representado el 56%, 25% y 10%, respectivamente, del total de horas del ejercicio 2020 (45%, 41% y 11% en España, Brasil y México, respectivamente durante 2019).

Accesibilidad

Para Soltec Power Holdings la integración de personas con capacidades diversas en el mercado de trabajo es importante tanto desde el punto de vista de los derechos humanos como de la perspectiva económica, conduciendo a iguales oportunidades y a mayores tasas de empleo.

Desde Soltec Power Holdings se trabaja a favor de esta integración, estableciendo protocolos de actuación para resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Soltec Power Holdings garantiza de manera específica la protección de estos trabajadores, y a tal fin tendrá en consideración dichos aspectos en la evaluación de los riesgos y, en función de ésta, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Al 31 de diciembre del 2020, el Grupo contaba con 11 personas con capacidades diferentes (18 personas en 2019). En el citado contexto, el Grupo apoya la integración laboral y la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. La distribución por género y categoría del número de personas empleadas por el Grupo, 6 en España y 5 en Brasil, al 31 de diciembre de 2020 (8 en España y 10 en Brasil en 2019), con discapacidad mayor o igual del 33%, es la siguiente:

	Número	
	2020	2019
Encargado/a	2	1
Técnico/a	1	2
Administrativo/a	2	4
Operario/a	6	11
Total	11	18

Igualdad

El Grupo declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para todos sus empleados, sin discriminar directa o indirectamente por razones de género, ideología, raza, edad, origen social, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización estableciendo las mismas oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo a nivel español con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica por parte de Soltec Power Holdings a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad, atendiendo, entre otros aspectos, a la normativa vigente y a las siguientes medidas:

- Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de oportunidades en el Grupo.
- Desarrollar e incorporar en la gestión organizacional, medidas concretas que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres que trabajan en el Grupo.
- Crear procedimientos de trabajo en recursos humanos que se rijan por los principios de igualdad de oportunidades a la hora de llevar a cabo la selección y contratación del personal.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo empresarial y laboral del Grupo.
- Implantar medidas de conciliación familiar y laboral desde el plano de la igualdad dentro de la estructura interna del Grupo.
- Promover e implantar dentro la empresa un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde el Grupo.

En el citado contexto, el Grupo ha constituido un comité permanente de igualdad paritario, desarrollando un reglamento de funcionamiento del mismo y dotándolo de los instrumentos básicos necesarios para que pueda identificar y corregir las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Soltec Power Holdings reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas en caso de producirse.

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral, constituyen derechos fundamentales de todos sus trabajadores.

En este sentido y con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, Soltec Power Holdings, en su compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifiesta como principio básico, el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno, comprometiéndose a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral, habiendo implementado un protocolo de actuación frente al acoso laboral que establece los procedimientos, medidas de actuación y prevención, así como el seguimiento y monitorización de cualquier incidencia en relación al mismo.

Durante los ejercicios anuales finalizados el 31 de diciembre de 2020 y 2019, no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad ni se han recibido denuncias en relación al mismo.

Derechos humanos

Como empresa responsable, Soltec Power Holdings se encuentra comprometida con el respeto y el cumplimiento de numerosas leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias que le son aplicables. De esta manera, los empleados del Grupo se comprometen a respetar la legalidad vigente en los países donde se desarrolle su actividad y a no realizar ninguna actuación que pueda causar un perjuicio a los intereses de la empresa.

Soltec Power Holdings puede ser declarada jurídicamente responsable por causa de las violaciones de las leyes y demás normas obligatorias, así como por cualquier otra actividad ilícita de sus empleados, por lo que el Grupo espera que todos sus empleados, actúen lícita, ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones.

El compromiso de cumplir la legislación en todos los ámbitos en cada uno de los lugares donde se desarrolle su actividad, es una premisa inexcusable y de relevancia esencial para mantener y mejorar la confianza con los ciudadanos y la sociedad.

En todos los comportamientos profesionales, los empleados del Grupo se esfuerzan por hacer no solo lo que es legal, sino lo que es correcto, y guardan un estricto respeto a los derechos humanos y libertades públicas incluidos en la declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

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

Soltec Power Holdings asume los siguientes principios del pacto mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y que gozan de consenso universal:

- I. Soltec Power Holdings no utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil.
- II. Soltec Power Holdings no utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados a los empleados.
- III. Soltec Power Holdings establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos que no hayan podido evitarse. Se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Las instalaciones son correctas respecto a la prevención de riesgos laborales.
- IV. Soltec Power Holdings respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección. Soltec Power Holdings garantiza que los representantes de personal no sean discriminados y puedan tener acceso al resto de trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.
- V. Soltec Power Holdings no efectúa, ni auspicia ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. Soltec Power Holdings no permite comportamientos, gestos y

lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.

