



# Bien construido para el bienestar



Memoria de sostenibilidad  
**EINF 2023**

**CONSOLIS**  
**TECNYCONTA**

# Índice

---

INTRODUCCIÓN  
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA SOCIEDAD  
PALABRA DE NUESTRO CEO

## 1. Modelo de negocio

- 1.1. Actividad y entorno empresarial
- 1.2. Organización y estructura
- 1.3. Estrategia
- 1.4. Nuestra cultura
- 1.5. Beneficios del Prefabricado

## 2. Políticas Corporativas

## 3. Riesgos de la Sociedad

## 4. Cuestiones medioambientales

- 4.1. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica.
- 4.2. Economía circular y Prevención y Gestión de residuos.
- 4.3. Uso sostenible de los recursos
- 4.4. Cambio climático
- 4.5. Protección a la biodiversidad.

## 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

- 5.1. Personas
- 5.2. Empleo
- 5.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
- 5.4. Relaciones sociales
- 5.5. Formación de los trabajadores
- 5.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- 5.7. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
- 5.8. Estadísticas de formación en Cumplimiento normativo

## 6. Seguridad y Salud Laboral

- 6.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo
- 6.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

## 7. Lucha contra la corrupción y el soborno

- 7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
- 7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

## 8. Derechos Humanos

- 8.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos
- 8.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos
- 8.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
- 8.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- 8.5. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- 8.6. La abolición efectiva del trabajo infantil

## 9. Sociedad

- 9.1. Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible
- 9.2. Subcontratación y proveedores
- 9.3. Consumidores/Usuarios
- 9.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
- 9.5. Información fiscal





# Introducción

---

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales Individuales de Prefabricados Tecnyconta S.L. (en adelante, “Consolis Tecnyconta” o “la Sociedad”) correspondientes al ejercicio 2023, que finalizó el 31 de diciembre de 2023. Tanto los riesgos aquí identificados, así como los controles

y políticas desarrollados para su mitigación son la base sobre la que se elabora el Informe de Gestión anual, que al igual que en otros años, aprobará Prefabricados Tecnyconta, S.L. en los primeros seis meses del ejercicio fiscal 2023.

En la elaboración de dicho documento, conforme dispone el artículo 49.6.e) del Código de Comercio, se ha utilizado una selección de Estándares GRI (Global Reporting Initiative) o partes de su contenido (declaración “con referencia a GRI” prevista en GRI 1 Fundamentos 2021) con el objetivo de facilitar la comparación de la información, mostrando en Anexo I la trazabilidad de respuestas de la Ley 11/2018 con los citados indicadores e incluyendo las declaraciones requeridas para la redacción de declaraciones con referencia a GRI.

Para diseñar los contenidos de este Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”) y seleccionar los aspectos que son relevantes, Consolis Tecnyconta ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre

los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para la Sociedad, el presente EINF aborda su enfoque de gestión.

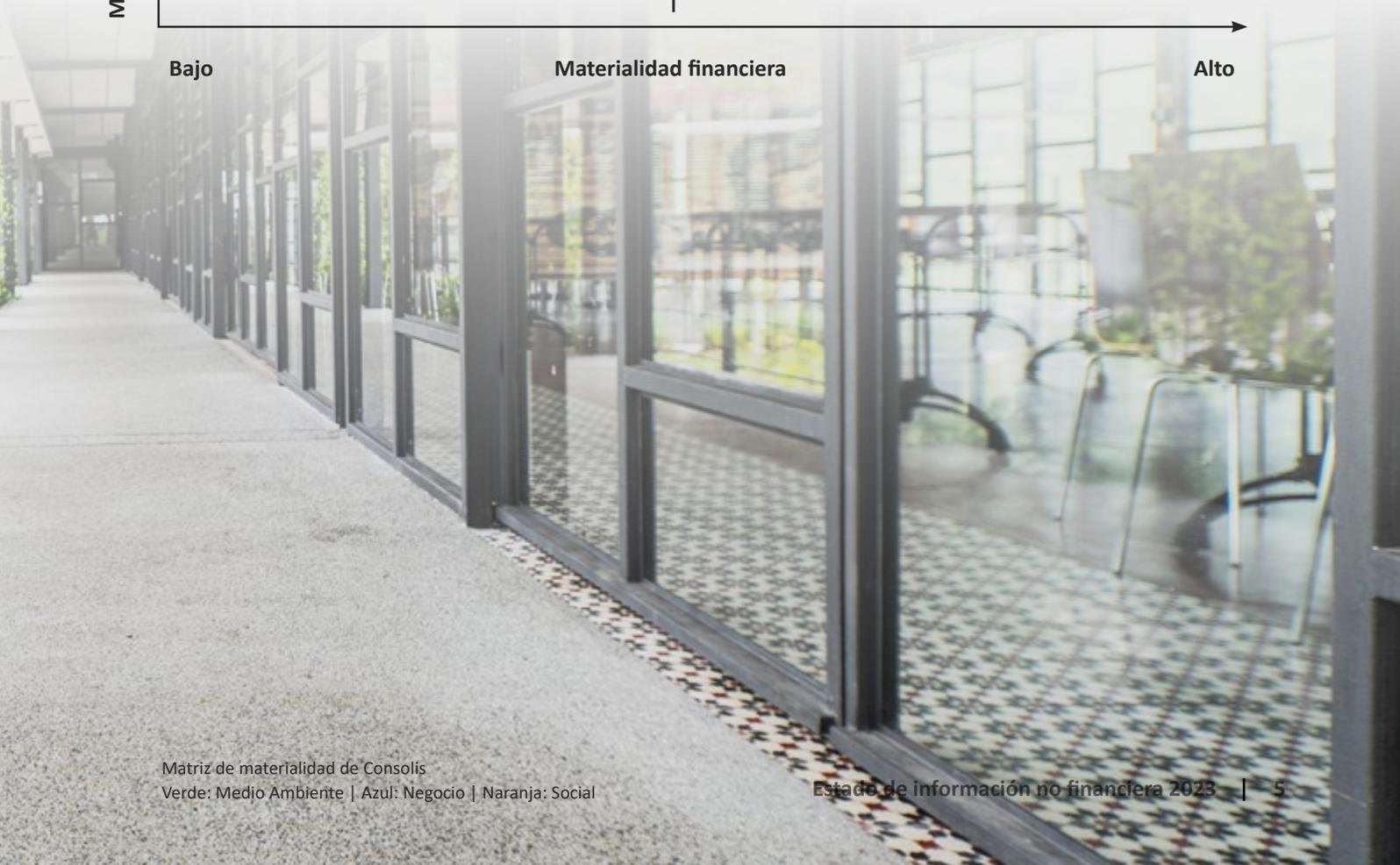
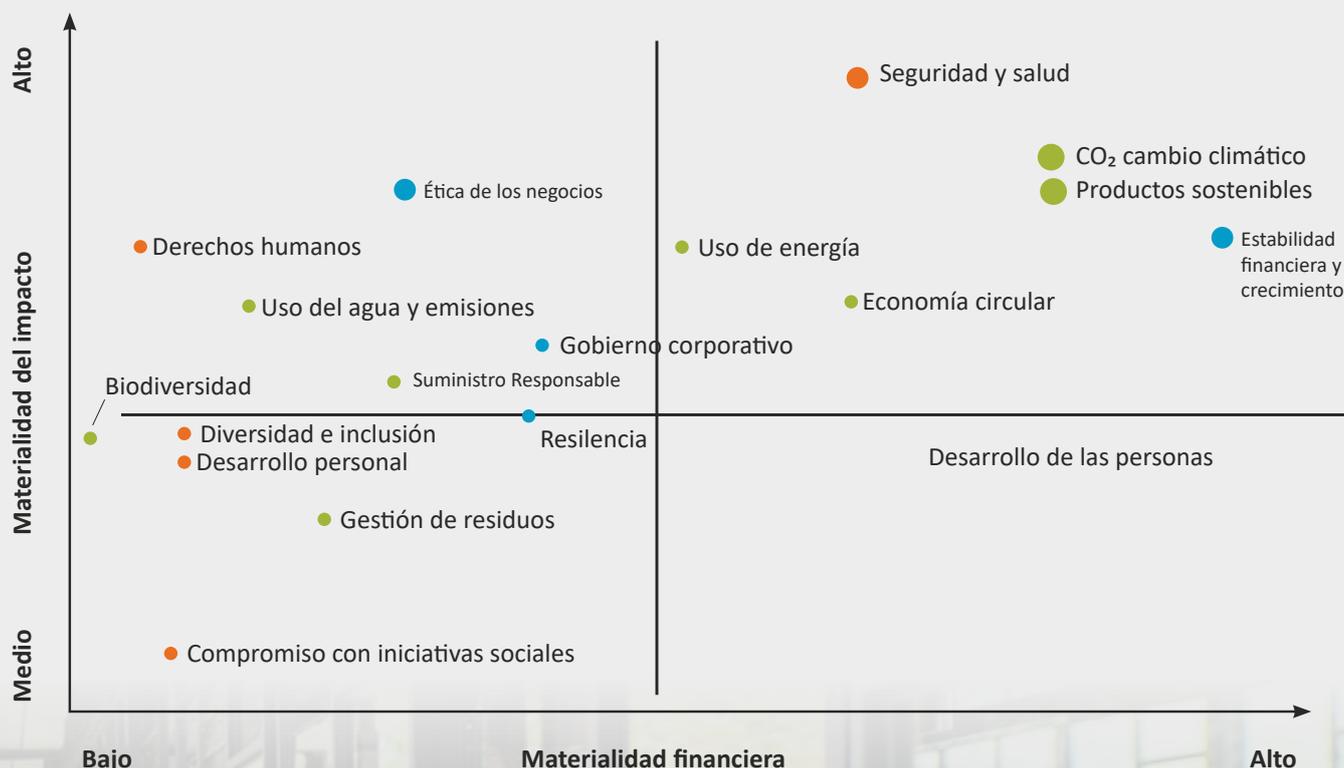
Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por el Consejero Delegado y el Director Financiero de la Sociedad, en línea con el análisis de materialidad realizado por el Grupo Consolis teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés.

Toda referencia a la materialidad contenida en este EINF se ha de entender relacionada con el ámbito de sostenibilidad. Así, teniendo en cuenta la actividad a la que se dedica la Sociedad, los riesgos no financieros más relevantes que pueden influir de forma más significativa en la evaluaciones y decisiones de los grupos de interés de la Sociedad son los derivados de la “Reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> en relación con el cambio climático”, “Productos sostenibles” “Seguridad y Salud Laboral”.

Por otra parte, los aspectos relativos al resto de puntos de este EINF tienen un menor impacto, al menos de manera directa, de cara a los grupos de interés de la Sociedad.

Teniendo en cuenta su importancia relativa, no se han aportado indicadores de información cuantitativa en la descripción de estas cuestiones en el presente EINF.

# Matriz de materialidad



# Información básica de la sociedad

Para cumplir con 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 la Sociedad se configura como declaración con referencia GRI.

En el siguiente cuadro se muestran los datos societarios de la Sociedad:

## DATOS SOCIETARIOS

Denominación:	Prefabricados Tecnyconta, S.L.U
Dirección:	Carretera A-127 (Gallur-Sangüesa), Km 11, 50660 Tauste
Capital Social (en Euros):	2.151.252
Número de acciones:	358.542
Actividad:	Diseño, cálculo, fabricación, venta y montaje de elementos de hormigón prefabricado
Cotizada:	No
Tamaño:	Gran empresa



A photograph of a construction site under a clear blue sky. The scene features several large, light-colored concrete pillars standing in a row. A yellow excavator is positioned in the middle ground, and a worker in a high-visibility vest and hard hat is visible in the distance. The ground is covered in gravel and dirt. The overall atmosphere is one of active construction.

# Bien construido para el bienestar



# “Crecimiento Sostenible

# Palabra de nuestro CEO

El año 2023 ha sido un periodo desafiante que ha terminado con buena nota, potenciada por la capacidad de nuestro equipo de alinearse con las necesidades de nuestros clientes combinada con el impulso en el desarrollo de soluciones sostenibles.

A pesar de que, en general, el mercado de prefabricados de hormigón no ha tenido un balance tan positivo este año, hemos conseguido construir buenas soluciones de la mano de nuestros clientes y proveedores y confiamos en seguir enfocando nuestro esfuerzo en promover una construcción más eficaz y sostenible.

---

Continuamos trabajando en buscar mejoras en nuestros procesos internos, siguiendo la política de inversión interna y cambios operacionales hacia la mejora de nuestros procesos productivos y la calidad de nuestros productos.

Destacamos este año la inversión en el desarrollo de personas. Hemos trabajado en programas de desarrollo profesional, e incluso desarrollo personal, en todos los niveles de nuestra organización. Hemos dedicado especial atención a la formación de nuestros líderes, para poder trasladar a todos los empleados nuestro objetivo de mejora de resultados.

Otro punto especial que destacar es la intensa agenda de ESG de la empresa, en todas sus dimensiones.

Desarrollamos la segunda versión de nuestra línea sostenible de productos certificados Green Spine Line® en cooperación con startups, universidades y centros tecnológicos.

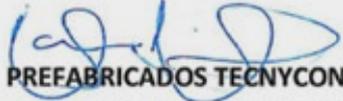
Conseguimos hacer realidad y importantes proyectos de nuestros clientes con nuestros productos reducidos en CO<sub>2</sub>. Seguimos esforzándonos en reducir el impacto de nuestros procesos, reducción de la generación de residuos y uso de energías renovables.

Apostamos por mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores: priorizando la seguridad en el trabajo, las correctas condiciones laborales y practicando políticas de igualdad y diversidad.

Nuestra gobernanza es un factor fundamental para la empresa y seguimos desarrollando nuestras políticas y procesos en gobernanza corporativa.

Durante el año, hemos hecho hincapié en la formación de nuestro equipo en estos procesos, como por ejemplo en ética empresarial y prácticas anticorrupción.

Finalizamos el año 2023 con un fuerte impulso al continuo desarrollo de la estrategia del grupo Consolis, desarrollando nuestro equipo, buscando liderar la transformación sostenible en la construcción junto a nuestros clientes.



**PREFABRICADOS TECNYCONTA S.L.**  
p.p. Marcelo Monteiro de Miranda



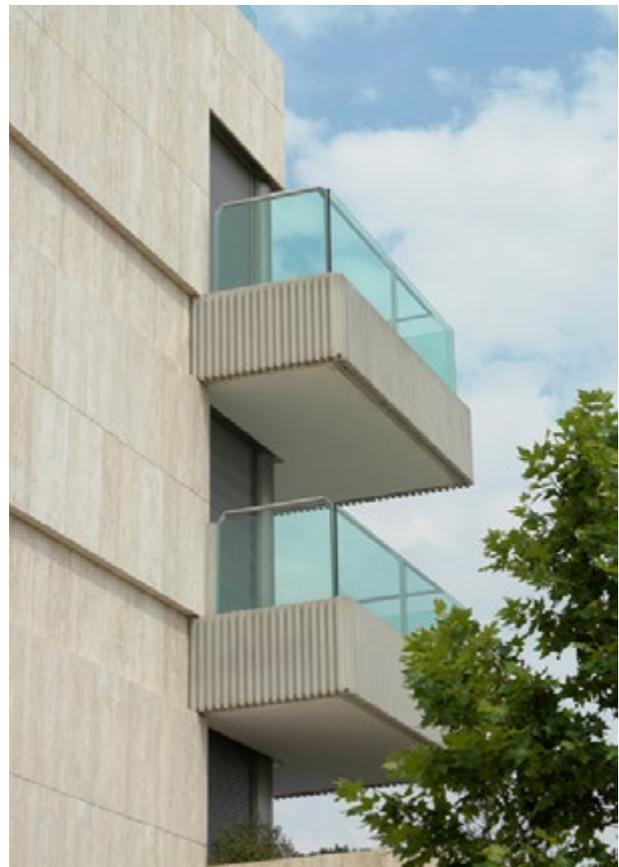
# Modelo de negocio

Consolis Tecnyconta, ubicada en Tauste (Zaragoza), es una empresa de ámbito nacional, del sector de la fabricación de elementos prefabricados de hormigón para la construcción, cuya actividad se especializa en el diseño, cálculo, fabricación, venta y montaje de vivienda prefabricada, naves industriales, edificios comerciales e instalaciones destinadas a cualquier uso, mediante elementos de hormigón prefabricado.

## 1. Actividad y entorno empresarial

Desde sus comienzos en 1993, Consolis Tecnyconta ha conseguido llegar a ser, casi 30 años después, un referente del sector del prefabricado en España. Lo que exige que toda la organización esté comprometida en el desarrollo del trabajo de manera profesional y bajo estándares de máxima calidad, con objeto de lograr la óptima satisfacción del cliente.

La entrada de la Sociedad en el Grupo Consolis en 2018, grupo líder de soluciones de prefabricados de hormigón y que firma algunas de las obras más espectaculares de Europa, marcó un hito en nuestra historia. Ello implica la capacidad de ofrecer a nuestros clientes una mayor variedad de productos, servicios y soluciones innovadoras.



*Edificio de la Tesorería de Huesca y edificio residencial Jara en Zaragoza, respectivamente.*



**Tauste**  
ZARAGOZA  
**270.000 m<sup>2</sup>**

El centro neurálgico de Consolis Tecnyconta se encuentra en la localidad zaragozana de Tauste, siendo el mercado nacional el único donde opera, donde se ha convertido en un referente del sector. Allí se sitúan las oficinas principales y se concentra el proceso productivo en una planta que ocupa 270.000 metros cuadrados. Nuestras oficinas son un fiel reflejo del espíritu de innovación que caracteriza a nuestros proyectos.

Además de ser un edificio singular, que evidencia la variedad de posibilidades que ofrece el prefabricado, se armoniza con el entorno al estar rodeado por

una superficie ajardinada de más de 7.000 metros cuadrados.

Acoge a un gran equipo de profesionales que, desde cada uno de los departamentos, ponen a disposición del cliente un servicio personalizado y eficiente, que busca en todo momento su satisfacción.

Además de las oficinas principales, disponemos de sede en Zaragoza capital y de varias delegaciones comerciales por España, con el fin de mejorar nuestra red técnico-comercial y acercarnos más a nuestros clientes.

Por otra parte, unas sólidas instalaciones productivas y un moderno equipamiento industrial nos permiten una **capacidad productiva diaria de hasta 500 metros cúbicos de hormigón**. El diseño y el layout de la planta de fabricación ha sido el resultado de un proyecto estratégico, pensado para mejorar el flujo de los materiales y las operaciones de fabricación.

En nuestro proceso productivo es esencial la gerencia estratégica del movimiento y el almacenamiento de materias primas y productos terminados, para su posterior puesta en obra. **Consecuentemente, la logística envuelve a todas las áreas productivas y ha sido determinante en el diseño de la fábrica.**



**Diseño & Ingeniería**



**+ Fabricación**



**+ Montaje**

## DISEÑO

A través del diseño, Consolis Tecnyconta garantiza una mayor eficiencia en todo el proceso. Mediante el uso de modelos 3D y otras soluciones de ingeniería únicas, Consolis Tecnyconta diseña para la fabricación, la optimización de recursos y el montaje desde el principio. De este modo, los clientes disfrutan de un proceso más fluido, con un diseño adecuado para el cumplimiento de sus necesidades específicas y un producto más eficiente desde el punto de vista de los recursos. Para ofrecer la mejor capacidad de diseño posible, Consolis Tecnyconta cuenta con su propia oficina de diseño especializadas, fundamental para ofrecer un producto excelente a los clientes, ya que aporta más valor en cuanto a diseño, calidad y precio.

## MONTAJE

Montaje permite a Consolis Tecnyconta acompañar a sus clientes hasta el paso final, montando el material previamente diseñado y producido. Consolis Tecnyconta ofrece a sus clientes un montaje seguro y con un eficiente uso de los recursos para los elementos de hormigón prefabricado. El servicio de montaje de Consolis Tecnyconta ofrece al cliente la garantía de que los productos adquiridos se instalen de la manera correcta y de acuerdo con las normas y reglamentos locales, sentando las bases para un uso prolongado de los edificios.

## GESTIÓN DE PROYECTOS

La combinación de todo lo anterior con una sólida capacidad para la gestión de los proyectos permite a Consolis Tecnyconta ayudar a sus clientes a aprovechar al máximo el valor de sus productos. El gestor de proyectos ofrece al cliente con cada operación la comodidad de un único punto de contacto, lo que garantiza la eficacia y los resultados esperados durante el diseño, la producción y la entrega de los productos.

## PRODUCCIÓN

Con su propio centro producción en Tauste (Zaragoza) Consolis Tecnyconta puede ajustar su producción para adaptada a la demanda de su mercado. La producción de todos los elementos en un entorno industrial controlado proporciona un proceso más preciso con una alta eficiencia, mejor calidad, mayor seguridad y mejor uso del consumo de materias primas en comparación con las soluciones no prefabricadas.

Como parte del grupo paneuropeo Consolis, Consolis Tecnyconta aprovecha la difusión de las mejores prácticas y las mejoras continuas con una producción más inteligente.

Esto da a los clientes de Consolis Tecnyconta la tranquilidad de saber que todo lo que se produce en las plantas de producción de Consolis cumple ciertas normas de calidad, seguridad e impacto medioambiental.

El suministro para la producción se realiza en gran medida a nivel local. Para contribuir a una mayor eficiencia, calidad y menor impacto ambiental. Al tener también la producción cerca de los clientes a los que servimos, Consolis Tecnyconta ayuda a los clientes a reducir costes de logística y el transporte.

## FUNCIONES Y PROCESOS CENTRALIZADOS

Gracias a su pertenencia al Grupo Consolis, Consolis Tecnyconta se beneficia de los conocimientos sobre procedimientos de seguridad, fabricación eficiente, tecnologías modernas, I+D, compras centralizados y distribuidos desde el Grupo.

El Grupo Consolis, al ofrecer soluciones constructivas que combinan un diseño, producción y montaje locales haciendo uso de los recursos del Grupo en materia de I+D, seguridad y desarrollo de negocios, está bien posicionado para ayudar a empresas, municipios y ciudades a construir una sociedad que siga evolucionando y mejorando en los próximos siglos.

## 2. Organización y estructura

Consolis Tecnyconta pertenece en su totalidad a Consolis Ibérica S.L.U.(Sociedad Unipersonal) desde su incorporación al Grupo Consolis en noviembre de 2018.

Consolis Tecnyconta es un constructor de comunidades que aporta valor a largo plazo, no solo para sus propietarios, sino también para los clientes, la sociedad, los empleados y el planeta, puesto que

no solo proporcionan prefabricados de hormigón sostenibles y de alta calidad, si no que el diseño y fabricación también deben mejorar la calidad de vida en las comunidades donde trabajan.

Algunas de las construcciones más innovadoras que desarrolla y lleva a cabo el Grupo Consolis son las siguientes:



Como empresa de materiales de construcción, los productos del Grupo Consolis ayudan a construir nuevas viviendas para las personas, nuevas escuelas, hospitales y construcciones para el transporte y los servicios públicos. El Grupo Consolis se centra en el mercado final de la construcción de nuevos edificios, tanto residenciales como no residenciales.

**El Grupo Consolis opera en 17 países en los que suministramos elementos de construcción prefabricados de hormigón inteligentes con una larga vida útil y un diseño reconfigurable.**

Haciendo más con menos, **contribuimos a reducir la huella de CO<sub>2</sub> y a un mundo más sostenible.**

Y siempre lo hacemos en estrecha y transparente con clientes, proveedores, socios y colegas.

**Europa**

- Dinamarca
- Estonia
- Finlandia
- Francia/Mercado Emergente
- Alemania
- Hungría
- Letonia
- Lituania
- Polonia
- Rumanía
- España
- Suecia
- Países Bajos
- Noruega

**África**

- Egipto/Mercado Emergente
- Túnez/Mercado Emergente

**Asia**

- Indonesia/Mercado Emergente

## 3. Estrategia

Dado que el cliente es el foco principal en la estrategia de Consolis, se decidió realizar un acercamiento profundo por parte de todos los Departamentos de la empresa a través de varios proyectos, consiguiendo una proximidad al cliente aún mayor y queremos seguir ahondando con proyectos de formación para nuestros empleados con nuestros principales clientes.

Continuando con la estrategia lanzada por el Grupo Consolis a mediados de 2021, y que comparten todas las empresas del grupo, la actividad de Consolis Tecnyconta se centra en cuatro pilares fundamentales, con la seguridad de nuestros trabajadores como base fundamental.



## 4. Nuestra cultura

### NUESTRA MISIÓN

Las empresas que formamos parte del Grupo Consolis comenzamos a escribir un nuevo capítulo en septiembre de 2021. Fue el momento elegido para lanzar una nueva imagen corporativa y resaltar que, entre nuestras metas principales, queremos tener un papel protagonista en la sociedad haciendo lo que mejor sabemos: construir bien para que las personas puedan disfrutar de edificios, naves, viviendas o instalaciones deportivas inmejorables.

Para entender el concepto de “construir bien para el bienestar” hay que pararse a pensar en elementos tan familiares como un hospital, una universidad o un parking. Son solo tres ejemplos, pero la lista podría ser mucho más extensa: edificios de viviendas recientes, las naves que componen una plataforma logística o incluso granjas. Cualquiera de los mencionados se puede abordar y construir con soluciones prefabricadas.

Es decir, el objetivo está claro: creamos espacios para vivir, trabajar o disfrutar mejor. Pero esta visión no abarca solo el aspecto emocional, también conseguimos que la sociedad viva mejor porque mediante la construcción industrializada conseguimos ejecutar obras más rápidas, resistentes, rentables y sostenibles.

**“Construir bien para el bienestar”**

### NUESTRA VISIÓN

La visión de Consolis Tecnyconta es ser el socio más confiable en sus mercados, desarrollar continuamente productos y soluciones relevantes, e impactar positivamente en sus comunidades, gracias al gran equipo humano que conforma la Sociedad y al esfuerzo en comunicación de marketing. Con el objetivo de satisfacer siempre las necesidades de nuestros clientes y las comunidades en las que operamos.

La visión de Consolis Tecnyconta es aliarse con sus clientes para entender realmente sus necesidades, hoy y en el futuro, siempre con la visión de desarrollar el negocio de nuestros clientes en el largo plazo. La compañía crea soluciones de hormigón con elementos de construcción prefabricada más inteligentes y diseños de larga duración, que permitan hacer más con menos, para liderar la transformación sostenible de la industria.

La construcción industrializada presenta ventajas competitivas respecto de otros sistemas de construcción, como la edificación in-situ. A través de la optimización de recetas, el diseño y producción inteligentes, el reciclaje de materiales y asociaciones estratégicas con nuestros clientes, la industria y el mundo académico, Tecnyconta Consolis continúa desarrollando soluciones de construcción industrializada duraderas.

El hormigón prefabricado puede emplearse para fabricar un amplio abanico de estructuras modulares, por eso colaboramos con arquitectos, constructoras e instituciones para desarrollar edificios residenciales y no residenciales e infraestructuras importantes para las sociedades del futuro.

**Nuestros valores y cultura serán los que guíen como hacemos las cosas en Consolis**



**Segura y amigable**

Una cultura segura donde las personas pueden desarrollar todo su potencial.



**Colaborativa**

Una cultura de intercambio en la que nos ayudamos mutuamente y nos fortalecemos como grupo.



**Orientación a resultados**

Una cultura orientada a la acción, en la que nos centramos en conseguir los objetivos.

## 5. Beneficios de la construcción industrializada

Una razón principal por la que más proyectos están utilizando la construcción industrializada es que hay un reconocimiento cada vez mayor de los beneficios que ofrece esta alternativa. Como se mencionó anteriormente, debido a que la mayor parte del proceso de construcción se realiza en un entorno controlado, se consiguen mejores calidades, se generan menos residuos y se reducen los riesgos laborales.

### Calidad

Para mejorar procesos industriales y optimizar la producción, los fabricantes de elementos de hormigón prefabricado utilizan hormigones de altas prestaciones superiores a los usados en el sistema tradicional.

La verificación del proceso de fabricación, el uso de herramientas precisas como CAD/CAM, y la capacidad de automatizar procesos permiten mejorar el control de calidad. A título de ejemplo, la mayor precisión en la fabricación de componentes de fachada exteriores redundan en una edificación con menos fugas de aire con su consiguiente impacto en confortabilidad y ahorro energético.

Dependiendo de la complejidad del proyecto y la forma de construcción, la producción masiva estandarizada puede utilizarse para lograr economías de escala adicionales. Además, esto no implica una pérdida de flexibilidad de diseño. Los proyectistas deben trabajar con los fabricantes para lograr ese doble objetivo.

La producción y el almacenamiento de los elementos de edificios en una instalación cerrada sin exposición a las inclemencias meteorológicas, evita daños relacionados con la humedad que podría implicar disminuir la durabilidad de los elementos y aumentar el potencial de crecimiento de moho, perjudicial para salud de los futuros habitantes.

Al realizar la fabricación en un entorno controlado, se obtienen mayores garantías de calidad y se reducen las imperfecciones.





## Plazos

Prefabricar la mayor parte de un edificio en una instalación fuera de la obra significa que el proceso de construcción es mucho menos vulnerable a los retrasos debidos a las malas condiciones climáticas.

Esto facilita un plazo más predecible.

La construcción in-situ también permite realizar de forma simultánea trabajos que normalmente tendrían que ser secuenciados. En comparación con el proceso lineal que generalmente caracteriza a la construcción tradicional, con operaciones que funcionan secuencialmente, la construcción fuera de las obras permite que los oficios funcionen simultáneamente.

Además, si se coordina un proyecto para que el trabajo en obra y la ingeniería se lleven a cabo al mismo tiempo que la prefabricación de los elementos, el calendario se puede acortar de un 30% a un 50%.

Obviamente este es un beneficio muy significativo con respecto a la construcción convencional in situ que requiere la finalización de la cimentación antes de que puedan comenzar los trabajos en el edificio.

Cuanto más trabajo se pueda completar fuera de obra, mayor es el ahorro. Idealmente, los componentes del edificio deben ser fabricados, transportados y entregados al sitio “justo a tiempo”, de acuerdo con el momento en que se ha completado la infraestructura necesaria para su instalación, evitando cualquier costo adicional de almacenamiento en la planta u obra.

## Productividad

La productividad laboral también aumenta cuando se utiliza la solución industrializada. Un equipo que trabaja en una planta está menos afectado por el clima adverso.

Además, una plantilla equipada con herramientas y maquinaria precisas, en un espacio diseñado para proporcionar condiciones ideales para la fabricación, es capaz de alcanzar niveles más altos de calidad de una manera más eficiente. La construcción fuera de obra también significa un equipo más especializado, y un flujo de trabajo controlado, con la consiguiente mejora de productividad.



## Seguridad

La productividad laboral también aumenta cuando se utiliza la solución industrializada. Un equipo que trabaja en una planta está menos afectado por el clima adverso.

Además, una plantilla equipada con herramientas y maquinaria precisas, en un espacio diseñado para proporcionar condiciones ideales para la fabricación, es capaz de alcanzar niveles más altos de calidad de una manera más eficiente. La construcción fuera de obra también significa un equipo más especializado, y un flujo de trabajo controlado, con la consiguiente mejora de productividad.



## Coste y valor

La construcción industrializada puede ser más rentable que la construcción in situ. Las desviaciones se reducen sustancialmente por lo que el coste final es mucho más predecible desde el inicio del proyecto respecto a los métodos tradicionales.

El coste de cualquier proyecto variará según una serie de factores. Los arquitectos y proyectistas deben consultar con el fabricante para determinar los factores específicos que afectarán el coste, plazos y calidad del proyecto del proyecto. Involucrar una empresa especialista desde las fases iniciales del diseño es la clave para asegurar la rentabilidad de la solución industrializada, con unos plazos predecibles en la ejecución que harán que el coste global del edificio se vea optimizado.

Al analizar el coste de la construcción industrializada en comparación con la construcción convencional para un proyecto específico, es importante que se tengan en cuenta todos los costos fijos y variables, atendiendo a todas las fases del Proyecto desde su concepción, construcción, vida útil, demolición y reciclado final. La durabilidad muy superior de los elementos prefabricados y la poca necesidad de mantenimiento benefician al inmueble que mantiene más años su valor patrimonial.

## Conciliación

Además de una mayor seguridad, la deslocalización implica mejorar la cultura general de los trabajos de construcción, por ejemplo, proporcionando una mayor estabilidad en el empleo y estableciendo turnos para los trabajadores, con lo cual se favorece tanto la conciliación familiar como la inserción laboral de la mujer. Esto es especialmente significativo cuando las fábricas se instalan en zonas escasamente pobladas, caso habitual en nuestro entorno.





## Sostenibilidad

La construcción industrializada también puede contribuir significativamente a la sostenibilidad ambiental de un proyecto. Por ejemplo, la prefabricación permite un control óptimo del uso de materiales, lo que se traduce tanto en la reducción de entradas de materias primas como en la de residuos en comparación con la construcción tradicional.

Además, se puede aprovechar una cantidad significativa de material excedente y reciclarlo de nuevo para su uso en otros proyectos. En términos generales, cuanto mayor sea la parte de un proyecto que se fabrica fuera de obra, mayores son los beneficios obtenidos al optimizar las materias primas y la reducción de residuos de materiales.

En la fase de construcción y debido a que los elementos de construcción para varios proyectos se pueden fabricar simultáneamente en una sola planta, se puede optimizar el transporte y por tanto las emisiones de gases de efecto invernadero.

Al tener mayor control de calidad y efectividad en los procesos, el rendimiento térmico y la estanqueidad de la envolvente realizada con elementos prefabricados mejora notablemente, con el consiguiente ahorro de energía respecto a las soluciones tradicionales. Este factor ha de tenerse muy en cuenta ya que afecta a toda la vida útil del edificio cuando se comparen costes. La construcción industrializada genera menos ruido alrededor de la obra que la solución tradicional lo que implica una menor perturbación del entorno en el proceso constructivo (afectación al medioambiente y a los vecinos). Esto se suma a la reducción de plazos, con lo cual el efecto se amplifica.

## Otras ventajas adicionales

Con el diseño prefabricado también existe la oportunidad de incluir una especie de flexibilidad “plug and play” que podría permitir que los edificios se adapten o modifiquen fácilmente para diferentes usos a lo largo del tiempo. Los sistemas pretensados permiten aguantar cargas y luces superiores a las de las estructuras tradicionales.

Las distancias entre pilares o muros estructurales son mayores; aportan más flexibilidad a los arquitectos y propietarios para cambiar la distribución interior e incluso los usos.

Los elementos podrían diseñarse para el desmontaje y la reutilización de manera que un edificio podría ser deconstruido en partes que se reconstruyera en otro lugar o se redistribuyan para su incorporación en otros proyectos.

Pero incluso si los elementos no se reutilizan, los edificios serían más fáciles de dismantelar y eliminar de una manera más controlada, más limpia y de menor impacto ambiental en comparación con los edificios construidos y demolidos por métodos tradicionales.

*Fuente: Vivalt*



2

## Políticas corporativas

La Sociedad, a través del Grupo Consolis, cuenta con un Código de Conducta que constituye una declaración de los principios y expectativas que guían nuestro trabajo diario y refleja los compromisos de nuestra empresa con sus empleados, clientes, socios de negocios, comunidades circundantes y el medio ambiente. Define lo que se espera de cada uno de nosotros. De esta forma, sirve para explicar los valores y principios empresariales que guían la conducta del Grupo Consolis y de Consolis Tecnyconta. Expone los compromisos del Grupo Consolis con nuestros distintos accionistas. Y ayuda a describir el comportamiento que se espera de nuestros empleados en su toma de decisiones diaria, sus relaciones con los accionistas y brindar orientación en caso de preguntas o inquietudes.

A través de este, la Sociedad exhorta a todos los empleados a usar su juicio, a responsabilizarse de sus actos y a realizar actividades comerciales con integridad.

El Código de Conducta refleja los cambios en el entorno empresarial y es aplicable a cualquier persona que actúe en nombre de la Sociedad, incluidos los empleados, los directores ejecutivos, los agentes, los consultores, los trabajadores eventuales y los empleados en prácticas.

Además de regir la conducta entre empleados, también regula la conducta entre empleados y clientes, los competidores y los diferentes proveedores comerciales (incluidos suministradores, comerciales, contratistas y agentes) que abastecen a la Sociedad.

En el mismo se advierte de que el incumplimiento de cualquier disposición del Código de Conducta o política del Grupo Consolis constituye una infracción grave y puede dar lugar a una acción disciplinaria, que puede incluir la resolución del contrato y cargos civiles y penales. Estas consecuencias pueden aplicarse no solo a empleados que infrinjan el Código de Conducta, sino también a los que consientan malas conductas, no las denuncien o no tomen medidas razonables para evitarlas, detectarlas o abordarlas, o bien intenten tomar represalias contra aquellos que denuncien de buena fe posibles malas acciones.

---

## **Código de Conducta 2022**

Sobre la base y tomando como punto de partida el Código de Conducta, el Grupo Consolis, y por ende Consolis Tecnyconta, tiene establecidos diversos mecanismos y procedimientos en orden para facilitar la identificación, prevención, minimización y gestión de los riesgos vinculados a su actividad, a través de políticas corporativas, que fueron recopiladas en el Consolis Policy Book entre las que se encuentran las siguientes:

### **Políticas Legales**

El Código de Conducta para Proveedores que es igualmente de obligado cumplimiento para los proveedores de Consolis Tecnyconta.

### **Política preventiva**

Recoge una serie de principios con el objetivo de alcanzar los niveles más altos de seguridad laboral y salud.

### **Política ambiental**

El objetivo de esta política es incidir en el respeto al medio ambiente y prevención de la contaminación, donde se incluyen unos principios fundamentales para conseguir dicho objetivo, como el fomento de la eficiencia energética o el cumplimiento de las normas aplicables, entre otros.

### Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son una iniciativa impulsada por las Naciones Unidas, como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Consisten en 17 objetivos principales y 169 metas específicas para lograr esos objetivos.

Tecnyconta entiende la importancia de estos y, en consecuencia, se compromete firmemente en la contribución de la consecución de los mismos. Es una meta para la Empresa, a través de su actividad de negocio, contribuir en la resolución global de los retos sociales y medioambientales.

A lo largo del EINF, identificamos en los capítulos correspondientes los ODS correspondientes.



<p><b>Ciente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Los clientes se consiguen de manera local en cada mercado.</li> <li>B. El enfoque en el cliente es nuestra base.</li> <li>C. Entender al cliente es clave.</li> </ul> <p><i>“Ganamos en cada mercado al tener las relaciones más sólidas con los clientes locales”</i></p>	<p><b>Local</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Nuestro negocio es local.</li> <li>B. Los procesos del grupo apoyan la productividad local.</li> <li>C. La sencillez siempre es mejor que la complejidad.</li> </ul> <p><i>“Somos líderes locales en cada mercado, y mejoramos al aprovechar los procesos del Grupo”.</i></p>	<p><b>Equipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Consolis Tecnyconta está hecho por personas.</li> <li>B. Las personas marcan la diferencia.</li> <li>C. Todos los equipos de Consolis Tecnyconta deben aspirar a ser “los mejores de su clase”.</li> </ul> <p><i>“Para impulsar nuestro éxito contamos con los mejores líderes y expertos del sector”.</i></p>	<p><b>Medio Ambiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Transparencia total como punto de partida.</li> <li>B. La ambición marcada por el sector guiará nuestro camino.</li> <li>C. Acciones concretas en todos los mercados tendrán un impacto positivo.</li> </ul> <p><i>“Entendiendo una obra como un proceso en el que tienen que participar más de una especialidad. Si hablamos de proyectos civiles, ahora toman parte biólogos, geólogos o sociólogos para dotarlos de una visión más holística”.</i></p>
---	---	---	--

**En Consolis Tecnyconta seguimos una triple línea de objetivos donde fijar la estrategia de la Sociedad en todas las dimensiones de sostenibilidad.**

**Negocio**

Nuestro objetivo es la satisfacción del cliente y un crecimiento rentable constante. Siendo las áreas objetivo: la satisfacción del cliente y las finanzas, a través del crecimiento, del indicador financiero EBITDA y de la generación de efectivo. Respetando el Objetivo de Desarrollo Sostenible.