- VI. Soltec Power Holdings no utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.
- VII. Los trabajadores y las trabajadoras de Soltec Power Holdings disponen de al menos un día libre durante cada período de siete días de trabajo. Las horas extraordinarias se pagan según convenio y son siempre voluntarias para los trabajadores y las trabajadoras.
- VIII. El salario pagado cumple las exigencias legales de salario mínimo por puestos de trabajo. Soltec Power Holdings cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación vigente.
- IX. Soltec Power Holdings controla el cumplimiento de la normativa socio-laboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.

Soltec Power Holdings no ha identificado durante los ejercicios 2020 y 2019 ningún riesgo relevante de un posible incumplimiento de los derechos humanos en las actividades, directas o indirectas, de la organización.

Durante los ejercicios anuales finalizados el 31 de diciembre de 2020 y 2019 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

En cada paso del negocio, desde el gobierno corporativo hasta las operaciones y cadena de suministro, el Grupo busca la integridad, respetando las responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Soltec Power Holdings tiene un compromiso de tolerancia cero hacia el fraude, el soborno o la corrupción que pudiera producirse en el entorno de sus operaciones, bien por sus profesionales o por los terceros con los que colabora.

Soltec Power Holdings cuenta con herramientas de gestión que garantizan que todos los empleados actúen con integridad, cumpliendo con la ley y respetando a las personas y los derechos humanos. En concreto, el Grupo ha desarrollado un código de conducta, aplicable a Soltec Power Holdings, S.A. y Soltec Energías Renovables, S.L.U., que será implementado progresivamente en el resto de compañías y que tiene como finalidad establecer las directrices y pautas de actuación de todos sus administradores, directivos y trabajadores en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones que mantiene con todos sus grupos de interés, con una gestión transparente, eficaz y eficiente de los recursos, siendo honestos con los clientes, proveedores, instituciones, y siendo social y medioambientalmente responsables.

El código de conducta del Grupo se basa en la definición de la misión, visión, valores y principios del Grupo, y se erige como guía de actuación para asegurar una actuación adecuada en el desempeño profesional de sus empleados, adaptándose y acomodándose a la legislación vigente del país donde el Grupo realiza sus actividades, así como con las políticas y protocolos internos. Asimismo, el Grupo promueve e incentiva entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento desarrolladas en este código de conducta.

El citado código de conducta es la base sobre la que se asienta el programa de corporate compliance que ha implementado Soltec Power Holdings durante 2020 y que ha sido certificado por AENOR según la norma UNE 19601, con el objetivo de prevenir, evitar e identificar la comisión de ilícitos penales en el ámbito empresarial en cumplimiento de lo establecido en el código penal español, y para el cual se ha constituido un órgano de cumplimiento encargado la adecuada supervisión operativa del funcionamiento del programa.

La función de prevención penal de Soltec Power Holdings tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- Promover una cultura de cumplimiento dentro de Soltec Power Holdings, así como el conocimiento por sus integrantes de las normas y regulaciones aplicables a las anteriores materias, a través de acciones de asesoramiento, difusión, formación y concienciación.

- Definir e impulsar la implantación y total adscripción de la organización a los marcos y medidas de gestión del riesgo relacionadas con las cuestiones de cumplimiento.

En base a lo anterior, se ha realizado un análisis de las actividades que desarrolla el Grupo, así como el funcionamiento interno del mismo, identificado los delitos que pudieran ser de aplicación o respecto a los que existe cierto riesgo de comisión en el mismo, en atención a la actividad que se desarrolla.

Adicionalmente, Soltec Power Holdings ha alineado los protocolos o procedimientos internos tendentes a prevenir o, en su caso mitigar la comisión de los delitos por parte de los empleados cuando actúan por cuenta del Grupo en el desarrollo de sus actividades a los riesgos potencialmente identificados. Entre los citados protocolos destacan la política anticorrupción y el reglamento interno de conducta en los mercados de valores.