**Social**

Nuestro objetivo es tener cero accidentes y empleados comprometidos y motivados, siempre en igualdad de oportunidades. Siendo las áreas objetivo: la seguridad, el compromiso de los empleados, la diversidad de género y la ética empresarial. Respetando los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



**Medio Ambiente**

Nuestro objetivo es desarrollar actividades neutras en CO<sub>2</sub> y maximizar el reciclaje del material usado. Siendo las áreas objetivo: la reducción del CO<sub>2</sub> y la economía circular y gestión de residuos. Respetando los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





# 3

## RIESGOS DE LA SOCIDAD

A continuación, se describen los principales riesgos identificados a nivel de negocio a fecha 31 de diciembre de 2023, diferenciando por las siguientes dimensiones, que se desarrollan a lo largo del presente informe e indicando si se trata de riesgos a corto plazo (CP), medio plazo (MP) o largo plazo (LP):

<b>Dimensiones analizadas del entorno de negocio</b>	
Entorno económico y social	Clima (CP/MP/LP)
	Incremento costes materias primas (CP/MP)
	Escasez de materias primas (CP/MP)
	Incremento de costes energía (CP/MP/LP)
	Crisis reputacional (LP)
	IA Generación de información, desinformación e intoxicación (CP/MP/LP)
	Pandemia (CP/MP)
	Ciberseguridad (CP/MP/LP)
	Migraciones involuntarias (CP/MP/LP)
	Inestabilidad política (CP)
	Recesión (CP)
	Interrupción del negocio (LP)
	Inflación (CP)
	Cero emisiones (CP/MP/LP)
	Crisis social por alto coste de la vida
	Polarización social y política (CP/MP/LP)
	Insurrección, disturbios y violencia política (CP/MP)
	Guerra de Ucrania (CP/MP)
	Ataque a Israel y respuesta en Gaza
	Internacionalización del conflicto (CP/MP)
Guerra en Europa. Posicionamientos UE (LP)	
Entorno sectorial	Interrupción del negocio (CP/MP/LP)
	Alianzas entre competidores (fusiones) (MP/LP)
	Aumento competencia (CP/MP)
	Incapacidad innovar (MP)
	Digitalización e Inteligencia Artificial (MP/LP)
Regulación	Desaceleración económica (CP/MP)
	Cambios normativos (CP/MP)
	Déficit Estado de Derecho (CP)
Relación con clientes	GDPR (MP) Regulaciones Directivas Derechos Humanos , Identidad digital (Oportunidad CP)
	Pérdida de confianza (MP/LP)
	Riesgo comercial (CP/MP/LP)
	Daño reputacional de marca (MP)
	Responsabilidad (CP/MP/LP)
	Incapacidad de satisfacer necesidades de clientes (MP/LP)
	No innovación/ no responder a las necesidades del cliente (CP/MP)
Aumento competencia/ descenso demanda (CP)	
Inversores	Pérdida de confianza (MP/LP)
	Pérdida de rentabilidad (MP/LP)



### Dimensión ámbito ambiental

Impacto medioambiental directo	Reducción de emisiones, nuevos productos (Oportunidad CP/MP/LP)
	Circularidad (Oportunidad CP/MP/LP)

### Dimensiones sociales y Derecho Humanos

Relaciones con el personal	Incremento de costes (CP)
	Desmotivación (MP/LP)
	Empeoramiento del clima laboral (CP)
	Cambios en el régimen de contratación (CP)
	Cambios normativos (CP)
	Retención de talento (CP/MP/LP)
	Falta de especialistas (CP/MP)
Comunidad	Productividad (CP/MP)
	Envejecimiento (CP/MP/LP)
Salud y Seguridad	Despoblación (CP/MP/LP)
	Evolución de la pandemia COVID-19 (CP/MP)
Proveedores	Retrasos recoger frutos nuevas políticas (CP/MP)
	Falta de proveedores especializados en algunas áreas (CP/MP)
	Falta de proveedores de gran tamaño (CP/MP)
	Fallo cadena suministro (CP/MP)
	Responsabilidad por terceros (CP/MP/LP)

### Dimensión analizada ámbito gobernanza

Gobierno Corporativo	Toma de decisiones sin evaluar los riesgos antes citados (CP/MP/LP)
----------------------	---

Para la identificación de tales riesgos se tienen en cuenta dos ejes de valoración:

### Relevancia para el negocio

Valoración en base a la aparición de temas en memorias de la Sociedad y en medios de comunicación.

### Relevancia para la Sociedad

Valoración desde las diferentes líneas de producción y de las áreas clave de negocio, tanto a nivel operativo como estratégico.

La Sociedad mantiene abierto un proceso de permanente monitorización, revisión y reevaluación de estos riesgos, de manera que, desde el primer semestre de 2022, la matriz de riesgos incluye los derivados de la actual situación en Ucrania.

Además, el Grupo Consolis cuenta con acceso a la base de datos **World Check**, que se alimenta de todos los datos y noticias que constan en fuentes públicas y oficiales sobre todas las organizaciones e individuos, permitiendo de esta manera realizar una comprobación previa y seguimiento de aquellas terceras partes (clientes, proveedores, suministradores etc.) con los que trabajan Consolis Tecnyconta y las demás empresas del Grupo Consolis, con el objetivo de verificar que la parte con la que la Sociedad pretende entablar una relación cumple en general con todas las leyes y reglamentos, y que no es una parte afectada por las sanciones.



# 4

## Cuestiones medioambientales

Consolis Tecnyconta evalúa de forma anual su impacto al medio ambiente, a través de una valoración de aspectos ambientales tanto para la fábrica y oficinas, como para las obras de construcción en las que toma parte (eligiendo una muestra representativa de las mismas).



Mediante este sistema de valoración, permite identificar aquellos aspectos ambientales que son significativos y establecer medidas de control sobre los mismos.



Además, CONSOLIS TECNYCONTA colabora estrechamente con sus partes interesadas para reducir la huella de carbono de la organización y para impulsar la descarbonización del sector de la construcción. Durante el 2023, CONSOLIS TECNYCONTA ha desarrollado un programa de experiencia del cliente, para entender las necesidades y expectativas de sus clientes más importantes, para poder alinear estrategias en la lucha contra el cambio climático.

Igualmente, CONSOLIS TECNYCONTA colabora estrechamente con startups e institutos tecnológicos de forma que **ha creado un ecosistema de investigación y desarrollo que le permite estar a la vanguardia**, apostando por las tecnologías más novedosas e impulsando la innovación en el sector de la construcción.



### Principio de precaución

Este principio se refleja en el artículo 191 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Este principio de precaución exige la adopción de medidas de protección antes de que se produzca realmente el deterioro del medio ambiente.

En base a este principio, la Sociedad se compromete a ir un paso más allá, y no solo cumplir la legislación ambiental y social vigente, sino analizar los futuros impactos que la Sociedad tiene en el medio y a estudiar nuevas tecnologías que permitan mitigarlos. De esta forma, vamos a proceder, a lo largo de este apartado, a describir las medidas que desde CONSOLIS TECNYCONTA se van a llevar a cabo.

### Provisiones y garantías

Este año, la Sociedad no tiene registrada ninguna provisión con el objetivo de cubrir las contingencias de carácter medio ambiental.

# 1. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Uno de los mayores retos actuales a los que se enfrenta la Sociedad es el cambio climático, y cómo continuar creciendo sin renunciar a los beneficios de la vida moderna, pero preservando el medio ambiente y los recursos que este ofrece.

En este sentido, Consolis Tecnyconta ha establecido la sostenibilidad como uno de sus pilares fundamentales, para no mirar el medio ambiente tan solo desde el punto de vista de la no contaminación, sino dando un paso más allá: fomentando el uso de materiales con menor impacto en el medio, eligiendo proveedores teniendo en cuenta criterios ambientales, apostando por tecnologías de I+D+i.

**La contaminación atmosférica que se produce en la Sociedad de forma directa es de dos tipos:**



## Emisión de partículas:

Fruto de la acumulación de materiales pulverulentos, especialmente, en los silos de cemento y árido. Para controlar esta emisión de partículas, la Sociedad cuenta con filtros en la salida del aire del silo, para que éste capture las partículas antes de que el aire se libere a la atmósfera.

Estos filtros tienen programado un mantenimiento periódico para asegurar que poseen las características técnicas necesarias para atrapar las partículas y, además, se realizan las mediciones periódicas reglamentarias para asegurar que no se emite por encima de los valores permitidos.

En relación con el año anterior, y como parte de su proceso de mejora continua, CONSOLIS TECNYCONTA ha realizado una inversión para la modernización de los filtros en los silos más antiguos, cambiando estos por unos con mayor capacidad de retención. Aunque evidentemente los filtros antiguos cumplían con la emisividad permitida por ley, se decidió cambiar los filtros para que la emisión de partículas a la atmósfera fuese menor y, por tanto, se redujese la contaminación en este ámbito.



## Emisión de gases:

Fruto del transporte con vehículos propulsados por motor de combustión como, por ejemplo, las carretillas elevadoras.

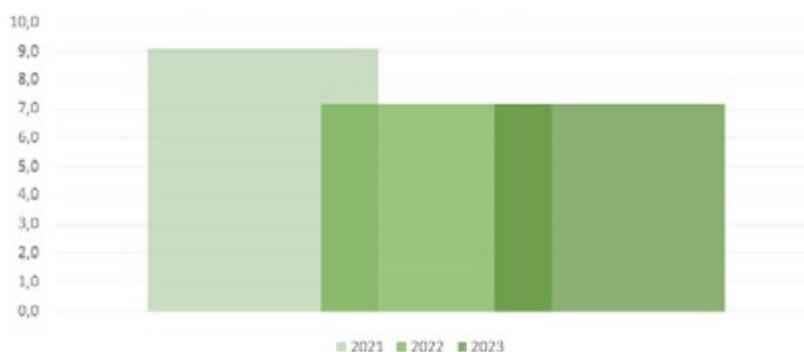
En diciembre de 2022 se sustituyeron la mitad de la flota de carretillas impulsadas por diésel por carretillas eléctricas, por lo que el consumo de combustible fósil interno se ha visto reducido durante este año 2023.

## 2. Economía circular y Prevención y Gestión de residuos

La economía circular y la prevención y correcta gestión de los residuos forma parte del día a día de la organización. Por ello, además de la máquina para transformar varillas de corrugado en varillas roscadas que pudiesen ser utilizadas para la sujeción en el montaje, se ha establecido un procedimiento de recuperación de chatarra para reutilizar piezas que en su proceso de transformación en la organización (por ejemplo, corrugado doblado para producir estribos) su calidad no cumple los estándares, pero pueden ser cortadas y reutilizadas como barras de solape, reduciendo de esta forma el consumo de materias primas y la generación de residuos.

Sin embargo, y como se puede ver en la siguiente gráfica, la reducción de generación de chatarra con respecto al año 2023 (teniendo en cuenta la cantidad de hormigón producida en el año, como índice de productividad de la compañía) es prácticamente inexistente:

**Kg chatarra/m<sup>3</sup> hormigón producido**



A pesar de las iniciativas propuestas, estas no han tenido los resultados deseados. Sin embargo, durante el primer trimestre de 2024 se ha establecido un plan de acción para conseguir recuperar más chatarra, reduciendo así el consumo de materiales. Como se verá a continuación, la cantidad de acero consumido este 2023 ha sido menor que en 2022, por lo que es posible que, al haber optimizado el diseño del armado para utilizar menos acero, la repercusión de la chatarra generada en procesos como el mantenimiento de la fábrica sea mayor.

Igualmente, como parte de los proyectos de economía circular que tenía la organización para 2023, se ha puesto en marcha un sistema de devolución y retorno de árido grueso proveniente de nuestro reciclador de hormigón. Esto se consigue de la manera que se explica a continuación. CONSOLIS TECNYCONTA cuenta con un reciclador de hormigón desde el 2021.

Este reciclador, permite recuperar el agua de lavado de los repartidores de hormigón, para que sea utilizada de nuevo en la planta de hormigón como parte de sus materias primas.

De este reciclador, además de agua con sólidos en suspensión, se extrae árido grueso que, hasta el momento, se estaba utilizando como árido para relleno en labores de mantenimiento dentro de la propia organización. Actualmente, y gracias a la estrecha colaboración con el mayor proveedor de áridos, se retira este árido grueso, en los camiones que vuelven vacíos a sus instalaciones y una vez en su instalación los somete a un proceso de lavado, pudiendo volver a ser utilizado como árido.

Además de la reutilización de los áridos, también se han creado durante 2023 **unos moldes de bancos**, para poder reutilizar el hormigón fresco sobrante que no cumple los estándares de calidad que requiere un hormigón estructural, en una pieza de valor para nuestros clientes, para que puedan colocarlos en las zonas ajardinadas exteriores a sus naves.



Cabe resaltar, que, durante el año 2023, **CONSOLIS TECNYCONTA** recibió el **sello Aragón Circular**, un distintivo, otorgado por el Gobierno de Aragón de reconocimiento a empresas, administraciones locales y entidades en general de su compromiso con el modelo de economía circular, del desempeño de buenas prácticas y de actuaciones de mejora de su circularidad, en el marco de una gestión excelente, innovadora y sostenible.

## RESIDUOS GENERADOS EN 2023

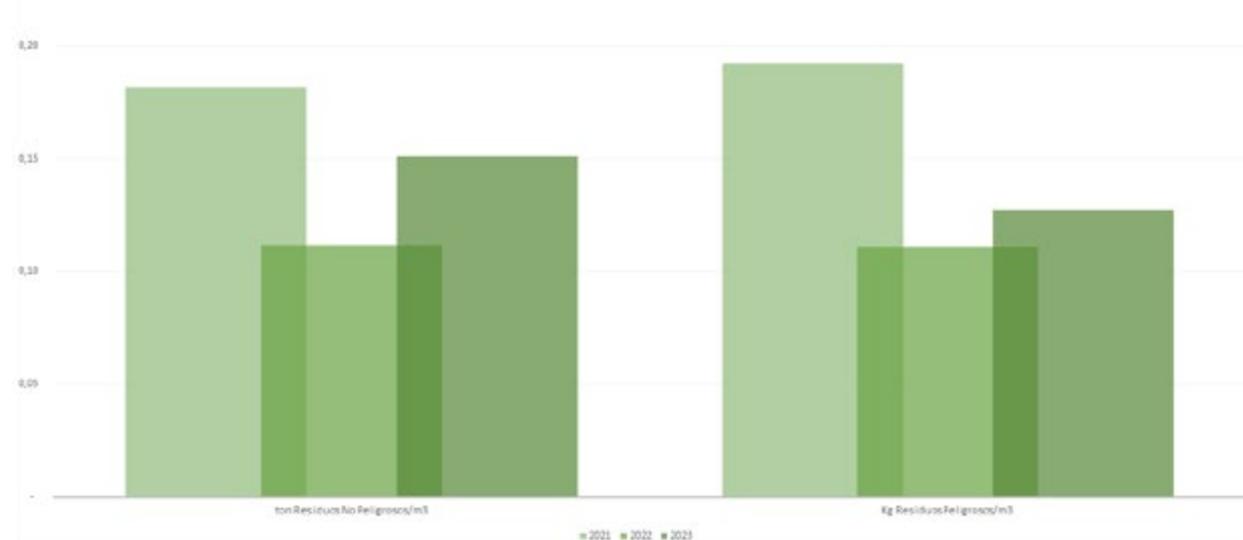
CONSOLIS TECNYCONTA es consciente que uno de sus mayores impactos ambientales es la cantidad de residuo que genera, aunque en su mayor parte sean de tipo no peligroso, no son inocuos para el medio.

Es por ello por lo que uno de los objetivos desde 2020 es la reducción de la cantidad de residuos generados, tanto peligrosos (RPs, de aquí en adelante) como no peligrosos (RNPs), fomentando el uso de materiales reutilizables, adquiriendo tecnologías que permitan reducir los mismos, etc.

Sin embargo, y como se puede ver en la tabla y gráfica que sigue a continuación, los residuos no han disminuido, referenciados a la producción, con respecto al año 2022. Es más, han aumentado. Esto es debido a que, como se ha visto en el apartado anterior, las iniciativas propuestas para el control de la chatarra no han resultado y a que, además, fruto de numerosos cambios en las dosificaciones de hormigón, modificaciones realizadas en las instalaciones, etc. se han generado unos residuos no directamente relacionados con la producción que han generado esta desviación de un año con respecto a otro.

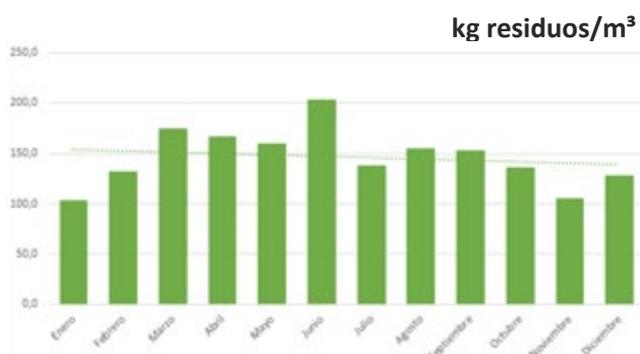
AÑO	Cantidad RNPs (ton)	Cantidad RPs (ton)	ton Residuos No Peligrosos/m <sup>3</sup>	Kg Residuos Peligrosos/m <sup>3</sup>
2021	17.560	18,58	0,18	0,19
2022	14.252	14,17	0,11	0,11
2023	20.211	17,04	0,15	0,13

### Cantidad de residuos/m<sup>3</sup> hormigón producido



No obstante, durante el año 2023 ya se pusieron en marcha una serie de iniciativas que, como se puede ver en la gráfica que se muestra a continuación ya están contribuyendo a la reducción de la generación de residuos:

Algún ejemplo de estas acciones ejecutadas durante el último trimestre de 2023 ha sido, la mejora del control del desecho de hormigón fresco, la compra de moldes para reutilizar mayor cantidad de hormigón fresco, etc. Cabe reincidir que, en lo que corresponde a hormigón rechazado para piezas, no acaba en el vertedero ya que, como explicado anteriormente, se aprovecha para piezas decorativas o mantenimiento de las instalaciones. Durante el 2024, además de continuar con estas acciones, se van a ejecutar otras relacionadas, por ejemplo, con el control de producción de chatarra, como se ha indicado anteriormente.



## 3. Uso sostenible de los recursos

CONSOLIS TECNYCONTA controla sus consumos de agua y energía eléctrica de forma mensual, para actuar de forma rápida en caso de una posible desviación derivada de un mal uso de estos recursos.

### CONSUMO DE AGUA EN 2023

El agua en CONSOLIS TECNYCONTA es consumida en baños y vestuarios, asimilándose al uso de una vivienda, y en términos productivos, el agua se utiliza como materia prima para la producción del hormigón.

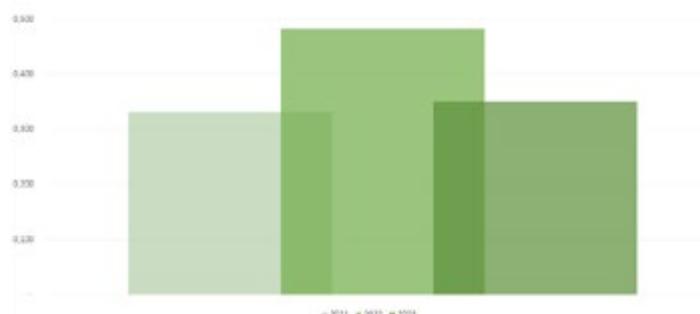
El consumo total de agua en la sociedad durante 2023 fue de 46.921,1 m<sup>3</sup> procedente en su totalidad de un canal de regadío perteneciente a la Comunidad de Regantes nº XI de los Riegos de Bardenas "Acequia de Sora", mientras que en el año anterior fue de 61.874 m<sup>3</sup>. **Esto supone un ahorro de casi 15.000 m<sup>3</sup> con respecto al año anterior, a pesar del aumento de la producción.**

**Durante el año 2023 se instalaron más de 10 contadores para sectorizar el consumo y poder detectar posibles desviaciones.** Pese al aumento de producción y también al aumento de personal, el consumo de agua se ha reducido considerablemente. Esta reducción es debido mayoritariamente a que las temperaturas durante el verano de 2023 han sido mucho más amables que en 2022, pero también a pequeñas acciones como la modernización de sanitarios que ahora cuentan con cisternas de doble descarga y grifos automáticos, así como la concienciación del personal en materia de ahorro de agua.