En resumen, actualmente, dicho modelo de corporate compliance recoge, a grandes rasgos, los siguientes elementos:

- Los riesgos penales que afectan a cada uno de los distintos departamentos y áreas, así como la revisión de las actividades críticas.
- Los controles generales y políticas corporativas con los que cuentan para prevenir la comisión de delitos.
- El proceso de monitorización de los controles que integran el sistema de supervisión y seguimiento del riesgo penal.
- El nombramiento de un órgano de cumplimiento como órgano de control.
- Un sistema de gestión de recursos financieros.
- Un sistema disciplinario.
- Un canal de denuncias en el que se puedan reportar los incumplimientos.
- La formación periódica a los empleados.

El Grupo exige a la totalidad de sus empleados el estricto cumplimiento de toda normativa anticorrupción aplicable, y a este respecto los mismo no podrán ofrecer, de manera directa o indirecta, cualquier beneficio o servicio a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

Los empleados del Grupo no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas. Asimismo, no podrán, bajo ninguna circunstancia, aceptar regalos, dádivas, atenciones o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad privada en el desarrollo de su actividad, a no ser que sean simbólicas e insignificantes o como signo de cortesía.

Con el objetivo de reportar posibles incumplimientos, Soltec Power Holdings ha puesto a disposición tanto para sus empleados como para cualquier socio de negocio del Grupo que considere necesario hacer uso de este, un canal de denuncias (canaldenuncia@soltec.com) a través del cual deberán denunciar cualquier tipo de sospechas fundadas o conocimiento de posibles infracciones del código de conducta, así como de cualquier protocolo general o particular de los que se ha dotado el Grupo en el marco de la implantación del corporate compliance.

El potencial delito de blanqueo de capitales se ha evaluado específicamente en el contexto de la actividad de Soltec Power Holdings no identificándose ningún aspecto relevante en relación al mismo.

De igual manera, aunque por su actividad no es sujeto obligado, Soltec Power Holdings se compromete a luchar firmemente contra el blanqueo de capitales, a fin de evitar la financiación del terrorismo, así como otras actividades ilícitas siguiendo lealmente las recomendaciones del grupo de acción financiera internacional. A tal fin, Soltec Power Holdings no establecerá relaciones comerciales con personas o entidades que no cumplan

con las obligaciones en materia de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo de cada país o que no proporcionen la información adecuada en relación con el cumplimiento de la misma.

Los datos de contenido personal que se recojan, almacenen y/o utilicen por el Grupo, serán registrados y tratados cumpliendo con las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos (normativa vigente en cada momento), asegurando el reconocimiento de los derechos (de información, acceso, rectificación, etc.) establecidos en dicha Ley.

Queda terminantemente prohibido la cesión de datos de carácter personal (ya sea de clientes, proveedores, empleados o terceros) a personas no autorizadas, lo mismo que el acceso indebido a dichos datos (por personas no autorizadas o para fines distintos del uso laboral interno).

Durante los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2020 y 2019 no se ha producido ninguna sanción ni denuncia relevante vinculada con los ámbitos descritos en el presente apartado.

Colaboración con la sociedad

Sociedad

Para Soltec Power Holdings la sostenibilidad se entiende como permanencia en el tiempo, y para lograrla hace falta dar respuesta a las expectativas que la sociedad y las personas que rodean al Grupo tienen del mismo. Por este motivo, el Grupo persigue objetivos económicos, ambientales y sociales en igual medida.

El Grupo apuesta porque la actividad que desarrolla tenga repercusiones positivas sobre la sociedad en la que opera, estableciendo una buena relación con el entorno mediante diversas iniciativas activas para la búsqueda constante de estos fines tan importantes en la actualidad.

Soltec Power Holdings está comprometido con todo lo que entraña el ser socialmente responsable. La actividad se desarrolla en un entorno que se debe respetar, en una sociedad a la que se debe devolver buena parte de lo que le entrega cada día, y en un estado al que se debe contribuir con los impuestos y aportaciones.

El primer objetivo se centra en la satisfacción de los clientes, a partir de las siguientes prioridades: (i) el logro y cumplimiento de las expectativas concretas y temporales que plantean los clientes, y (ii) la garantía de que dichas expectativas se adecuarán a las nuevas exigencias que tanto el mercado como los clientes puedan exigir en un futuro; se trata, pues, de un compromiso de mejora continuada de la calidad.