Igualmente, se han realizado labores de jardinería para sustituir ciertas especies que, además de estar enfermas, suponían un consumo de agua de riego muy elevado, por otras especies arbóreas que requieren de menos riego.

Como en el resto de indicadores se presenta el consumo de agua por metro cúbico de hormigón producido para referenciarlo a la producción, muy importante en este caso, ya que el agua es una de las materias primas necesarias para la fabricación de hormigón:

#### Consumo de agua (m<sup>3</sup>)/m<sup>3</sup> de hormigón producido





## CONSUMO DE MATERIALES

Los materiales que CONSOLISTECNYCONTA consume mayoritariamente son los destinados a la producción del propio hormigón (exceptuando el agua, de la que se ha hablado en el apartado anterior) así como el acero que compone la armadura (tanto pasiva como activa) de las piezas prefabricadas.

Los datos relativos a los últimos tres años del consumo de materiales son los siguientes:

AÑO	2023	2022	2021
Consumo total cemento (ton)	48.203,8	47.242,1	36.318,8
Consumo total armadura activa (ton)	2.025,8	2.113,6	1.764,9
Consumo total armadura pasiva (ton)	9.688,6	10.146,9	9.447,9
Consumo total áridos (ton)	260.222,3	248.126,8	183.962,2
Consumo total filler calizo (ton)	5.108,5	4.348,7	3.186,5
Consumo total aditivos (ton)	703,8	849,3	669,3

Como se puede observar, los consumos en valores absolutos han aumentado, puesto que, al aumentar el volumen productivo, también es lógico que se incrementen los consumos de materiales.

Cabe destacar la reducción de consumo en valores absolutos de armadura activa y pasiva. A pesar de producir más, se ha optimizado el diseño de las piezas de forma que consiguen las mismas propiedades con menor cantidad de acero.

Sin embargo, si comparamos el consumo de estos materiales en valor relativo, es decir, comparándolos con la cantidad de m<sup>3</sup> de hormigón producido en cada año, los valores de los últimos tres años son los siguientes:

AÑO	2023	2022	2021
Consumo total cemento (ton/m <sup>3</sup> )	0,360	0,370	0,376
Consumo total armadura activa (ton/m <sup>3</sup> )	0,015	0,017	0,018
Consumo total armadura pasiva (ton/m <sup>3</sup> )	0,072	0,079	0,098
Consumo total áridos (ton/m <sup>3</sup> )	1,942	1,941	1,903
Consumo total filler calizo (ton/m <sup>3</sup> )	0,038	0,034	0,033
Consumo total aditivos (ton/m <sup>3</sup> )	0,005	0,007	0,007

Si nos centramos en las materias primas que forman parte del hormigón prefabricado, dejando a un lado el consumo de armadura, que se ha tratado anteriormente, todas ellas se han reducido excepto el consumo de áridos y de filler calizo. Esto es debido a la optimización de la receta, que nos ha permitido bajar incluso el consumo de cemento, que es el material con mayor huella de carbono que contiene el hormigón. Sin embargo, por formulación, el cemento tiene que ser sustituido por otro material en forma de polvo fino, en este caso, áridos y filler.

El principal proveedor de áridos tiene una explotación en una terraza del Ebro, por lo que son áridos de origen fluvial. Esto tiene un menor impacto en el ambiente que una cantera, puesto que para la explotación no se requiere del uso de explosivos, ni de mucho tratamiento posterior a la extracción del árido.

**Como todas las graveras, existe un plan de restauración para la finalización de la explotación que consta de:**

- Retirada y conservación de la primera capa de tierra fértil para su posterior colocación al final de la explotación y que vuelva a ser una tierra apta para el cultivo.

- El relleno de la zona tras la explotación se hace con tierras y limos procedentes de la propia planta de lavado de áridos.

La planta de lavado cuenta con un sistema de recuperación del agua de lavado, en el que, de los limos cargados del agua resultantes, se recupera en torno al 98% del agua de lavado mediante un filtro prensa y el agua vuelve a utilizarse en el lavado, mientras que los limos secos son reutilizados en el relleno de la terraza, una vez finalizada su explotación.

En graveras cuya explotación se ha finalizado, se realizan cultivos de alfalfa, distintos tipos de cereales, olivos, etc.

Igualmente, y dado que CONSOLIS TECNYCONTA, considera especialmente importante el uso de materiales reciclados, se estudió la posibilidad de utilizar árido grueso reciclado (procedente por ejemplo del machaqueo de piezas prefabricadas dentro de la propia organización) para sustituir en parte a los áridos de origen natural. Sin embargo, se determinó que era menos sostenible, tanto ambiental como económicamente, la utilización de este tipo de áridos frente a los áridos actuales. Es por eso por lo que se están utilizando áridos recuperados (como se ha explicado anteriormente), en lugar de reciclados, porque estos sí son viables ambiental y económicamente.

## CONSUMO DE ENERGÍA

Las fuentes de energía utilizadas en Consolis Tecnyconta son de dos tipos:

**Combustibles fósiles** (gasoil y gasolina) para la impulsión de vehículos internos (repartidores de hormigón, carretillas, etc.)

**Energía eléctrica** para la climatización de oficinas, calentamiento de ACS e impulsión de equipos y maquinaria eléctrica.

Para CONSOLIS TECNYCONTA, la impulsión de las energías renovables supone uno de los pilares del desarrollo sostenible.

El fomento de la utilización de este tipo de energías no solo es más limpio, sino que asegura la continuidad de la producción, cuando los combustibles de origen fósil se agoten, hecho que se estima que ocurra en los próximos 50 años.

Es por ello por lo que, al igual que en el año anterior, toda la energía eléctrica consumida en 2023 es 100% de origen renovable certificado.

El consumo energético de 2023, tanto de diésel para transporte interno como de energía eléctrica en GJ es el siguiente:

	Consumo energía 2023 (GJ)	Consumo energía 2022 (GJ)	Consumo energía 2021 (GJ)
Energía de origen no renovable	-	-	-
Energía de origen renovable	6.595	6.759	6.721
Combustible para transporte interno (gasoil y gasolina)	16.063	23.358	14.731
<b>TOTAL</b>	<b>22.658,33</b>	<b>30.117</b>	<b>21.452</b>

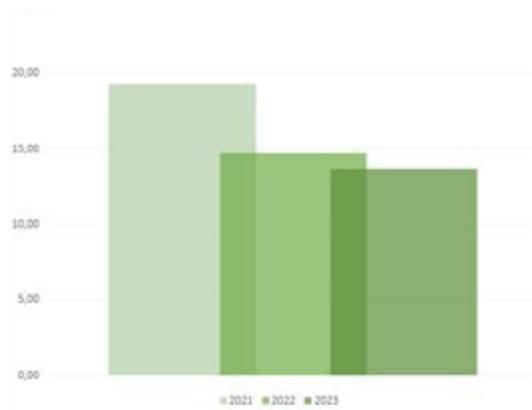
La reducción del consumo eléctrico en términos absolutos se debe al mantenimiento de protocolos de apagado de luminaria exterior e interior, a la concienciación de trabajadores, a la realización de inversiones para la sustitución de maquinaria antigua por otra más moderna y eficiente, etc.

Para el ahorro de consumo energético, y al igual que ocurría con el consumo de agua, las temperaturas más amables del verano de 2023 han hecho que no fuese necesario el empleo de tanta energía para refrigeración.

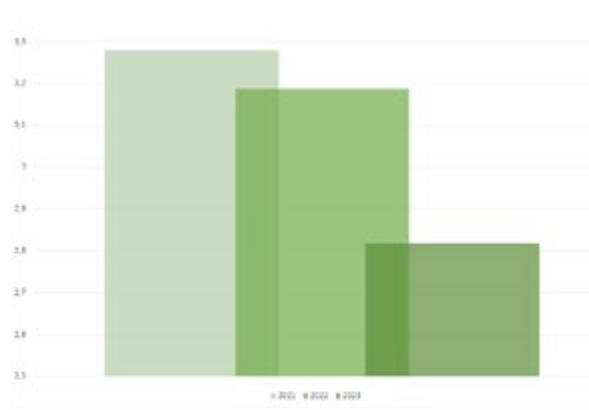
Como es lógico, si en términos absolutos el consumo se ha visto reducido, también lo hace referenciándolo al volumen de producción (expresado como en casos anteriores en m<sup>3</sup> de hormigón producido):

Al igual que en el caso anterior, si en términos absolutos el consumo ya se ve reducido, también lo hace si lo referenciamos a la producción:

**Consumo eléctrico (kWh)/m<sup>3</sup> hormigón producido**



**Consumo combustible total (litros/m<sup>3</sup>)**



La reducción de consumo energético en 2023 supera el 5% con respecto a 2022 y es de casi un 30% si lo comparamos con 2021.

La reducción de consumo de combustible para transporte interno ha sido en 2023 de un 12% si lo comparamos con 2022.

La reducción del consumo de combustible, tanto en términos absolutos como referenciado a la producción, se debe especialmente a la sustitución de parte de la flota de carretillas elevadoras diésel por carretillas eléctricas, así como a una mejora de los procesos, pudiendo realizar un mayor control en el consumo por vehículo. Además, la instalación de un pórtico nuevo para acopiar productos prefabricados y preparar las cargas para entrega a los clientes, supone también una importante reducción del consumo de gasoil interno, ya que anteriormente estos movimientos se realizaban con maquinaria impulsada por diésel y actualmente se realizan mediante una grúa pórtico eléctrica.



## 4. Cambio climático

### Emisiones de CO<sub>2</sub> directas:

Son las derivadas del transporte interno de la empresa y del transporte de vehículos de flota de la empresa.

Dado que no existen métodos de combustión fija en las instalaciones de CONSOLIS TECNYCONTA, estas dos son las únicas fuentes de emisión directa de la compañía.

Teniendo en cuenta los consumos anuales (en litros), y unas emisiones derivadas de gasoil de 2,488 kg CO<sub>2</sub>/litro gasoil y de 2,237 kg CO<sub>2</sub>/litro gasolina se obtienen las siguientes emisiones directas para los tres últimos años:

	2023		2022		2021	
	Diesel	Gasolina	Diesel	Gasolina	Diesel	Gasolina
Emisiones de flota (kg CO <sub>2</sub> )	239.317	46.571	533.601	24.309	204.871	-
Emisiones de transporte interno (kg CO <sub>2</sub> )	915.241	22.094	1.268.650	23.180	775.658	11.602
TOTAL EMISIONES (kg CO <sub>2</sub> )	1.154.558	68.665	1.802.251	47.489	980.529	11.602
TOTAL EMISIONES (ton CO <sub>2</sub> )	1.223		1.850		992	

Como se puede ver en la tabla, a pesar del aumento de la producción en 2023 con respecto a 2022, han disminuido las emisiones derivadas del consumo de combustibles tanto en transporte interno como en transporte externo.

Esto es debido en su mayor parte a la sustitución, como ya se ha dicho anteriormente, de carretillas diésel por eléctricas, aunque también ha tenido impacto el combustible de flota en las emisiones totales. Esto es debido a la sustitución de vehículos diésel por híbridos (gasolina y eléctrico), por ello han subido las emisiones derivadas del consumo de gasolina, y a que una de las obras más importantes del año 2023 estaba ubicada en Zaragoza, por lo que, se han reducido considerablemente los transportes de parte del equipo de montaje durante al menos 5 meses del año.

### Emisiones de CO<sub>2</sub> indirectas:

Las emisiones indirectas de CO<sub>2</sub> son las derivadas de la generación de la energía eléctrica que adquiere la empresa. Como en este caso, y como se ha dicho anteriormente, la energía eléctrica generada proviene de fuentes de energía renovables, se puede establecer que las emisiones de CO<sub>2</sub> indirectas son cero.

**“ Lo que es bueno  
para el planeta,  
también es bueno  
para su negocio**



## MEDIDAS PARA REDUCIR LAS EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS

Como se ha dicho anteriormente, el consumo de gasoil interno se ha reducido debido a la sustitución de las carretillas impulsadas por diésel por carretillas eléctricas.

Las emisiones derivadas de los vehículos de flota son las más complicadas de gestionar, puesto que su origen es el desplazamiento de personal a fábrica y obras y no se puede cambiar ni el origen, ni el destino de estos desplazamientos. Como proyecto a largo plazo, se sustituirán los vehículos de flota por vehículos híbridos enchufables o eléctricos.

Igualmente, y aunque no se contemplen en este EINF las emisiones de alcance 3, es sabido que, en la industria del prefabricado, el mayor impacto viene heredado de la producción del cemento, ya que la industria cementera es una de las más contaminantes del mundo. Esto es debido a que el componente mayoritario del cemento Portland (el tradicionalmente utilizado) es el Clinker. El Clinker se genera fusionando caliza y aluminosilicatos, y para ello, es preciso elevar la temperatura de la mezcla a más de 1.400°C, y esto es lo que genera esa enorme cantidad de emisiones a la atmósfera.

CONSOLIS TECNYCONTA, consciente de que necesita fabricar sus productos con cemento, pero concienciado con lo que esto supone, está trabajando en la búsqueda de productos y nuevas tecnologías que permitan reducir la cantidad de cemento y/o Clinker utilizada en los productos prefabricados, de forma que el impacto sea menor, sin reducir en ningún caso las características prestacionales y de calidad.

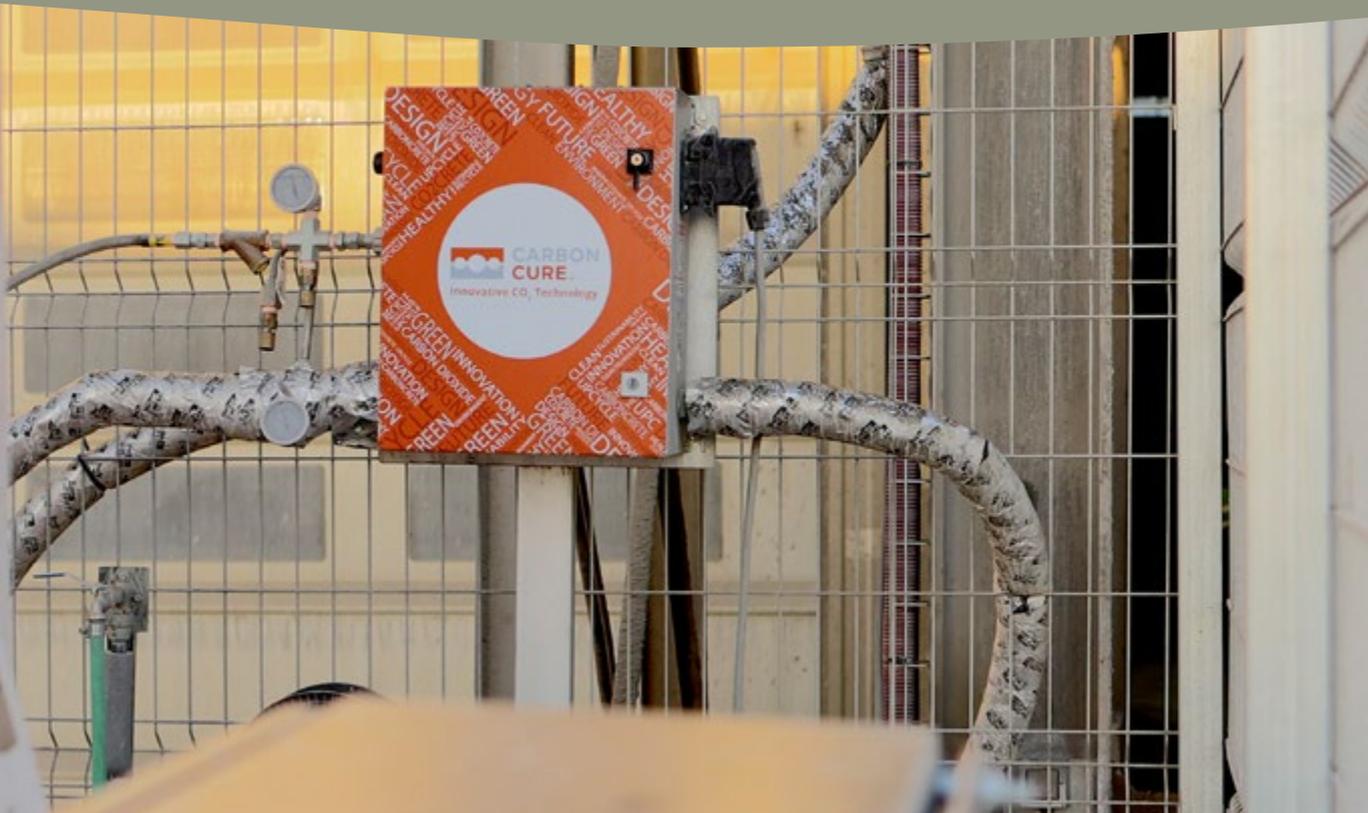


Durante el año 2023 CONSOLIS TECNYCONTA ha seguido desarrollando sus productos sostenibles para mejorarlos y reducir más la huella de carbono de estos. Esto se ha conseguido, entre otras cosas, gracias a la utilización de cementos con menor contenido en Clinker y a la optimización de la mezcla de hormigón.

Como se puede ver en el apartado de consumo de materiales, el consumo de cemento se ha visto reducido si lo comparamos con la producción de hormigón, y, además, en este 2023, el consumo de cemento tipo CEM I (cemento tipo Portland) ha sido de un 75% aproximadamente, mientras que el consumo de otros cementos, con menor contenido en Clinker ha sido de un 25%, lo que supone una reducción importante de huella de carbono de la organización.

Durante el año 2022, se instaló una planta piloto de inyección de CO<sub>2</sub> en hormigón fresco, con tecnología diseñada por una start-up, y durante todo el 2023 se ha estado trabajando en ajustar la tecnología, ajustar la mezcla y analizar las posibles afecciones al hormigón junto con el instituto Eduardo Torroja (CSIC).

Actualmente, podemos concluir que la inyección de CO<sub>2</sub> en el hormigón, no solo no tiene ningún efecto negativo, sino que mejora alguna de las propiedades del hormigón.



**Esta tecnología, permite reducir la huella de carbono mediante dos vías:**

- La fosilización del propio dióxido de carbono, transformándose en carbonato de calcio, un material inerte a efectos de cambio climático, mediante una reacción química que es del todo irreversible (el CO<sub>2</sub> que es inyectado y transformado químicamente, no vuelve a ser CO<sub>2</sub>, y, por tanto, no vuelve a liberarse a la atmósfera, ni siquiera cuando el hormigón que lo contiene se rompe)
- El carbonato de calcio que se genera en el hormigón no es otro sino filler calizo, un material que se utiliza de forma habitual en la industria de la construcción como sustituto al cemento. De esta forma, se puede reducir la cantidad de cemento empleada, para conseguir las mismas propiedades.

En el primer trimestre de 2024, está planificada la producción de los primeros paneles con CO<sub>2</sub> inyectado para una obra de tipo logístico.

CONSOLIS TECNYCONTA sabe que su fuerza reside en sus trabajadores, por ello, durante el mes octubre de 2023 se llevó a cabo la **Environmental Sustainability Week**. Esta iniciativa promovida desde el grupo CONSOLIS, está centrada en la sostenibilidad ambiental y tiene como objetivo compartir y fomentar las iniciativas y proyectos de sostenibilidad ambiental más destacables realizados durante el último año en cada una de las entidades del grupo.

Los eventos de la semana de la sostenibilidad medioambiental eran sesiones retransmitidas en streaming a través de la red social del grupo donde participaron los responsables del área de sostenibilidad de cada entidad, la alta dirección, proveedores, clientes y asociaciones de distintos países. Además, se podía también visionar los videos una vez terminado el directo.



## 5. Protección a la biodiversidad

### MEDIDAS TOMADAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

El Código de Conducta contiene medidas a adoptar en este campo, como el cumplimiento de las normas nacionales y locales en materia de medio ambiente. La meta es proporcionar una construcción sostenible, ayudar al desarrollo de los trabajadores, asistir a las comunidades que rodean los lugares de trabajo y minimizar la huella ambiental. Esto es fundamental para comprender como CONSOLIS TECNYCONTA conduce su negocio.