Con un decidido compromiso con las energías renovables y el medio ambiente, Soltec Power Holdings apuesta por el desarrollo de producto y la investigación para ofrecer una tecnología de vanguardia en el sector, minimizando al máximo el impacto medioambiental al tiempo que apuesta por el desarrollo de las economías locales.

El Grupo está totalmente concienciado con el desarrollo socioeconómico de todas las zonas en las que se posicionan. El compromiso de contratación de mano de obra local es real, especialmente cuando se encuentran en zonas deprimidas por el desempleo u otros desastres sociales.

Durante el ejercicio 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria y económica actual derivada de la Covid-19 el Grupo ha destinado recursos relevantes a bancos de alimentos, colaborando sus empleados activamente en los comedores de Jesús Abandonado, y a entidades que han necesitado equipos de protección, mascarillas, etc.

Adicionalmente, la educación es un pilar fundamental en su compromiso con las comunidades locales. El Grupo proporciona cursos formativos teórico/prácticos en las comunidades donde se asienta, no solo en energías renovables, también en otros oficios que puedan beneficiar al colectivo al que se dirigen. Estos cursos son gratuitos para el personal autóctono que generalmente proviene de zonas muy deprimidas por el desempleo sin posibilidad de acceder al mercado laboral por carencia de formación específica.

Esta formación es especialmente valorada en países en vías de desarrollo, donde el desempleo es muy elevado. En este contexto, la formación puede permitirles mejorar notablemente su calidad de vida.

También se desarrollan proyectos sociales, atendiendo a las necesidades de cada lugar, destacando el compromiso y solidaridad del Grupo con las personas necesitadas recolectando y donando juguetes a distintas organizaciones no gubernamentales a nivel mundial.

El Grupo apoya activamente campañas de salud como el día mundial del cáncer de mama, con charlas y folletos informativos, pegatinas para los cascos, etc. y también se movilizó durante los terremotos de México en los que realizó tanto donaciones económicas como entrega de víveres para los damnificados, destacando entre otros aspectos el equipo de voluntariado, en Murcia, ante los desastres provocados por las inundaciones derivadas de la Dana, mediante una campaña de ayuda a limpieza y rehabilitación de las zonas más afectadas, así como en la limpieza de plásticos en la costa de cabo de Palos.

Por último, entre muchas otras contribuciones, cabe destacar la reforestación realizada en el monte Roldán, de incomparable belleza paisajística, para repoblar esta zona con sus especies autóctonas y en peligro, como son el ciprés y la albaida.

Asociaciones y patrocinios

Conscientes de la responsabilidad social que el Grupo tiene como organización, se aportan todos los medios para garantizar la integridad de los empleados y colaboradores.

Soltec Power Holdings participa y colabora con la comunidad promoviendo actividades deportivas, culturales y solidarias. El Grupo fomenta la contribución social gracias a iniciativas de colaboración con grupos o entidades sin ánimo de lucro con el compromiso de valorar los potenciales impactos y riesgos inherentes de la actividad que pueden afectar a la sociedad.

Entre las citadas actuaciones cabe destacar el patrocinio del torneo internacional de tenis club de campo de Murcia, el patrocinio de la asociación por la música de Murcia que tiene lugar cada año con conciertos de diferentes jóvenes músicos, o el patrocinio de uno de los coches eléctricos que participaron en la carrera oficial greenpower Iberia Sureste.

Con relación a las asociaciones en las que participa el Grupo activamente, se pueden destacar, entre otras:

- UNEF (Unión Española de Fotovoltaica)
- APPA (Asociación Española de Energías Renovables)
- SEIA (Solar Energy Industries Association)
- MESIA (Middle East Solar Industry Association)
- SEPA (Smart Electric Power Alliance)
- Energy Council Australia
- AREMUR (Asociación Empresarial de las Energías Renovables y Ahorro Energético de Murcia)
- FREMM (Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia)
- RES4Africa (Renewable Energy Solutions for Africa)
- ABSOLAR (Associação Brasileira de Energia Soalr Fotovoltaica)
- Solar Power Europe
- Elettricità Futura
- ENTRA Agregación y Flexibilidad
- SECARTYS
- AHMUR (Asociación sectorial del hidrógeno verde de la región de Murcia)

El importe de las donaciones realizadas por Soltec Power Holdings durante los ejercicios 2020 y 2019 han sido de treinta y seis miles y once miles de euros, respectivamente, incluyendo entre las mismas las realizadas a bancos de alimentos, al Servicio Murciano de Salud, Aldeias Infantis SOS, Médicos del Mundo, UNICEF, Ready for África, etc.