Para la Sociedad, el desarrollo sostenible es un compromiso de larga duración. En CONSOLIS TECNYCONTA existe el convencimiento de que el crecimiento y la competitividad están vinculados fuertemente a la calidad de las condiciones de vida en los lugares en los que se realiza la actividad. De esta manera, se comprende que no puede existir un desarrollo económico sostenible sin considerar el medio ambiente.

### IMPACTOS CAUSADOS POR LAS ACTIVIDADES U OPERACIONES EN ÁREAS PROTEGIDAS

Al no operar en áreas protegidas, no se registra el impacto en este sentido.

A continuación, se presenta un mapa de las zonas pertenecientes a la Red Natura 2000 (en verde) cercanas al término municipal de Tauste, lugar donde se emplaza la empresa:





# El objetivo es minimizar la huella ambiental



5

# Cuestiones sociales y relativas al personal

# 1. Personas

Nuestros empleados/as son los portadores de la experiencia colectiva, competencias y conocimientos técnicos que dan forma a Consolis Tecnyconta como empresa. Todo lo que sabemos sobre diseño, montaje, sostenibilidad y soluciones prefabricadas de hormigón lo saben las personas que trabajan aquí. Nuestros empleados/as son también los portadores de nuestros valores compartidos y motor de nuestro propósito, forman la columna vertebral de esta empresa. Cuidar del bienestar de nuestros empleados es, por tanto, esencial en todo lo que hacemos, y crucial para el bienestar y la sostenibilidad de Consolis Tecnyconta.

## NUESTRA CULTURA Y VALORES

### SEGURA Y AFABLE



Tenemos una cultura segura en la que las personas pueden desarrollar todo su potencial. La salud y la seguridad es lo primero.

Nos comunicamos de forma abierta y cordial, prestando atención y escuchando a los demás. Creemos en que la clave está en ayudarnos mutuamente a crecer y aprender, dando y aceptando comentarios de forma constructiva. Nos tratamos de forma justa, igualitaria y respetuosa.

Somos leales entre nosotros y a nuestros clientes.

**Tenemos una cultura de compartir**



### COLABORATIVA



En la que nos ayudamos mutuamente a fortalecernos como Grupo. Pensamos más en “nosotros” que en “ellos”, interactuamos con una mentalidad abierta y aceptamos diferentes puntos de vista. Nos implicamos mutuamente para garantizar una buena colaboración con colegas y clientes. Innovamos y evolucionamos juntos. Para lograrlo mezclamos competencias, conocimientos y experiencias. Celebramos los logros de los demás, del equipo y de todo el Grupo.

**Aportamos energía y compromiso personal con lo que hacemos.**



### ORIENTADA A LOS RESULTADOS



Tenemos una cultura orientada a la acción, nos centramos en hacer las cosas. Nos guían los hechos, no las palabras. Nos centramos y respondemos a las necesidades de nuestros clientes y nos enorgullecemos de cumplir nuestras promesas. Para alcanzar resultados, identificamos lo que hay que hacer y nos esforzamos por contribuir a algo más grande, buscamos nuevas oportunidades de crear valor para la empresa y soluciones sostenibles, tanto para nuestros clientes como para nuestro planeta.



Estos son los valores compartidos que nos guían en nuestro trabajo diario. Describen cómo trabajamos e interactuamos entre nosotros, con nuestros clientes, proveedores y socios. Los valores constituyen el núcleo de la cultura empresarial de Consolis y describen los comportamientos que consideramos fundamentales para el éxito empresarial.

Fortalecer nuestros valores está siempre presente en el desarrollo de los procesos de RR.HH., tanto en la gestión del rendimiento como en la gestión del talento y la contratación, es decir, que los valores son un factor importante en todas las revisiones y decisiones que tomamos en la compañía.

## COMPROMISO Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS

El bienestar de nuestros empleados/as puede y debe medirse a distintos niveles. El primer nivel se refiere a su seguridad física y para ello trabajamos por una cultura de cero accidentes. El siguiente nivel se refiere al compromiso psicológico de nuestros empleados/as.

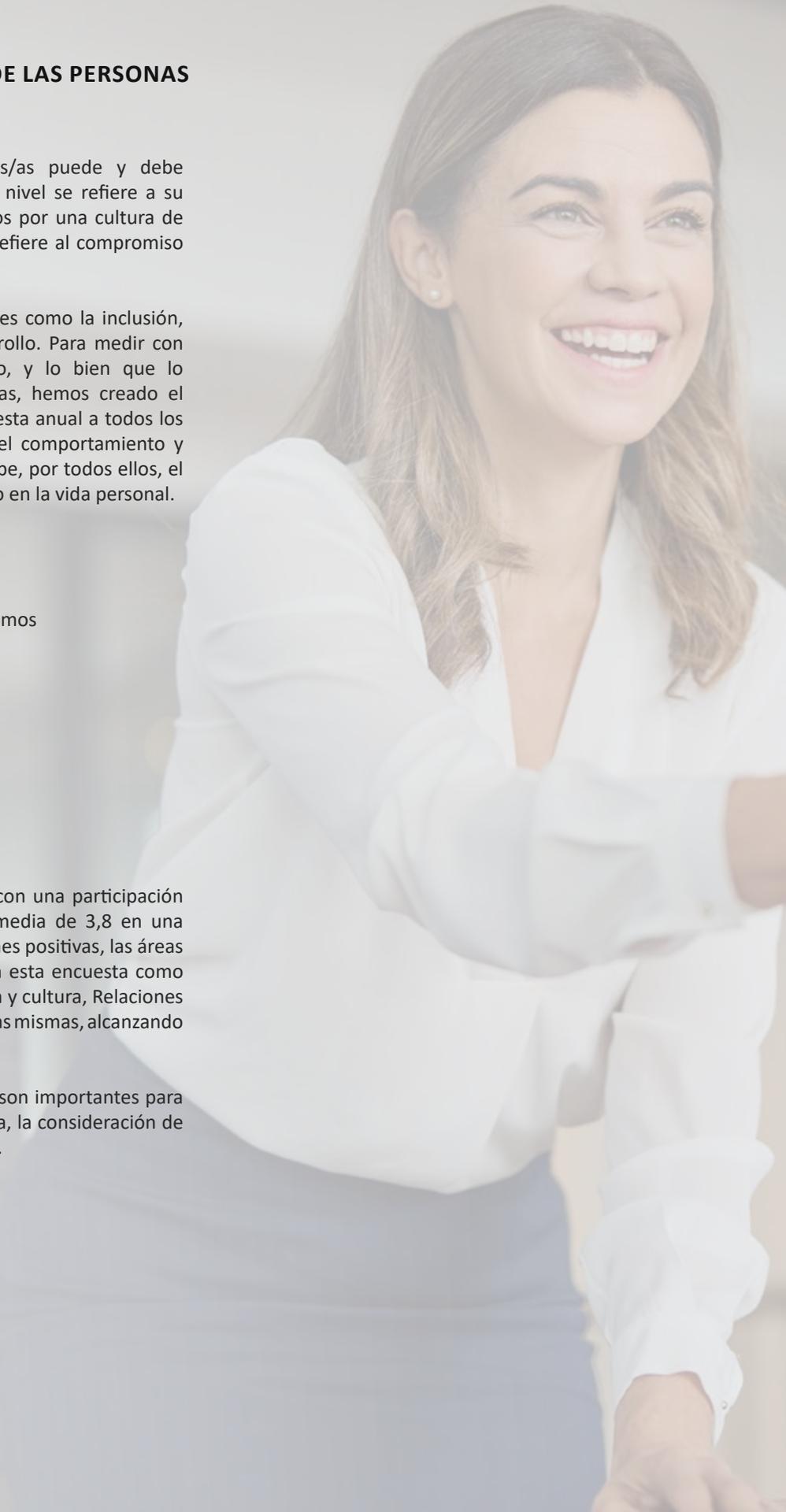
Aquí, trabajamos con áreas importantes como la inclusión, el liderazgo, el aprendizaje y el desarrollo. Para medir con precisión como lo estamos haciendo, y lo bien que lo están haciendo nuestros empleados/as, hemos creado el Consolis Engagement Index, una encuesta anual a todos los empleados/as basada en la ciencia del comportamiento y en la información sobre cómo se percibe, por todos ellos, el compromiso, tanto en el trabajo, como en la vida personal.

La encuesta abarca temas, como:

- Relaciones con los compañeros/as
- Objetivos y consecución de los mismos
- Significado y participación
- Relación con el manager
- Carga de trabajo
- Autonomía
- Aprendizaje y desarrollo
- Feedback y comunicación
- Lugar de trabajo y herramientas
- Estrategia, visión y cultura
- Salud

El resultado de la encuesta de 2023, con una participación del 87% de la plantilla, llegó a una media de 3,8 en una escala de 5. Siendo todas las valoraciones positivas, las áreas de Tecnyconta, que se confirmaron en esta encuesta como puntos fuertes fueron Estrategia, visión y cultura, Relaciones con Colegas, Metas y cumplimiento de las mismas, alcanzando una media de 4 sobre 5.

Se trata de áreas que en gran medida son importantes para un alto compromiso y, en consecuencia, la consideración de los resultados como muy satisfactorios.



## 2. Empleo

Consolis Tecnyconta se esfuerza constantemente en identificar y desarrollar el potencial de su plantilla con la finalidad de que el trabajo realizado por sus empleados/as contribuya a su crecimiento.



Es esencial mantener una atmósfera que promueva el respeto mutuo, la honestidad y fomente la consecución de la calidad y la excelencia. Nuestro Código de Conducta es la base de un comportamiento aceptable.

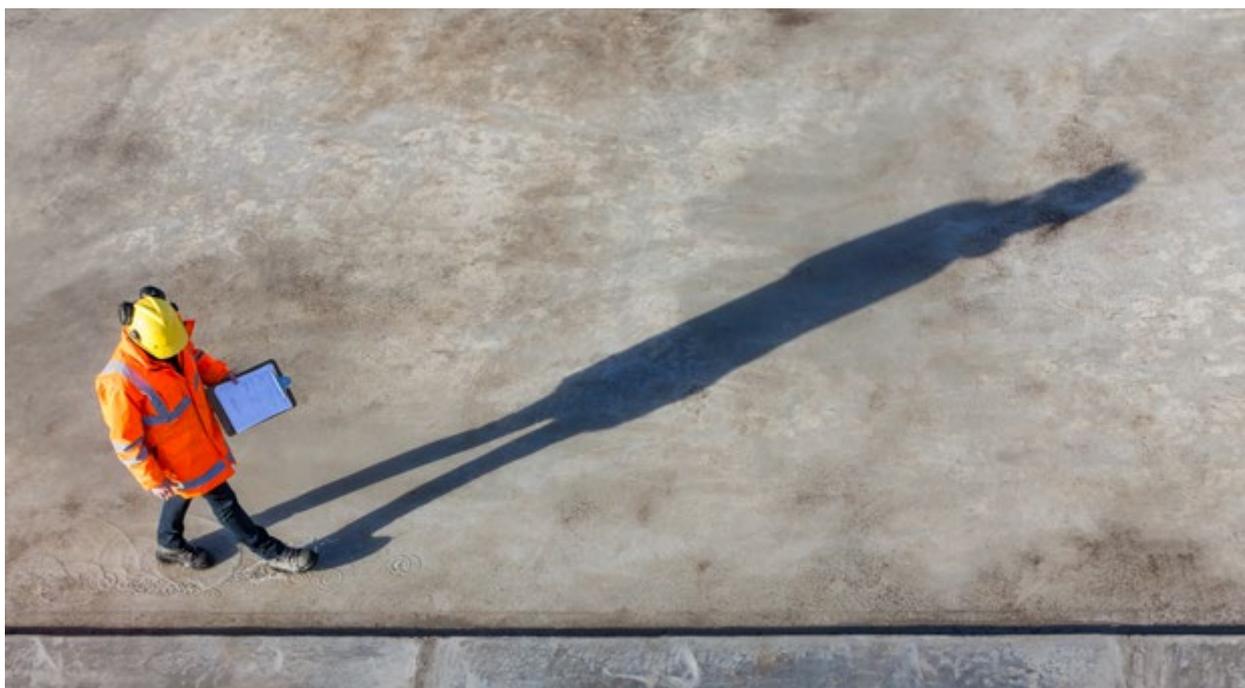


Es responsabilidad de la dirección establecer normas de conducta y rendimiento justas y equitativas, coherentes con los requisitos específicos de la empresa. Los empleados/as tienen derecho a esperar un trato justo, equitativo y coherente.

Consolis Tecnyconta reconoce el valor de la diversidad en el sentido más amplio. Nuestro objetivo es empleados/as comprometidos y motivados, ofreciéndoles igualdad de oportunidades. Creemos que para tener éxito necesitamos garantizar un entorno de trabajo acogedor donde lo que cuenta no es quién eres o de dónde vienes, sino lo que aportas en términos de conocimientos y experiencia. La diversidad y la igualdad son áreas prioritarias en toda la organización y se tienen en cuenta desde en los procesos de contratación hasta en los diálogos con los empleados/as sobre su desarrollo profesional.

En un sector industrial muy masculinizado, Tecnyconta promueve y trabaja activamente en la diversidad de género, reconociendo el reto que supone alcanzar el equilibrio de género, pero sin cesar en su empeño de seguir mejorando día a día.

Consolis Tecnyconta cuenta con una política de selección y reclutamiento respetando los criterios de igualdad de oportunidades. Nuestra misión es incorporar grandes profesionales rigiéndonos por el respeto a la persona y la ética profesional. Buscamos adecuar los requerimientos del puesto y la cultura de la Sociedad con las competencias mostradas por el candidato/a para asegurar su buena integración y desarrollo.



## POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

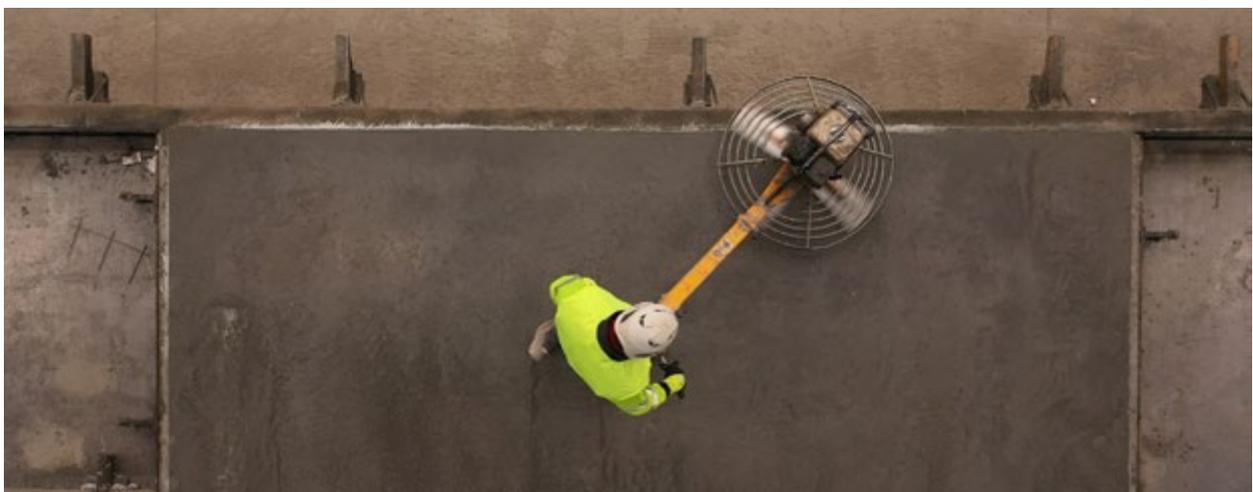
Esta política está diseñada para garantizar un proceso de contratación profesional, moderno y justo en el que la selección se realiza en función de las competencias, la motivación y el potencial del candidato/as. El Grupo Consolis, y Consolis Tecnyconta en particular, es un empleador de oportunidades.

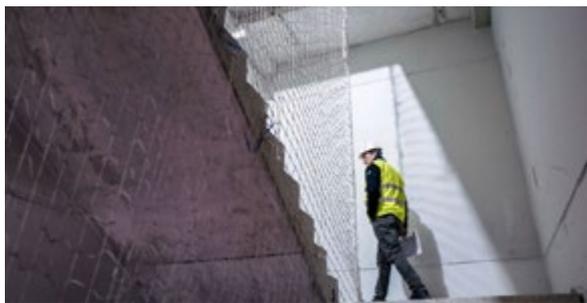
También está diseñada para compartir las mejores prácticas y los conocimientos de contratación dentro del Grupo Consolis. Cumple con las prácticas de empleo justas y respeta los derechos humanos y laborales internacionalmente aceptados.

Consolis Tecnyconta, para asegurar el respeto a los criterios de igualdad de oportunidades entre sus empleados/as, cuenta con una Política de Igualdad de oportunidades basada en 7 Ejes de actuación principales, que mencionamos a continuación:



**En un primer Eje** de actuación, en lo que respecta a la Selección y Contratación, tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la Sociedad evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la Sociedad y lengua dentro del estado español. De este modo los protocolos de selección de personal adoptados buscan en todo momento ser coherentes con el objetivo 5 de los ODS fijados por la ONU.





**El segundo Eje** es el referido a la Promoción Profesional, con el objetivo de eliminar obstáculos que dificulten la promoción de las mujeres y hombres en los puestos donde no están representados. Consolis Tecnyconta fomenta la promoción vertical y horizontal de sus trabajadores/as a través de candidaturas internas de la Sociedad y del Grupo Consolis, de modo que cualquier empleado/as que pertenezca a la Sociedad pueda optar al puesto ofertado en cualquiera de los países donde se sitúe el Grupo Consolis.



**El tercer Eje** es el referido a la Formación, cuya política formativa busca la igualdad de oportunidades en el ámbito local.



**El cuarto Eje** está constituido por las Retribuciones, con el objetivo de aplicar el Principio de No Discriminación Salarial por Razón de Sexo. Además, la Sociedad fija unos objetivos y evalúa el rendimiento de sus empleados/as. Desarrollada en la Política de Recursos Humanos del Grupo Consolis, mencionada en el Punto 2 (Políticas corporativas).



**El quinto Eje** hace referencia al ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, familiar y laboral, para favorecer la corresponsabilidad y que ésta sea compatible con las necesidades organizativas y productivas.



**El sexto Eje** constituido por la Comunicación y Sensibilización, mediante la promoción del uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones e imagen de la Sociedad.



**El séptimo, y último Eje**, hace referencia a la Prevención del acoso, con el objetivo de garantizar que se trabaje en un espacio libre de acoso y violencia.

**A continuación, se analiza y clasifica la plantilla de la Sociedad en base a diferentes criterios, así como las políticas desarrolladas en el entorno de las relaciones laborales y recursos humanos.**

## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS/AS POR SEXO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (a fecha 31 de diciembre de 2023)

Consolis Tecnyconta cuenta con un total de 402 empleados/as, además de 4 personas que se engloban dentro de la categoría: "Consejeros". Los consejeros no forman parte de la plantilla de empleados de la Sociedad, por esta razón, de aquí en adelante, no serán incluidos en el resto de las tablas estadísticas. La totalidad de los empleados pertenecen a España, por lo que no se realiza distinción en función del país.

### Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2023) por categoría:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
Alta dirección	2	0%	2	1%
Resto de personal directivo	8	2%	8	2%
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	51	13%	46	12%
Empleados de tipo administrativo	24	6%	20	5%
Comerciales, vendedores y similares	3	1%	4	1%
Resto de personal cualificado	314	78%	291	79%
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>

### Empleados/as a cierre por edad:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
<30 años	52	13%	40	29%
30-50 años	231	57%	224	60%
>50 años	119	30%	107	11%
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>

### Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2023) por sexo:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
Hombres	334	83%	313	84%
Mujeres	68	17%	58	16%
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>



**Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2023) por categoría y sexo:**

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	2	-	2	-
Resto de personal directivo	4	4	4	4
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	41	10	37	9
Empleados de tipo administrativo	6	18	6	14
Comerciales, vendedores y similares	2	1	3	1
Resto de personal cualificado	279	35	261	30
<b>TOTAL por sexo</b>	<b>334</b>	<b>68</b>	<b>313</b>	<b>58</b>
<b>TOTAL</b>		<b>402</b>		<b>371</b>

**Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2023) por categoría y edad:**

	2023			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Alta dirección	-	2	-	-	2	-
Resto de personal directivo	-	6	2	-	6	2
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	4	38	9	3	33	10
Empleados de tipo administrativo	4	13	7	1	13	6
Comerciales, vendedores y similares	-	2	1	-	3	1
Resto de personal cualificado	44	170	100	36	167	88
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>231</b>	<b>119</b>	<b>40</b>	<b>224</b>	<b>107</b>

**Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2023) por categoría y tipo de contrato:**

	2023		2022	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Alta dirección	2	-	2	-
Resto de personal directivo	8	-	8	-
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	47	4	41	5
Empleados de tipo administrativo	22	2	20	-
Comerciales, vendedores y similares	3	-	4	-
Resto de personal cualificado	303	11	269	22
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>17</b>	<b>344</b>	<b>27</b>

## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO (a fecha 31 de diciembre de 2023)

### Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2023) por modalidad de contrato:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
Fijos	385	96%	344	93%
Temporales	17	4%	27	7%
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>

'No se hace distinción entre tipología de jornada (completa o parcial) debido a que la totalidad de los empleados se encuentran a tiempo completo'

## PROMEDIO ANUAL (durante el ejercicio 2023) DE CONTRATOS POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO, SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

### Promedio durante el ejercicio 2023 Empleados/as por categoría:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
Alta dirección	2	1%	2	1%
Resto de personal directivo	7	2%	8	2%
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	45	12%	45	12%
Empleados de tipo administrativo	21	6%	20	5%
Comerciales, vendedores y similares	3	1%	4	1%
Resto de personal cualificado	296	79%	293	79%
<b>TOTAL</b>	<b>374</b>	<b>100%</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>

### Promedio durante el ejercicio 2023 Empleados/as por tipo de contrato:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
Fijos	366	98%	352	95%
Temporales	8	2%	20	5%
<b>TOTAL</b>	<b>374</b>	<b>100%</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>

'No se hace distinción entre tipología de jornada (completa o parcial) debido a que la totalidad de los empleados se encuentran a tiempo completo'

### Promedio durante el ejercicio 2023 Empleados/as por edad:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
<30 años	31	8%	36	10%
30-50 años	205	55%	224	60%
>50 años	117	37%	112	30%
<b>TOTAL</b>	<b>374</b>	<b>100%</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>

### Promedio durante el ejercicio 2023 Empleados/as por sexo:

	2023		2022	
	Total	%	Total	%
Hombres	310	83%	316	85%
Mujeres	64	17%	56	15%
<b>TOTAL</b>	<b>374</b>	<b>100%</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>

## NÚMERO DE DESPIDOS IMPROCEDENTES POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Despidos por categoría, sexo y edad en 2023:

	Hombres			Mujeres			Total
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años	
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	-
Resto de personal de dirección	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos y profesionales	-	-	-	-	-	-	1
Empleados de tipo administrativo	-	-	-	-	-	-	-
Comerciales, vendedores y similares	-	-	-	-	-	-	-
Resto de personal cualificado	1	-	-	-	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
<b>% por sexo</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

Durante el año 2023 la empresa no ha realizado ningún despido de categoría improcedente.



## LAS REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO, EDAD, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad, clasificación profesional y antigüedad en el puesto:

		2023			2022		
		Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
<b>Alta dirección</b>	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	216.632	-	-	173.734	-	-
	>50 años	-	-	-	-	-	-
<b>Resto de personal de dirección</b>	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	84.436	50.218	-	73.345	50.054	-
	>50 años	71.320	62.817	-	61.813	57.757	-
<b>Técnicos y profesionales</b>	<30 años	23.657	-	-	24.185	-	-
	30-50 años	38.739	29.829	-	36.589	28.010	-
	>50 años	38.468	26.053	-	36.110	25.662	-
<b>Empleados de tipo administrativo</b>	<30 años	22.457	23.842	-	-	20.871	-
	30-50 años	31.635	26.705	-	35.129	23.701	-
	>50 años	24.640	34.810	-	24.064	33.701	-
<b>Comerciales, vendedores y similares</b>	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	67.087	-	-	55.027	31.146	-
	>50 años	-	32.316	-	39.754	-	-
<b>Resto de personal cualificado</b>	<30 años	26.688	25.131	-	26.182	22.935	-
	30-50 años	29.587	25.263	-	27.515	23.588	-
	>50 años	27.826	27.941	-	25.906	26.445	-
<b>Total promedio (*)</b>		<b>31.663</b>	<b>28.869</b>	<b>9%</b>	<b>29.552</b>	<b>27.418</b>	<b>7%</b>

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna durante los ejercicios 2023 ni 2022. Adicionalmente, no se han satisfecho por parte de la Sociedad primas de seguros de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados en el ejercicio 2023.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas. Tampoco han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones ni tienen opciones pendientes de ejercitar.

## BRECHA SALARIAL, LA REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD 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

Respecto a la brecha salarial, a lo largo de este año 2023 se ha aumentado la cifra del 7% con la que se finalizó el año 2022, hasta el 9% en el que se encuentra ahora. La brecha salarial la hemos calculado a partir de la fórmula detallada a continuación:

	2023	2022
$\frac{\text{Salario medio hombres} - \text{Salario medio mujeres}}{\text{Salario medio hombres}}$	$\frac{31.663 - 28.869}{31.663} = 9\%$	$\frac{29.552 - 27.418}{29.552} = 7\%$

## IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Sociedad promueve la conciliación de la vida laboral y personal como una de sus prioridades en la gestión de los recursos humanos. Por esta razón, se ofrece un horario flexible a sus empleados, destinado a facilitar la conciliación. Asimismo, también se amplían los derechos de los trabajadores/as otorgados por las legislaciones aplicables.

## EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

Consolis Tecnyconta colabora con la asociación Solidar, ofertando empleo para personas con discapacidad. Actualmente, la Sociedad cuenta en su plantilla con 7 empleados con discapacidad mayor o igual al 33%, todos ellos pertenecientes a la categoría de personal cualificado.

En este año 2023 hemos empezado a colaborar con una Asociación Comarcal de Disminuidos Intelectuales, Fundación Agustín Serrate, que se encarga del cuidado de los jardines de la compañía.

### 3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

Siempre que las funciones a desempeñar lo han permitido, Consolis Tecnyconta ha facilitado el teletrabajo, ha establecido turnos de mañana o de tarde en los casos en los que la jornada era partida y ha atendido a las circunstancias personales de los trabajadores/as a fin de poder conciliar las responsabilidades familiares con las laborales.

Se ha facilitado asimismo una guía empresarial para el teletrabajo con las recomendaciones pertinentes para compaginar de la mejor forma el trabajo personal y profesional, mejorando de esta manera la productividad de los empleados y su eficiencia trabajando desde sus hogares.

#### ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Para el correcto desarrollo de la actividad, la Sociedad distribuye el trabajo entre los diversos departamentos especializados y secciones de producción.

Cada uno de ellos cuenta con al menos un responsable encargado de organizar el trabajo de su departamento o sección de producción, debiendo asignar a cada empleado/a su tarea a desarrollar e informar del plazo en que ésta debe ser ejecutada.



#### NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

##### Índice enfermedad común y accidente no laboral:

Totales 2022					
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia	% Covid	% incidencia sin Covid
27.752	371	675.239	4,11%	0,52%	3,59%
Totales 2023					
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia	% Covid	% incidencia sin Covid
27.352	394	687.299	3,98%	-	3,98%

##### Índice accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Totales 2022			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
10.056	371	675.239	1.49%
Totales 2023			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
9.712	394	687.299	1.41%

Notas:

\* El nº de horas de absentismo se considera al trabajador ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral.

\* El término trabajador ausente excluye las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición.



### **MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE DE LA CONCILIACIÓN Y FOMENTAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE ESTOS POR PARTE DE AMBOS PROGENITORES.**

En cuanto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar así el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores, nos remitimos a lo ya comentado en relación a la flexibilización de la jornada y a la conciliación de las responsabilidades familiares con las laborales en los puntos 6.1.7 y 6.2, respectivamente.

## 4. Relaciones sociales

En todo momento se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a través de las libres afiliaciones a sindicatos y del Comité de Empresa libremente elegido mediante los procedimientos legales establecidos de convocatoria de elecciones sindicales.

Existe un Comité de Empresa, con diferente representación e integrantes. Se llevan a cabo reuniones periódicas y extraordinarias a petición de las partes. Todo ello está coordinado desde la Dirección de Recursos Humanos, asegurando directrices únicas y garantizando los derechos y libertades de las personas.

Está garantizada la libertad de asociación de los trabajadores/as, respetando en todo momento la legislación vigente a tal efecto.

### **ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL, INCLUIDOS PROCEDIMIENTOS PARA INFORMAR Y CONSULTAR AL PERSONAL Y NEGOCIAR CON ELLOS.**

Respecto a las relaciones sociales, la Sociedad otorga una gran importancia a la relación con sus trabajadores y es consciente de la importancia de saber escuchar a su plantilla. Por este motivo, Consolis Tecnyconta cuenta con determinados órganos de representación de los trabajadores a través de los cuales se informa a la Sociedad de consultas de interés para la plantilla. Del mismo modo la Sociedad, a través de estos comités, informa a sus empleados/as de cuestiones relevantes.

### **MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS CON LOS QUE CUENTA LA EMPRESA PARA PROMOVER LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.**

Las habilidades, los conocimientos y la experiencia de todos los empleados/as son clave y añaden un valor significativo a nuestra organización.

Para obtener lo mejor de cada persona trabajadora, es importante su participación y crear una cultura positiva.

En Consolis Tecnyconta la participación de los empleados/as se promueve y canaliza a través de reuniones diarias, semanales o mensuales (según la periodicidad establecida en cada sección, área o departamento) entre cada responsable/manager y su equipo/s. Estas reuniones son espacios abiertos de escucha donde la opinión de cada empleado/a sobre las decisiones que afectan a su trabajo, son tenidas en consideración, abriendo así un espacio común que les permite participar activamente en los procesos de gestión y aportar sugerencias para la posterior toma de las decisiones que afecten a su trabajo.

También la empresa cuenta con varios buzones de sugerencias situados en zonas comunes, accesibles a toda la plantilla, donde se pueden dejar físicamente propuestas en papel. Estos buzones son revisados periódicamente por el Departamento CODE de la empresa y los documentos entregados al Dpto. de Recursos Humanos (RRHH) para su distribución a las áreas/departamentos que se vean reflejados.

Periódicamente, el Director General de la empresa, en una actividad denominada “Café con el CEO” se reúne con grupos reducidos de empleados de diferentes áreas y puestos, estableciendo un diálogo abierto y cercano donde cada uno puede exponer opiniones, sugerencias de mejora, ideas diversas.

En esta actividad, participa paulatinamente, toda la plantilla. Por último, cualquier inquietud, queja o denuncia, puede canalizarse a través del Canal de Denuncias (Consolis Alert Channel) cuyo funcionamiento está definido en el apartado 5.6 de este Informe.

### **EQUIPO DE LA FUERZA DEL MES**

#### **(JOIN THE FORCE)**

En Consolis Tecnyconta nos centramos en los hechos y no sólo en las palabras. Seguir siendo líderes del sector y garantizar que nuestra estrategia empresarial y nuestros valores son más que palabras sobre el papel, es el objetivo que persigue la actividad introducida por Consolis en 2022, denominada “Únete a la fuerza”.

Se trata de una iniciativa que destaca a los equipos, comparte buenas prácticas y celebra los resultados que marcan la diferencia.

A lo largo del año, cada unidad local, mensualmente, y en relación a su mercado y actividad nomina a sus equipos destacados del Mes. De entre todos los equipos nominados, tres son los ganadores galardonados con el premio al Equipo del Año del Grupo en un evento online abierto a todos los empleados/as. En este año 2023, uno de nuestros equipos, entre más de 400 empleados/as nominados, han conseguido la medalla de Bronce. Muestra del compromiso que nuestra plantilla tiene en torno a la estrategia de Consolis y lo positivo que entendemos el intercambio de ideas constructivas con el resto de los colegas.

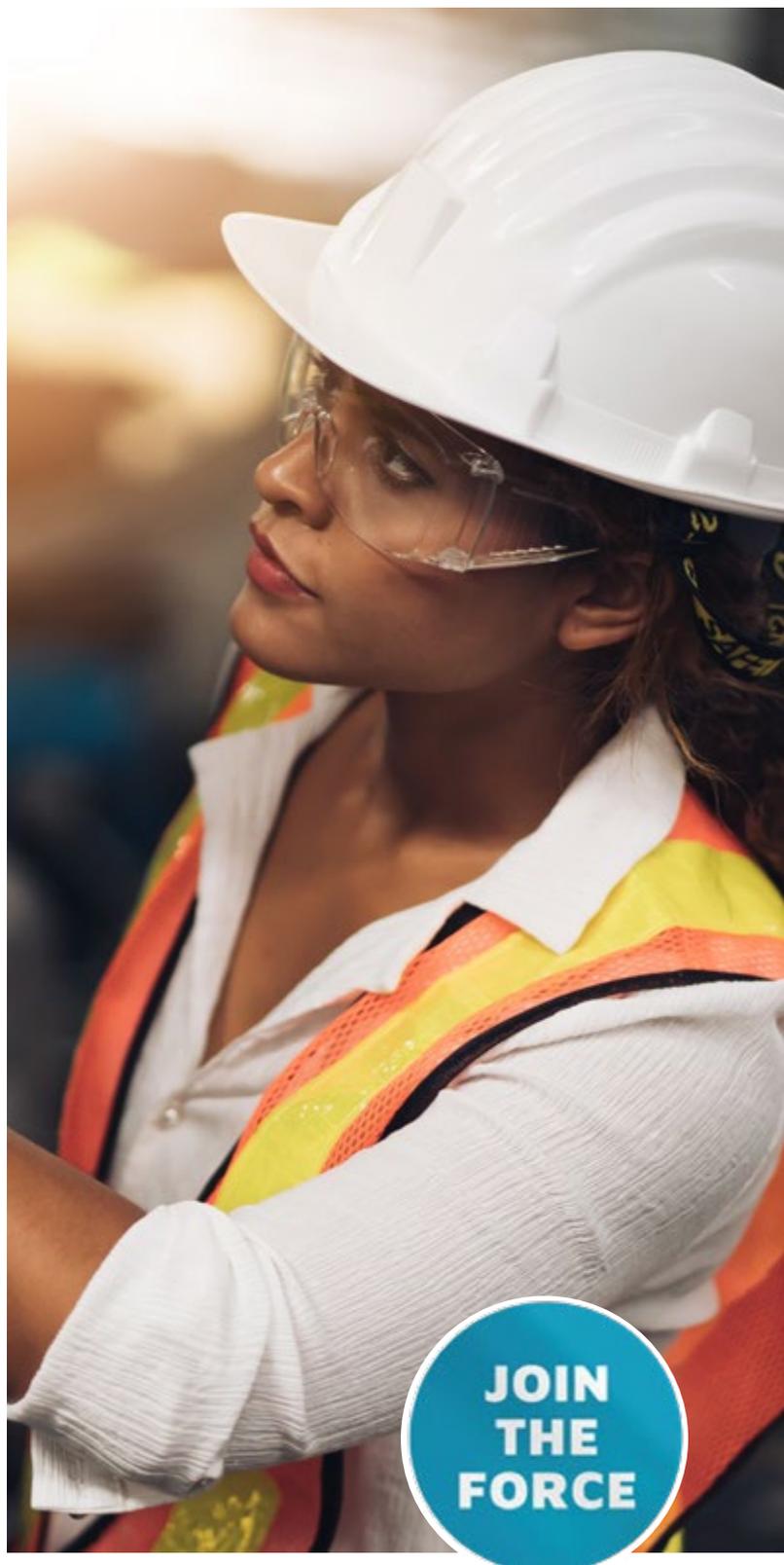
Consolis cuenta con un canal interno de redes sociales bien establecido en el que los empleados/as de todos de las diferentes unidades locales, pueden encontrar información, compartir y comunicarse entre sí. Este es el canal en el que Consolis y Tecnyconta anuncia, celebra, comunica y comenta el Equipo de Fuerza del Mes, pero además también comparte otras iniciativas de aprendizaje y desarrollo, además de novedades e información de interés.

#### **PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS.**

Al igual que el año anterior, el 100% de los empleados/as de Consolis Tecnyconta, en todos sus centros de trabajo, se encuentran cubiertos por el convenio colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Zaragoza, y en lo no regulado por este, por el convenio sectorial nacional de Derivados del Cemento. Estos convenios constituyen el instrumento regulador de las relaciones laborales en la Sociedad, en el marco de la legislación laboral aplicable en España. Este convenio incluye cláusulas sobre salud y seguridad, las cuales se encuentran adaptadas a la legislación correspondiente.

#### **EL BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PARTICULARMENTE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

En el convenio mencionado en el apartado anterior se aplican los puntos particulares relacionados con salud y seguridad en el trabajo.



## 5. Formación de los trabajadores

Consolis Tecnyconta es consciente de la decisiva importancia que tiene poder contar con un equipo humano formado adecuadamente, tanto en el aspecto técnico de su trabajo, en sus habilidades competenciales, como en el de gestión de calidad, el comportamiento medioambiental y la Seguridad y Salud en el trabajo. Para ello, facilita a su personal la asistencia a actividades de formación, tanto la impartida externa, como internamente.

### POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

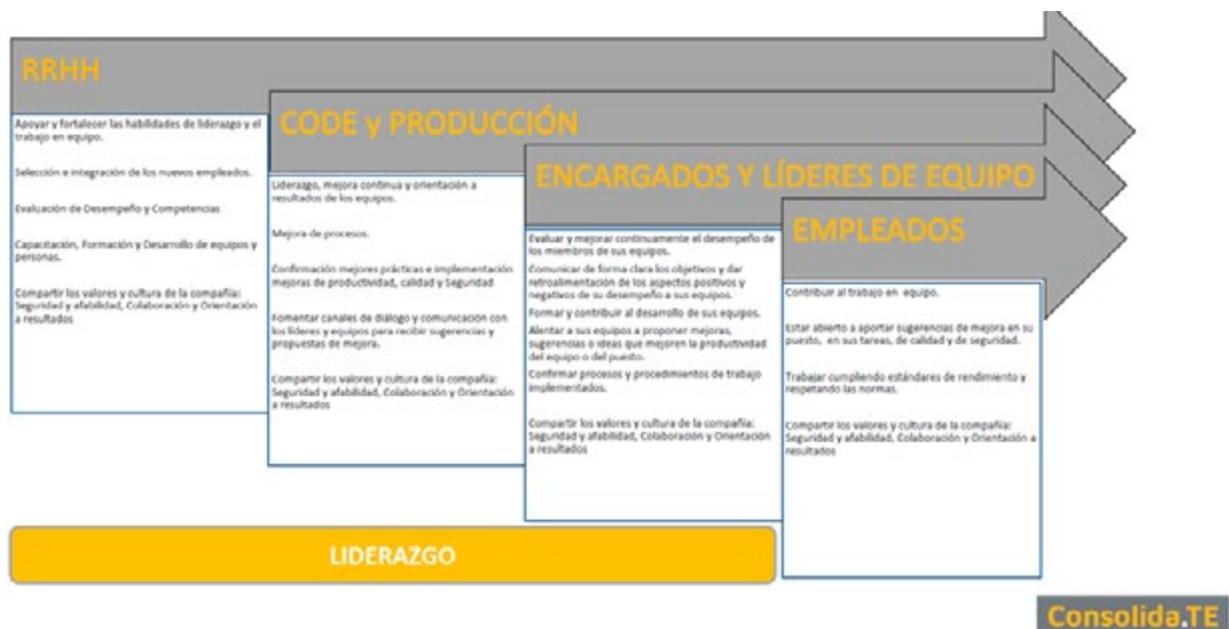
Nuestro plan de acción comprende formaciones técnicas de desarrollo de competencias transversales. Se ha diseñado un plan en función de las necesidades detectadas para el desempeño del puesto y sus tareas. No hay distinción de categoría profesional, ni de edad ni de sexo. De modo que cualquier empleado puede recibir la formación en las competencias que sean de su interés.