Subcontratación y proveedores

La política de compras tiene como objetivo construir una base sólida de proveedores homologados para satisfacer las demandas y expectativas de los clientes. El Grupo a través de una gestión de compras, eficiente y transparente, busca continuamente identificar y mitigar los riesgos sociales y medioambientales inherentes en toda la cadena de suministro.

El Grupo asume el planteamiento de la mejora continua de sus procesos como parte del compromiso hacia la búsqueda del valor agregado en su cadena de suministro. De tal manera que sus procesos operativos son revisados y adaptados para incluir una evaluación de los proveedores que asegure la calidad, seguridad, cumplimiento ético y sostenibilidad de sus prácticas integradas en la cadena de valor, respondiendo así al creciente interés por parte de los interlocutores sobre el origen de las materias primas. El Grupo trabaja para que los proveedores logísticos sean eficientes y reduzcan su impacto medioambiental.

La gestión de las relaciones con los proveedores incluye también el valor añadido que los aspectos humanos del negocio pueden aportar a las operaciones, respetando los siguientes fundamentos: la comunicación bidireccional, abierta y eficaz, el respeto mutuo y voluntad para considerar las necesidades y opiniones de la otra parte, la imparcialidad en las negociaciones, la construcción de confianza, de forma que el Grupo pueda buscar formas de trabajar innovadoras y solucionar problemas juntos, así como la flexibilidad para satisfacer las necesidades de ambas partes.

Debido a que el éxito de los proyectos que desarrolla Soltec Power Holdings depende en gran medida del buen desempeño que realizan aquellos proveedores que suministran componentes del *tracker* o prestan servicios para su instalación en obra, estos se someten a un proceso riguroso de homologación y supervisión.

Como requisito previo para poder realizar cualquier pedido de compra, estos proveedores deben ser auditados y homologados, tanto sus instalaciones como sus materiales, equipos o servicios por parte del comité de homologación del Grupo formado por un miembro de las áreas de calidad, administración, ingeniería, compras, producción, logística, seguridad y medioambiente.

Homologando a estos proveedores se pretende reducir los riesgos inherentes en el suministro de estos bienes y servicios, que se consideran esenciales, y favorecer asimismo la calidad en la gestión de proveedores en general. Como resultado del proceso de homologación se obtiene un listado de proveedores homologados, fuera del cual los responsables de compras no podrán realizar aprovisionamientos cuando se trate de adquirir componentes para el *tracker* o de contratar servicios para su instalación en obra.

En relación a los proveedores de bienes o servicios que no están directamente relacionados con el *tracker* fabricado por el Grupo, no se les requerirá que se sometan al proceso de homologación, pero sí deberán aportar documentación formal para que poder ser acreditados. En este grupo se incluyen todos los proveedores que no suministran componentes del *tracker*, ni prestan servicios para su montaje e instalación.

Adicionalmente, los procedimientos de compras y contratos de suministro que se formalizan con los proveedores, exigen el cumplimiento de cuantas disposiciones estén vigentes en cada momento, en especial las de carácter laboral, seguridad social o fiscales, así como las relativas al medio ambiente, seguridad y salud, debiendo acreditar su cumplimiento en la forma y plazos establecidos. Para ello, entre otros aspectos se solicitarán certificados de calidad disponibles (ISO 9001), políticas para respetar el medioambiente (ISO 14001), políticas de seguridad y salud laboral (ISO 18001 e ISO 45001), políticas vinculadas con el cumplimiento de las directrices establecidas por la organización internacional del trabajo, realizándose adicionalmente y de forma periódica auditorías internas y externas.

Asimismo, se exige que los proveedores del Grupo apoyen y respeten la protección de los derechos humanos, tal como se define en la declaración universal de derechos humanos de las Naciones Unidas y no están autorizados a tomar ninguna acción que viole estos principios, ya sea directa o indirectamente.

En los contratos de suministro de materiales que son firmados por los proveedores se especifica claramente que los productos suministrados no contienen amianto ni ningún otro material, sustancia peligrosa o radioactiva en ninguna de las formas, ya sea en el material básico o en los componentes utilizados en el citado suministro.