El programa CODE pretende mejorar continuamente la eficiencia, calidad, rentabilidad y seguridad mediante el desarrollo de líderes y empleados/as. CODE son las siglas de Consolis Operacional y Diseño de Consolis, y se basa en los principios de Lean.

El programa está disponible para todo el Grupo y añade valor a todas las funciones. Incluye formación para managers y empleados/as en las áreas de liderazgo, desarrollo de procesos, estandarización, resolución estructurada de problemas y planificación. La gestión de recursos y capacidades también forma parte del programa.

En base a estos principios y con una colaboración estrecha entre los departamentos de RRHH y Operaciones de la compañía, en el año 2023 se ha lanzado el programa **Consolida.TE**

Con este programa se busca fortalecer el desarrollo de los equipos y mejorar los procesos de trabajo mediante la evaluación del desempeño de cada empleado/a y su contribución al equipo, y la revisión de cada proceso de trabajo, para su confirmación, revisión y mejora. Esta colaboración, sobre la base, siempre, de nuestros valores compartidos, de la seguridad de nuestros empleados/as, del liderazgo y de la sostenibilidad, en todas sus dimensiones, como impulsores del cambio y de la mejora continua.

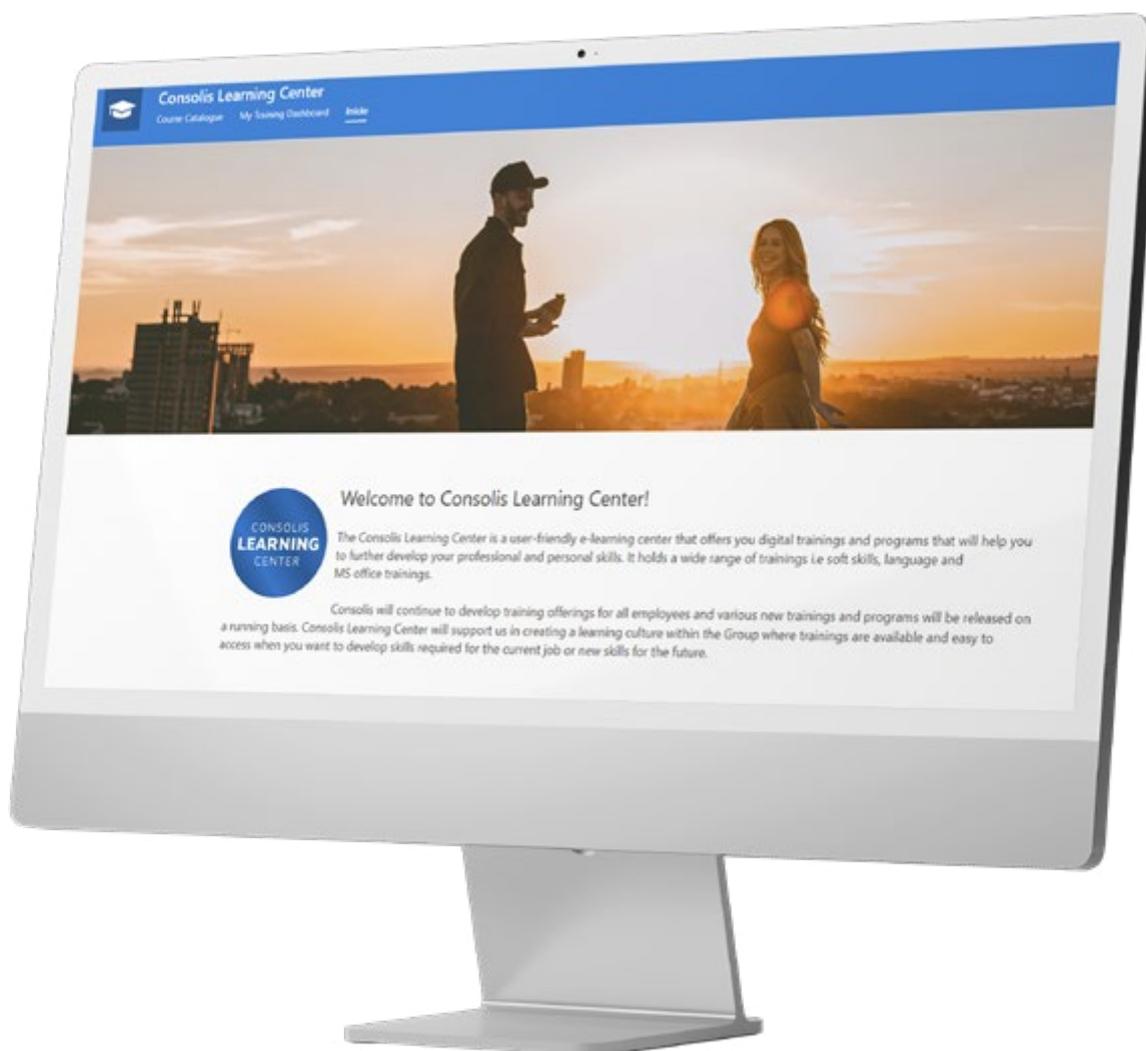


## COMPETENCIA, LIDERAZGO Y DESARROLLO DE PERSONAS

El bienestar de nuestros empleados/as es nuestra primera prioridad. Nos comprometemos a ser un empleador con lugares y entornos de trabajo seguros y entornos donde las personas y los equipos aprenden, crezcan y juntos consigan grandes resultados. Para poder mantener una posición de liderazgo en el sector, es clave centrarse en la mejora de las competencias y en el cuidado del talento de nuestros empleados/as.

Además de las formaciones programadas a nivel local que abarcan competencias técnicas, idiomas, certificaciones, liderazgo, sobre la base de las formaciones obligatorias sobre Código de Conducta, concienciación sobre Seguridad y Medio Ambiente, Consolis Tecnyconta aplica un sistema de evaluación del rendimiento en el que empleados/as y sus managers establecen objetivos, hacen un seguimiento de los progresos y aportan conclusiones de la evaluación de final de año, sobre su desempeño y desarrollo. Ciclo de rendimiento. El desarrollo es clave para la organización.

Para fortalecer este desarrollo y brindar más oportunidades a los empleados/as, en el año 2023 se ha lanzado una plataforma elearning, denominada CONSOLIS LEARNING CENTER (CLC), de acceso libre y con una oferta de más de 125 cursos en todos los idiomas del Grupo, tanto de habilidades técnicas como sobre competencias transversales soft que cada empleado/a puede realizar discrecionalmente o pueden ser incorporados en el itinerario formativo asignado a nivel individual o departamental por cada manager.





### Planificación de la formación

El responsable de proceso/ departamento/área, junto con el Director de RRHH, estiman anualmente, las necesidades de formación del personal a su cargo (fijo y temporal), teniendo en cuenta las innovaciones surgidas en el ámbito de trabajo y/o nuevos requisitos legales, ya sea a nivel departamental, ambiental o de la Sociedad.

Así mismo, para determinados departamentos, la organización se vale de una “Matriz de Habilidades” para detectar las necesidades formativas. Esta Matriz incluye todo el personal y todas las tareas que los responsables estimen oportuno evaluar, y comprende un proceso consistente en una evaluación inicial del personal, de forma que los resultados obtenidos puedan ser cruzados con la definición del personal necesario para cada tipo de tarea, pudiendo comprobar la capacidad actual, suficiente o no, con la que cuenta la organización para abordar la producción planificada con

el personal existente, y así extraer las necesidades de formación y/o contratación en base a la planificación y asignación de tareas.

Atendiendo a las necesidades formativas detectadas, en coordinación con los responsables de proceso, el Director de RRHH elabora una propuesta de “Plan de Formación” anual que es aprobado por la Dirección General.

Para las nuevas incorporaciones, se impartirá una formación inicial obligatoria del Código de Conducta de Consolis, también la formación básica de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Medio Ambiente para el puesto de trabajo, así como formación sobre concienciación de accidentes y actitud segura; así mismo se le informará sobre la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la “Ficha de Puesto de Trabajo” aplicable y los objetivos empresariales.

Las nuevas incorporaciones reciben, además, formación inicial de riesgos en el puesto de trabajo (impartido por el SPA) y se les hace entrega de:

- Manual de Seguridad
- Manual de actuación en caso de accidentes
- Funciones y responsabilidades
- Información de riesgos
- Otra información que se considere relevante en materia de Seguridad y Salud
- Manual Código de Conducta



### Seguimiento y Evaluación de la formación

Desde RRHH se lleva a cabo un seguimiento de la formación e información del personal, mediante comprobación del registro de las actividades formativas realizadas en la ficha de asistencia a la formación, quedando reflejado en el propio formato del Plan de Formación.

En el Plan se contemplará tanto la formación externa como la interna. Cuando finaliza el correspondiente curso, los asistentes hacen la evaluación de la actividad formativa.

Si la formación es interna se valora el curso en base a contenidos. Consolis Tecnyconta dispone de un formato

de reporte de instrucción donde se evidencia la formación realizada.

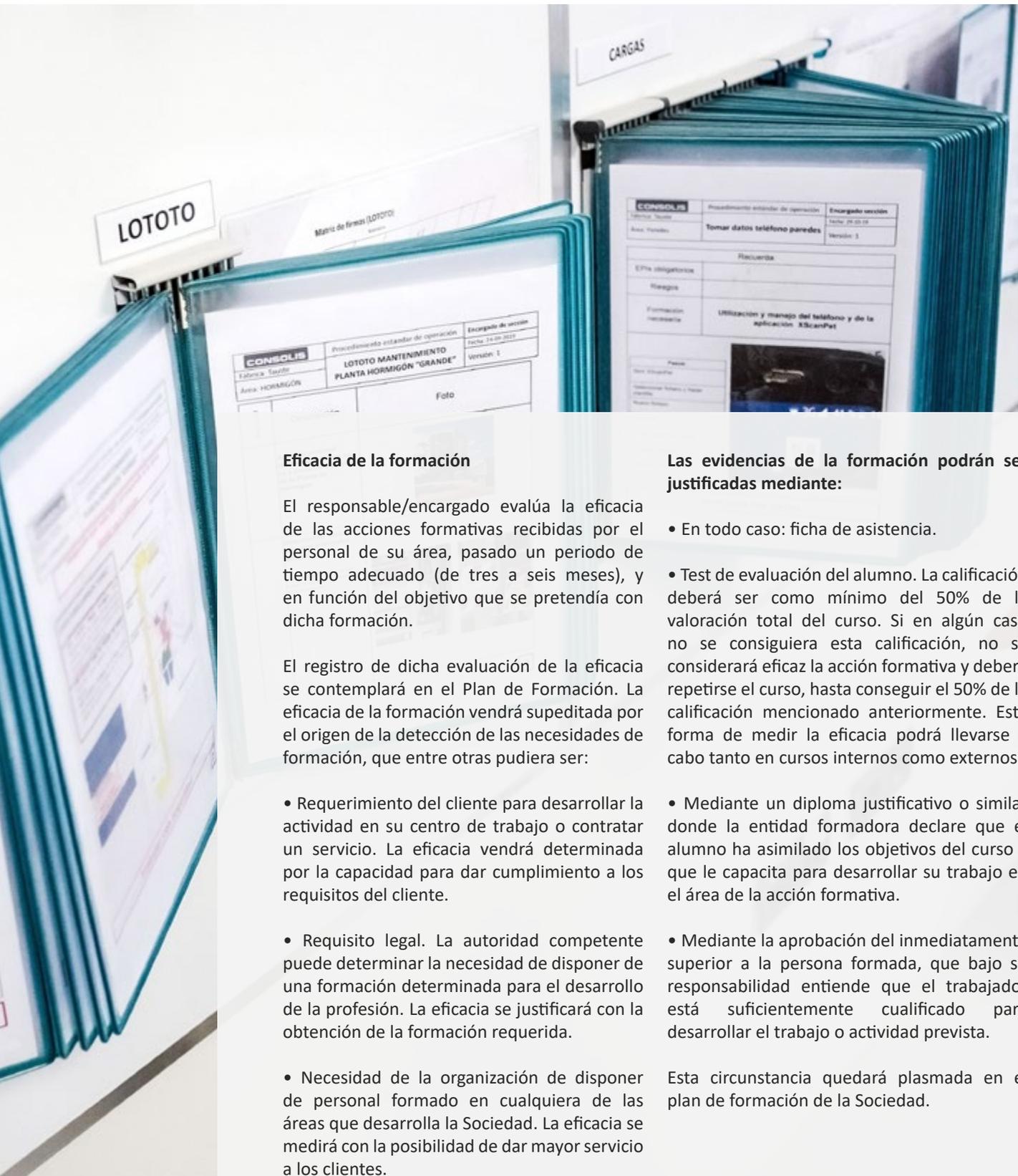
Si la formación es externa, se tiene en cuenta otros factores como diploma, prácticas, material, profesor, organización, etc.

Siempre se conserva el certificado de asistencia a la formación firmado por cada participante.

La organización mantiene un archivo de la documentación generada en cada acción formativa codificando dicho archivo con un número correlativo seguido del año correspondiente (01/20).

Dentro del archivo señalado se dispone, la siguiente documentación:

- Reporte de instrucción (en todo caso, o registro análogo).
- Documentación entregada al alumno.
- Diploma acreditativo de realización del curso.
- Test de evaluación del alumno (si aplica)
- Test de evaluación por parte del alumno del curso recibido (si aplica).



### Eficacia de la formación

El responsable/encargado evalúa la eficacia de las acciones formativas recibidas por el personal de su área, pasado un periodo de tiempo adecuado (de tres a seis meses), y en función del objetivo que se pretendía con dicha formación.

El registro de dicha evaluación de la eficacia se contemplará en el Plan de Formación. La eficacia de la formación vendrá supeditada por el origen de la detección de las necesidades de formación, que entre otras pudiera ser:

- Requerimiento del cliente para desarrollar la actividad en su centro de trabajo o contratar un servicio. La eficacia vendrá determinada por la capacidad para dar cumplimiento a los requisitos del cliente.
- Requisito legal. La autoridad competente puede determinar la necesidad de disponer de una formación determinada para el desarrollo de la profesión. La eficacia se justificará con la obtención de la formación requerida.
- Necesidad de la organización de disponer de personal formado en cualquiera de las áreas que desarrolla la Sociedad. La eficacia se medirá con la posibilidad de dar mayor servicio a los clientes.

### Las evidencias de la formación podrán ser justificadas mediante:

- En todo caso: ficha de asistencia.
- Test de evaluación del alumno. La calificación deberá ser como mínimo del 50% de la valoración total del curso. Si en algún caso no se consiguiera esta calificación, no se considerará eficaz la acción formativa y deberá repetirse el curso, hasta conseguir el 50% de la calificación mencionado anteriormente. Esta forma de medir la eficacia podrá llevarse a cabo tanto en cursos internos como externos.
- Mediante un diploma justificativo o similar donde la entidad formadora declare que el alumno ha asimilado los objetivos del curso y que le capacita para desarrollar su trabajo en el área de la acción formativa.
- Mediante la aprobación del inmediatamente superior a la persona formada, que bajo su responsabilidad entiende que el trabajador está suficientemente cualificado para desarrollar el trabajo o actividad prevista.

Esta circunstancia quedará plasmada en el plan de formación de la Sociedad.

## LA CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

La cantidad de horas de formación según categoría profesional se distribuye de la siguiente forma:

	2023	2022
Alta dirección	108	169
Resto personal dirección	937	1.047
Técnicos y profesiones	1.192	1.626
Empleados de tipo administrativo	344	447
Comerciales, vendedores y similares	1	124
Resto de personal cualificado	937	4847
<b>Total</b>	<b>5.682</b>	<b>8.260</b>

La cantidad de horas de formación según sexo y tipología de contrato se distribuye de la siguiente forma:

	2023		2022	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Hombres	3.877	442	5.605	1.330
Mujeres	1.275	88	1.256	70
<b>Total</b>	<b>5.152</b>	<b>530</b>	<b>6.861</b>	<b>1.400</b>

Las horas de formación, comparativamente, han disminuido este año respecto al 2022. La razón de esta diferencia, no se debe a una menor actividad formativa en la plantilla, si no que en 2022, como consecuencia del lanzamiento del nuevo Código de Conducta de la compañía, se realizó una formación general para toda la plantilla que incrementó considerablemente el total de horas, respecto a un período anual, que no contenga este tipo de acción formativa.. En este año hemos seguido con nuestro programa de Fortalecimiento del Liderazgo; programa transversal que alcanza a todos los niveles y áreas de la empresa, basado en el desarrollo de competencias tales como la comunicación, influencia, trabajo en equipo, gestión de conflictos o desarrollo de personas entre otras, y siempre sobre la base de nuestros valores y cultura.

Además, hemos realizado diversos talleres internos formativos, dentro de lo que denominamos TECNYCONTA SCHOOL, con formación específica para nuevos empleados/as sobre albañilería y encofrado y soldadura y armado de ferralla. Estos últimos dedicados exclusivamente a mujeres, en la línea de nuestro objetivo de incorporar a nuestra empresa cada vez más mujeres y promover la igualdad de género y oportunidades.



## NUESTRO 30 ANIVERSARIO

**Este año ha sido especial, en Diciembre, cumplimos el 30º aniversario de la constitución de Tecnyconta.**

Muchos han sido los acontecimientos, cambios y desafíos que hemos tenido que afrontar como equipo durante estos treinta años de historia. Pero si algo está claro es que no hubiéramos podido alcanzar ninguno de estos retos sin el compromiso, dedicación y esfuerzo de todas las personas que en algún momento han formado parte de nuestra compañía y de todos los que hoy seguimos esforzándonos por ser mejores cada día y convertir a Consolis Tecnyconta en líder del sector del prefabricado en España y principal motor de la transformación sostenible de la construcción en nuestro país.

Así, con el afán de destacar los verdaderos protagonistas de estos logros, entre las actividades conmemorativas llevadas a cabo, podemos destacar una campaña de vídeos testimoniales, en la que compañeros/as de diferentes departamentos, puestos, lugar de trabajo, relataban, en primera persona, qué hacían, cuál era su aportación, que les unía a nuestra cultura, por qué estaban orgullosos/as de pertenecer a Tecnyconta y cuáles eran sus expectativas para el futuro. El vídeo de lanzamiento fue el de nuestro Director General, Marcelo Miranda, felicitando en primera persona a todos por nuestro aniversario, y después, semanalmente, se fueron publicando el resto de veinte vídeos testimoniales, en nuestra intranet.



CONSOLIS  
TECNYCONTA

30 ANIVERSARIO  
1993-2023

## 6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

No ha sido necesario adoptar ninguna medida específica en este ámbito, puesto que el personal con algún tipo de discapacidad no las ha necesitado para el normal desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

El sector en el que opera Consolis Tecnyconta se corresponde con un sector complicado para la consecución de trabajadores cualificados y, por lo tanto, esto se traslada a la contratación de personas con discapacidad que tengan dicha cualificación. Adicionalmente, se trabaja con asociaciones, y se evalúan los perfiles de los candidatos y se cumple con las normativas locales y sectoriales vigentes.

## 7. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

### MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nuestro sistema de selección de personal y captación de talento interno y externo parte de la no discriminación de las personas por razón de sexo. Todas las personas tienen libre acceso a participar en nuestros procesos de selección, ya sean candidatos/as externos o empleados que quieran optar a las vacantes que figuran publicadas.

### LA POLÍTICA CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y, EN SU CASO, DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Nos remitimos a lo ya expuesto en relación a los procesos de selección, aplicable igualmente a la gestión de personal y al ambiente de trabajo: la política de Recursos Humanos de Consolis Tecnyconta fomenta la no discriminación entre trabajadores/as, en especial por motivos de nacimiento, etnicidad, sexo género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## PLANES DE IGUALDAD, MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO, PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Además, contamos con un “Plan de Igualdad” desarrollado en el Código de Conducta, en el marco de las organizaciones laborales como instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (LOIEMH 3/2007) en su Artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos.