En este sentido, el proveedor deberá certificar y garantizar que en el suministro no se adquieren o contienen “**minerales de conflicto**”, como estaño, tantalio, wolframio u oro provenientes de áreas afectadas por conflictos o de alto riesgo, incluidos las de sus propios proveedores. En general, el proveedor deberá seguir y cumplir con todas las leyes y regulaciones relevantes relacionadas con las restricciones de sustancias, materiales y radioactividad.

Por último, destacar el apoyo de Soltec Power Holdings al crecimiento local de la región y al desarrollo económico y, por ello, su apuesta por la compra a proveedores locales siempre que la tipología de producto que requiera lo permita, representando los aprovisionamientos realizados en los países en los que tiene actividad, durante el ejercicio 2020, aproximadamente el cincuenta por ciento de las compras realizadas, 45% España y Portugal y 7% Brasil, (cincuenta por ciento de las compras realizadas durante 2019, 39% en España y Portugal, 9% en Brasil y 2% en Australia). El resto de aprovisionamientos han sido realizados durante 2020, principalmente, en China y Corea con un 29% y 14%, respectivamente (China y Corea con un 30% y 12%, respectivamente durante 2019).

Clientes

Soltec Power Holdings, consciente del compromiso que contrae con sus clientes, dispone de los recursos necesarios para establecer en su organización un sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud, certificado según la norma ISO 14001:2015, ISO 9001 y OHSAS 18001:2007. Su objetivo es proporcionarles cada día un servicio más eficaz, asumiendo que los servicios prestados han de tener un incremento de calidad, fiabilidad y seguridad constante.

Todos los productos del Grupo están garantizados para asegurar el correcto funcionamiento de los mismos, acorde a los términos de garantía contratados, sometiéndose a estrictos controles de calidad para cumplir con las especificaciones y requisitos de sus clientes. Como recopilación de todas las inspecciones, ensayos y pruebas realizadas, se emite un certificado FAT. El objetivo es ofrecer el mejor servicio a los clientes, acompañando, asesorando y formando en cada caso con la finalidad de garantizar la mejor y más rápida asistencia técnica.

El plan de operación y mantenimiento ofrece la mejor asistencia con respuesta inmediata, instrucciones regulares, rápida gestión de los problemas con cobertura regional, coordinación *onsite* y *online*, visitas rutinarias y urgentes a plantas, informes periódicos, personal con dedicación exclusiva, monitorización y administración *online*. Adicionalmente, se dispone de procedimientos operativos en los que se establecen los requisitos necesarios para la realización de las actividades de mantenimiento del seguidor, con el objetivo de estandarizar las actividades durante los trabajos y así lograr controlar, reducir y/o eliminar los riesgos de accidentes con lesión a las personas, daños a los equipos, instalaciones y al medio ambiente.

De igual forma, Soltec Power Holdings pone a disposición de sus clientes un servicio de atención al cliente, “**Solmate**”, y cuenta con una nueva plataforma *online* disponible 24 horas a través de la cual los clientes pueden reportar problemas de manera rápida y hacer un seguimiento de sus solicitudes en todo momento. Con infraestructura local en países como México, Estados Unidos, Brasil, España, Chile y Australia, además de almacenes Solhub en distintos países para iniciar una rápida gestión de repuestos, Soltec Power Holdings garantiza la mejor y más rápida respuesta ante cualquier incidencia de funcionamiento.

Con Solmate Care los clientes pueden disfrutar de asistencia técnica continuada, *online* u *onsite*, y opciones de soporte adicionales. Su objetivo es acompañarlos durante todo el proceso, con expertos dedicados que permiten la respuesta inmediata, así como el diagnóstico del problema y la más rápida gestión de la solución. A través de Solmate Care, los clientes pueden acceder a beneficios complementarios como la monitorización de su Tracking Monitoring System, que permite el conocimiento más preciso del funcionamiento de los seguidores solares, además de ampliaciones de garantía.

Como parte del sistema de calidad, el Grupo dispone de un procedimiento de identificación y gestión de no conformidades que son correctamente documentadas por cada proyecto/filial y reportadas al departamento de calidad central con una periodicidad máxima mensual, así como de encuestas periódicas de satisfacción. Una vez implementadas las acciones necesarias se analizan las causas (origen) que provocan las no conformidades y se determinan las acciones correctivas necesarias para evitar la repetición de las mismas.

El número de reclamaciones recibidas durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, doscientas dieciocho (sesenta y siete en 2019), de clientes y admitidas a trámite no ha sido significativo en relación al número de equipos instalados, siendo las mismas resueltas, fundamentalmente, mediante la sustitución de materiales y/o reparaciones.

Soltec Power Holdings no tiene actualmente multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud de los consumidores.

Información fiscal

Durante el ejercicio 2020, Soltec Power Holdings, S.A. y Soltec Energías Renovables, S.L. han implementado una política fiscal corporativa, que ha sido certificada por AENOR según la norma UNE 19602, de cara a reforzar las bases de cumplimiento de las funciones de naturaleza fiscal encomendadas al órgano de administración de acuerdo con la normativa aplicable y las mejores prácticas tributarias.

En este sentido, la estrategia fiscal del Grupo tiene como objetivo fundamental asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria y de todas las obligaciones fiscales en cada una de las jurisdicciones en las que opera, todo ello en el marco del respeto de los principios corporativos de integridad, transparencia y consecución de interés social. Del mismo modo, Soltec Power Holdings se compromete a mantener una relación de cooperación con las distintas administraciones públicas.

Comprometiéndose al pago responsable de los impuestos y respetando en todo caso la normativa tributaria local en cada uno de los países donde Soltec Power Holdings desarrolla su actividad, los principios que rigen la estrategia fiscal del Grupo y las buenas prácticas que se derivan de los mismos, son los siguientes:

- Adopción de las medidas necesarias para garantizar la reducción de riesgos fiscales significativos y la prevención de las conductas susceptibles de generarlos, mediante el establecimiento de una política de supervisión, vigilancia y control de la actividad (política de *tax compliance*). Dicha política tiene como objetivo implementar un modelo de organización y gestión tributaria basado en el debido control y en el refuerzo de la cultura ética empresarial respecto al cumplimiento de obligaciones tributarias.
- Implementación de sistemas eficaces de información y control interno de riesgos fiscales, contemplando medidas para mitigarlos y estableciendo reglas internas de gobierno corporativo en esta materia, cuyo cumplimiento puede ser objeto de verificación.
- Rechazo al uso de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias.
- Relación con las administraciones tributarias basada en los principios de buena fe, colaboración y transparencia.
- Colaboración con las administraciones públicas en la detección y búsqueda de soluciones respecto a aquellas prácticas fiscales fraudulentas que puedan desarrollarse en mercados en los cuales se esté presente.
- Uso de todas las posibilidades que ofrece el carácter contradictorio del procedimiento inspector y fomento, en la medida de lo posible, de la regularización voluntaria de cualquier contingencia.
- Información al órgano de administración del Grupo de las políticas fiscales aplicadas y las consecuencias fiscales de las operaciones o asuntos que deban someterse a su aprobación cuando éstas constituyan un factor relevante.
- Adopción de decisiones en materia tributaria sobre la base de una interpretación razonable de las normas, bajo los principios de prudencia y responsabilidad y, en su caso, evitando posibles conflictos de interpretación mediante la utilización de instrumentos establecidos a tal efecto por las autoridades tributarias.

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2020

- Fomentar una cultura fiscal de cumplimiento y responsabilidad mediante la efectiva comunicación del programa de *tax compliance* y de las obligaciones derivadas del mismo con el objetivo de reforzar la cultura empresarial basada en la ética.

Para el cumplimiento de dichas directrices, el órgano de administración ha nombrado durante el ejercicio 2020 un *tax compliance officer*, encargado de la supervisión del modelo, y que, entre otros aspectos fomentará la revisión de la citada política fiscal, adoptando las modificaciones y mejoras que considere oportunas, de conformidad con la normativa que resulte aplicable en cada momento.

La distribución por países de los resultados e impuestos sobre beneficios pagados durante los ejercicios 2020 y 2019 son los siguientes:

	Miles de euros					
	2020			2019		
	Resultados antes de impuestos	Resultados después de impuestos	Impuestos beneficios pagados	Resultados antes de impuestos	Resultados después de impuestos	Impuestos beneficios pagados
España	(6.609)	(2.496)	682	1.804	2.330	1.072
Brasil	(4.333)	(3.498)	-	(2.273)	(1.160)	-
México	484	74	-	(1.671)	(1.671)	138
Chile	33	(19)	-	(77)	368	-
Argentina	(221)	(193)	-	187	14	204
Perú	(34)	(34)	-	(91)	(92)	-
USA	1.062	1.651	-	(567)	(554)	15
India	15	10	-	14	13	-
Australia	209	129	-	(64)	(64)	6
Francia	(433)	372	35	3.117	2.172	-
Italia	(909)	(889)	-	(35)	(35)	-
Otros	(34)	(35)	3	16	19	-
Total	(10.770)	(4.928)	720	360	1.340	1.435

Durante los ejercicios 2020 y 2019 el Grupo no se ha aplicado deducciones fiscales por importe significativo, encontrándose activadas pendientes de aplicación al 31 de diciembre de 2020 un importe de 1.535 miles de euros (48 miles de euros al 31 de diciembre de 2019). Los préstamos CDTI al 31 de diciembre de 2020 ascienden a 359 miles de euros (388 miles de euros al 31 de diciembre de 2019), no habiéndose dispuesto durante el ejercicio 2020 importe alguno (238 miles de euros durante el ejercicio 2019).

Hechos posteriores

No se han producido hechos posteriores relevantes vinculados con la información no financiera, desde el 31 de diciembre de 2020 hasta la fecha de formulación del presente estado de información no financiera consolidado, que no hayan sido desglosados apropiadamente en los apartados anteriores.

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar de referencia	Pág. Informe
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-4 Localización de las actividades GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-7 Dimensión de la organización	p. 1 a 11
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 11 a 17
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	p. 11 a 17 p. 16
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	p. 11 a 17

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	p. 11 a 17
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	p. 11 a 17
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	p. 16
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	El Grupo no tiene provisiones y garantías para riesgos ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 13
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)	p. 13 y 14
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Este aspecto no se considera material para el

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
		GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua	Grupo, dado que el consumo de agua es principalmente de uso humano
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	p. 14 y 15
		Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
Cambio Climático	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 14, 15 y 16

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	p. 14, 15 y 16	
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	GRI 304 Biodiversidad	p. 16 y 17
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-35 Políticas de retribución	p. 17 a 29
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	p. 17 a 29
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 17, 18 y 19

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
		GRI 405-1. b) Empleados por categoría laboral para cada una de las categorías, sexo y grupos de edad	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 19 y 20
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	No incluido en GRI: prevé el número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo, pero no el promedio por edad y clasificación profesional (recálculo de 102-8).	p. 20, 23 y 24
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad y sexo (solo lo relativo a despidos) No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	p. 21
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Se debe informar sobre la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional. Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	p. 21 y 22
	Brecha Salarial	*OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	p. 22
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local (se utiliza este indicador, ya que a medida que se avanza en la carrera profesional, pueden incidir diversos factores en la definición de la retribución de cada persona).	p. 23

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Políticas de retribución GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión) GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación No incluido en GRI: Información desagregada por sexo.	p. 22 y 23
	Implantación de medidas de desconexión laboral	No incluido en GRI	P. 23 y 24
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de la categoría de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	p. 27
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	p. 23 y 24
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	p. 24
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		p. 23 y 24

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
		GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	p. 24 a 26
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	p. 25
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	p. 25
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre la salud y seguridad en el trabajo	p. 26
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	p. 26

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
		No incluido en GRI: desglosado por país	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	p. 24 a 26
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)	p. 26 y 27
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado No incluido en GRI: horas totales de formación.	p. 27
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 27
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	p. 28 y 29
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 28 y 29
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo)	p. 28 y 29

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe	
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 28 y 29	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 27	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 28 y 29	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 29 y 30
		Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	p. 29 y 30
	Derechos Humanos	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	p. 29 y 30
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	p. 30

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar de referencia	Pág. Informe
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos)	p. 29 y 30
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 30 a 32
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	p. 30 a 32
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	p. 30 a 32

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	p. 31 y 32	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	p. 33	
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 32 a 37	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	p. 32 a 37	
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	p. 32 a 35
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	p. 32 a 35
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	p. 32 a 35	

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
	Acciones de asociación y patrocinio	GRI 102-12 Iniciativas externas	p. 33
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	p. 34 y 35
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	p. 34 y 35
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	p. 34 y 35
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 salud y seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	p. 35 y 36
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	p. 35 y 36

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar de referencia	Pág. Informe
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 salud y seguridad de los clientes) GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	p. 36 y 37
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	p. 36 y 37
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 36 y 37