El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### Los objetivos y medidas que integra este Plan de Igualdad se enumeran a continuación:

- 1.** Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la Sociedad, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- 2.** Garantizar la aplicación de procedimientos de selección y contratación que incluyan sistemas objetivos de valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos/as, eliminando criterios subjetivos susceptibles de contener consideraciones discriminatorias en función al nacimiento, etnicidad, sexo género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 3.** Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la Sociedad.
- 4.** Sensibilizar a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- 5.** Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo, adoptando medidas específicas en favor de las mujeres trabajadoras.
- 6.** Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla, teniendo en cuenta la gestión de la diversidad.
- 7.** Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de “Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral” vigentes en Consolis Tecnyconta.
- 8.** Poner en marcha el protocolo en materia de “Prevención del Acoso”.
- 9.** Asegurar que la plantilla conozca los principios y medidas en materia de “Igualdad y Prevención del Acoso”.
- 10.** Contribuir a la protección de las trabajadoras víctimas de “Violencia de Género”.
- 11.** Asegurar las perspectivas de género en todos los ámbitos de actuación de la Sociedad.



La “Comisión de Igualdad” de Consolis Tecnyconta (también denominada “Comité de Seguimiento” o “Comité de Cumplimiento”), es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, de su seguimiento y posterior evaluación.

Adicionalmente, Consolis Tecnyconta cuenta con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios) y que igualmente ha sido objeto de actualización en 2022 y 2023, a través del cual anima a todos sus empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o de cualquier ley o reglamento aplicable (en adelante, “el Hecho Denunciable”) cuyo funcionamiento describimos a continuación.

La denuncia se puede tramitar, de forma anónima si así se prefiere, a través de un informe online o llamando a un número de teléfono gratuito, que está disponible para todos los empleados en todos los idiomas. Se analizan todos los informes de denuncia y se lleva a cabo una investigación del Hecho Denunciable confidencialmente en la medida de lo posible, en cumplimiento de la normativa de aplicación en cada país.

Por parte de Consolis Tecnyconta se confirma que, no se tiene conocimiento de la presentación de denuncias por acoso sexual durante el ejercicio objeto de este EINF.

Además, también existe la posibilidad de comunicar las denuncias por medio de las otras vías de comunicación interna, dirigiendo las mismas al Comité de Cumplimiento del Plan de Igualdad antes citado.

De modo que las vías a través de las cuales se puede denunciar un Hecho Denunciable son las siguientes:

- A través del canal de denuncias Consolis Alert Channel, cumplimentando el correspondiente formulario online o llamando al teléfono gratuito habilitado al efecto.
- A través del Comité de Cumplimiento, por los medios habilitados para ello.
- Dirigiéndose directamente a su supervisor dentro de la Sociedad, Director General, Director de Recursos Humanos, miembro de Alta Dirección de Consolis o Asesor Jurídico General del Grupo Consolis o cualquier otro miembro del equipo legal del Grupo Consolis.

## 8. Estadísticas de formación en Cumplimiento normativo

### ANTI-CORRUPCIÓN

100% Completado



100% Personal Seleccionado



En 2022 hemos formado a las personas que se han incorporado a puestos clave.

### COMPETENCIA

100% Completado



100% Personal Seleccionado



En 2022 hemos formado a las personas que se han incorporado a puestos clave.

### CÓDIGO DE CONDUCTA

100% Completado



100% Personal



Mantenemos formado a todo el personal.





# 6

## Seguridad y Salud Laboral

# 1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Consolis Tecnyconta, en el marco de sus acciones de responsabilidad empresarial, promueve activamente que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad en general y sus trabajadores en particular.

Por las consecuencias que puede tener a nivel individual y social, tanto el control de la siniestralidad como la mejora continua en las condiciones de trabajo se presentan como factores clave en este desempeño.

La Dirección pretende lograr estos fines mediante la integración real de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la Sociedad, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de su "Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2024".



Para ello adquiere los siguientes compromisos:

- Promover, en todos los niveles de la Sociedad, un sistema productivo seguro y unas buenas prácticas preventivas acordes con los principios inspiradores de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar con respeto las normas de seguridad y salud laboral establecidas, independientemente del volumen de trabajo.
- Detectar y prevenir los riesgos laborales, y tomar las acciones preventivas o correctivas que sean necesarias en función de la evaluación de riesgos.
- Establecer los canales de comunicación apropiados dentro de la organización para garantizar la eficacia de la formación e información transmitida en materia de seguridad y salud, tanto a nivel interno como externo.
- Seleccionar adecuadamente a proveedores y subcontratistas, que deben ser capaces de trabajar con el control de riesgos que nosotros nos exigimos.
- Mantener los recursos humanos y materiales necesarios para el buen desarrollo de las funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Dar continuidad a la modernización de las instalaciones de trabajo y a la implementación de nuevas tecnologías, equipos y procesos de trabajo, más modernos y seguros.
- Mejorar continuamente las condiciones de trabajo establecidas mediante el seguimiento y revisión del cumplimiento de los compromisos y objetivos marcados, además de los resultados de los controles establecidos y de auditorías, y de la revisión por la Dirección.

Todos estos compromisos y objetivos de la Sociedad quedan recogidos en su Política de Seguridad y Salud mencionada en el apartado 2. (Políticas Corporativas).

## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

Como ya hemos adelantado, el objetivo de esta política es definir las directrices, compromisos y acciones del Grupo Consolis con el fin de gestionar los riesgos y cumplir con los requisitos legales en todos los aspectos de la Seguridad y la Salud. Esta política proporciona un marco y establece las directrices para proteger a los empleados, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones de las lesiones o la muerte; los activos del Grupo Consolis de los daños o la destrucción; y a los terceros, como los clientes, conductores de camiones y el personal de montaje etc. cuando trabajen en nuestras instalaciones o utilicen nuestros productos.

Esta política apoya los principios del Grupo Consolis en materia de seguridad y salud:

<b>Ambición</b>	Ser tan seguros como los mejores de la clase
<b>Objetivo</b>	Cero accidentes de trabajo
<b>Mentalidad</b>	Los accidentes son evitables e inaceptables
<b>Valor</b>	Responsabilidad en todos los niveles de nuestra organización



## 2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo

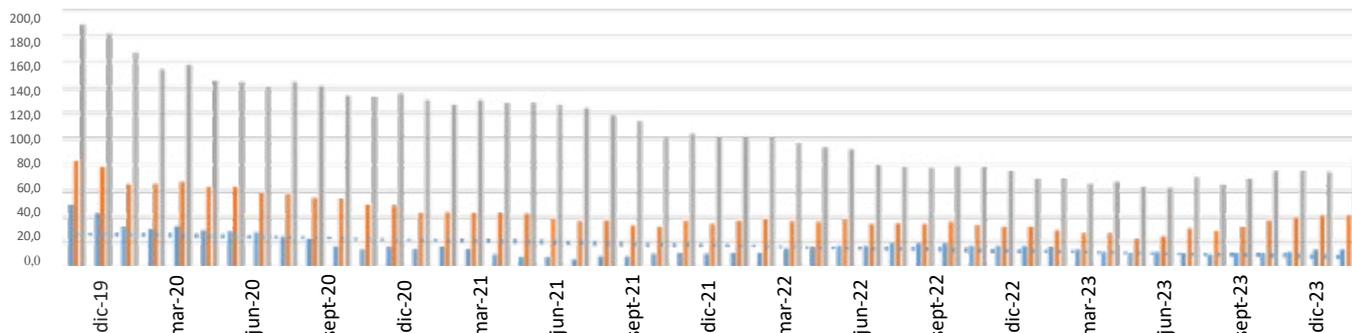
### EVOLUCIÓN DE LA ACCIDENTABILIDAD

**Accidentes LTA:** El trabajador no puede continuar la tarea después de la atención médica.

**Accidentes WAWLT:** El trabajador descansa el resto de la jornada después de la atención médica y continúa trabajando al día siguiente.

**Accidentes MC:** El trabajador continúa con la tarea inmediatamente después de la atención médica.

- Nº Accidentes LTA x 1M hrs frab
- Nº Accidentes LTA + WAWLT x 1M hrs frab
- Nº Accidentes LTA + WAWLT + MC x 1M hrs frab



#### Índices de frecuencia y gravedad de 2023

$$\text{ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)} = \frac{\text{Nº ACCIDENTES} \times 1.000.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{16 \times 1.000.000}{687.299} = 23,28$$

$$\text{ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG)} = \frac{\text{Nº DÍAS BAJA ACCIDENTES} \times 1.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{1214 \times 1.000}{687.299} = 1,77$$

#### Índices de frecuencia y gravedad de 2022

$$\text{ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)} = \frac{\text{Nº ACCIDENTES} \times 1.000.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{22 \times 1.000.000}{675.239} = 32,58$$

$$\text{ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG)} = \frac{\text{Nº DÍAS BAJA ACCIDENTES} \times 1.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{1277 \times 1.000}{675.239} = 1,86$$

## NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Respecto al número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se ha desarrollado en 2023 de la siguiente manera:

	Accidente de trabajo							
	Con baja				Sin baja			
	2023		2022		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº empleados	14	2	23	2	50	4	38	4
Total	16		25		54		42	

	Enfermedad profesional							
	Con baja				Sin baja			
	2023		2022		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº empleados	2	0	-	-	-	-	-	-
Total	2		-		-		-	

## ACCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE ACCIDENTES

La política preventiva de Consolis Tecnyconta se fundamenta en que nadie que trabaje para, o con la Sociedad debe resultar herido.

Nuestro flujo de evaluación y detección de riesgos dispone de once vías de detección de riesgos en las que participan todos los trabajadores, mandos y colaboradores de forma integrada. A cada situación de riesgo detectada se le requieren acciones que son planificadas en sus respectivas Planificaciones de Acciones, las cuales son atendidas de forma integrada por personas de cualquier ámbito dentro de nuestra organización, conducidos por nuestro Servicio de Prevención Propio o SPP.



## ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES DE RIESGO

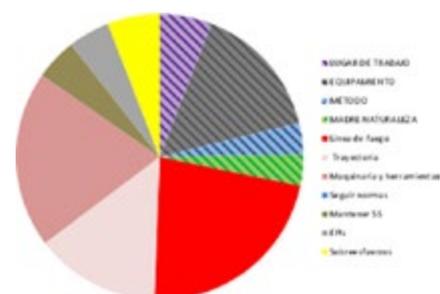
De manera paralela a la planificación de acciones, las situaciones de riesgo detectadas se analizan de forma global por su causa raíz, para ofrecer mejor perspectiva global del estado de seguridad de la Sociedad y conseguir una mejor planificación de los recursos para las acciones en conjunto.

En este análisis se establecen dos grandes grupos de situaciones de riesgo: situaciones de riesgo debidas a comportamientos inseguros y situaciones de riesgo debidas a condiciones inseguras.

## ANÁLISIS DE SITUACIONES DE RIESGO PRESENTES EN LOS ACCIDENTES SUFRIDOS EN 2023

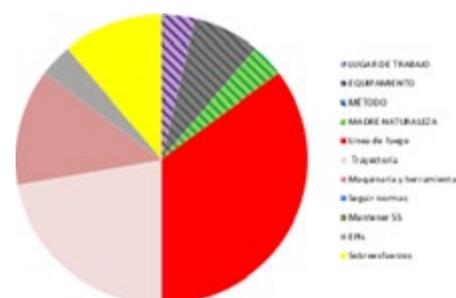
		Atendiendo a todas las situaciones de riesgo presentes en el accidente						
		FA	SWA	LTA	WAWLT	MC		
Gravedad accidente		0	0	19	30	36		
Número		0	0	19	30	36		
Actos/condiciones inseguros presentes en el trabajo		↓	↓	↓	↓	↓		
Condiciones inseguras	Lugar de trabajo			1	3	1	5	
	Equipamiento			2	6	5	13	
	Método			2		1	3	
	Madre naturaleza					3	3	
Actos inseguros	Línea de fuego			5	6	8	19	
	Trayectoria			2	4	6	12	
	Maquinaria y herramientas			5	5	7	17	
	Seguir normas						0	
	Mantener 5s			1	2	1	4	
	Epis				1	3	4	
	Sobreesfuerzos			1	3	1	5	5,88
						<b>85</b>	<b>0,85</b>	

CÍRCULO DE CAUSA RAÍZ



		Atendiendo solo a la situación de riesgo más determinante del accidente						
		FA	SWA	LTA	WAWLT	MC		
Gravedad accidente		0	0	10	18	27		
Número		0	0	10	18	27		
Actos/condiciones inseguros presentes en el trabajo		↓	↓	↓	↓	↓		
Condiciones inseguras	Lugar de trabajo			1	1		2	
	Equipamiento				2	2	4	
	Método						0	
	Madre naturaleza					2	2	
Actos inseguros	Línea de fuego			5	5	9	19	
	Trayectoria			2	3	7	12	
	Maquinaria y herramientas			1	3	4	8	
	Seguir normas						0	
	Mantener 5s						0	
	Epis					2	2	
	Sobreesfuerzos			1	4	1	6	10,9
						<b>55</b>	<b>0,55</b>	

CÍRCULO DE CAUSA RAÍZ MÁS DETERMINANTE



FA: Accidente mortal | SWA: Accidente con daños irreversibles | LTA: Accidente en el que el trabajador no puede reincorporarse al trabajo al día siguiente al accidente | WAWLT: Accidente en el que el trabajador puede reincorporarse al trabajo al día siguiente al accidente | MC: Accidente que el trabajador continúa trabajando después de la atención médica.

## MEJORAR COMPORTAMIENTOS INSEGUROS

El Grupo Consolis tiene estandarizados y nominados los comportamientos inseguros más comunes. Los trabajadores reciben continuamente formación, mensajes y consejos relativos a identificar y corregir situaciones y comportamientos inseguros, como parte de nuestra “Cultura de Cero Accidentes”.

**Los medios por los que la Sociedad hace llegar a los trabajadores estos mensajes son principalmente:**

Formación. Los trabajadores de Consolis Tecnyconta han recibido 2.552,5 horas de formación lectiva en PRL durante 2023. Casi 7 horas lectivas de media por trabajador. Los títulos o grupos de las formaciones más importantes durante 2023 han sido:

- Formación preventiva en el puesto de trabajo
- Formaciones preventivas para recursos preventivos, delegados PRL, directivos y mandos intermedios
- Formaciones de concienciación de seguridad:
  - Inducción a la seguridad en Consolis Tecnyconta, con el fin de fomentar los comportamientos seguros en el marco de la “Cultura Cero Accidentes” del Grupo Consolis
  - VFL (Visible Felt Leadership)
- Formaciones indicadas en el Convenio en Construcción, según cada uno de los oficios.
- Formación Teórico-práctica de operación máquinas
- Formación Teórico-práctica riesgos especiales
- Formación Manejo de Puente Grúa
- Formación consignación LOTOTO (Lock Out-Tag Out-Try Out)
- Formación emergencias:
  - Primeros auxilios
  - Extinción de incendios
  - DESA
  - Plan emergencias
  - Actuación en caso accidentes
- Liderazgo en Seguridad a líderes, encargados y jefes obra
- Funciones y Operativa recursos preventivos en Obras
- Actualizaciones de todas las formaciones Anteriores



**Reuniones diarias.** Los líderes de producción tienen diariamente una reunión con sus trabajadores en la que se hace labor de concienciación, se comentan los riesgos detectados y se atiende a la planificación de acciones.



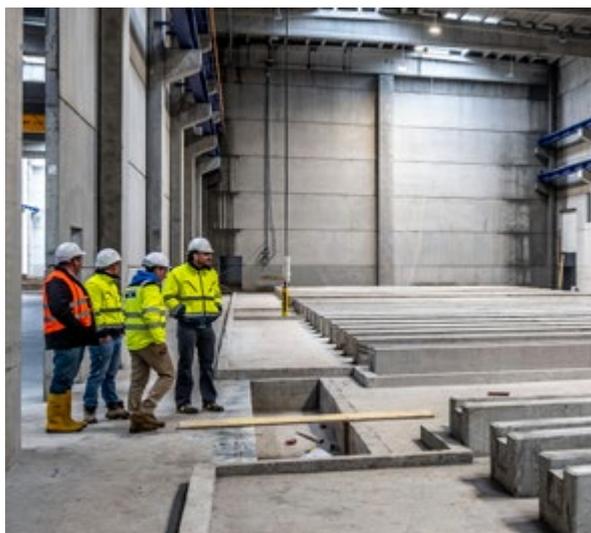
**Asambleas Mensuales.** El jefe de planta reúne mensualmente a toda la plantilla y comenta los accidentes, casi accidentes ocurridos y situaciones de riesgo más importantes para conducir a la plantilla a la Cultura Cero Accidentes.



**Visible Felt Leadership (VFL).** Es una herramienta de concienciación del riesgo en la que todo el personal de oficinas tiene entrevistas de forma planificada con los trabajadores para hacerles partícipes de la Cultura de Cero Accidentes y conducirlos hacia el comportamiento seguro

Como parte del adiestramiento en seguridad que reciben las personas encargadas de hacer VFL, durante 2022 se creó el Mural de seguridad. Este mural es un conjunto de diapositivas expuestas en una zona muy visible de oficinas formando un mural.

Las diapositivas muestran distintas situaciones de riesgo comunes en la compañía, como identificar el riesgo y cuál es el comportamiento que debe observar para evitar el riesgo.



**Auditorías de Seguridad periódicas.** Un equipo de auditores, formado por personal de distintos departamentos, audita la seguridad de cada sección periódicamente de la mano del encargado, señalando cualquier incumplimiento o desviación de la seguridad para su corrección.

**Rondas confirmación procesos.** Como mejora en 2022 se ha creado un equipo de confirmadores que tienen planificadas minuciosas rondas de vigilancia y confirmación de procesos. Las anotaciones de cada ronda son compartidas en grupos independientes de información por sección, como ayuda y referencias para el equipo de auditores.

**Mensajes visuales** a través de cartelería, folletos informativos, imágenes de TV y videos informativos.

### Semana de la Seguridad.

Evento de celebración anual centrado en la seguridad con múltiples actividades de carácter formativo y lúdico tales como Concursos, Escape Room, Teatro... orientados todos ellos a fomentar nuestra Cultura Cero Accidentes.



Durante la Semana de la Seguridad se estrenó un Juego Formativo de Realidad Virtual, desarrollado en el año 2023 por el equipo de Prevención de Tecnyconta en colaboración con una empresa del sector.

En el juego se recrea un entorno de una fábrica de prefabricado como la nuestra, donde el trabajador puede experimentar sin peligro los riesgos más comunes a los que él y sus compañeros, están expuestos diariamente en su puesto de trabajo.

Es un juego de puntuación en el que el participante, ayudado por las pistas que ofrece el juego, debe detectar comportamientos inseguros de sus compañeros virtuales, y de este modo aprender los hábitos seguros que nos protegen de los accidentes. ego se incorpora en 2024 como parte de la formación de inducción al puesto de trabajo de los trabajadores nóveles.



### MEJORAR CONDICIONES INSEGURAS

En ocasiones las situaciones de riesgo detectadas evidencian un entorno con riesgos.

Para mejorar ese entorno, es necesario mejorar nuestro equipamiento, y/o el diseño del puesto de trabajo o de la tarea.

Cualquier situación de riesgo físico de nuestros empleados es susceptible de provocar una mejora en equipamiento. Algunas de las mejoras más representativas son:

- **Máquinas dispensadoras de Epis** distribuidas por la fábrica para que los trabajadores tengan acceso libre, cómodo y rápido a cualquier equipo de protección que necesiten.



Durante 2024 se han implementado además nuevos EPIs con las últimas novedades en el mercado en cuanto a protección para trabajos con soldadura, eléctricos en tensión y para manejo de sierras automáticas y otras máquinas de jardinería.



**Diseño e implantación de nuevos moldes de cierre para piezas pretensadas, con el objetivo reducir la generación de polvo.**

El nuevo molde de cierre se adapta a los cables de la armadura activa minimizando el trabajo de repasado final tras desmoldeo, y por ende la generación de polvo.

**Implantación de equipamiento para reducir el riesgo por exposición a temperaturas extremas.**

Entre los equipamientos implantados están las casetas con aire acondicionado que se instalaron a pie de obra, en cada una de las obras y de los espacios que iban a ser ocupados por cada equipo de montaje para que tuvieran acceso a aire acondicionado a escasos metros del lugar de montaje, dentro del centro de trabajo.

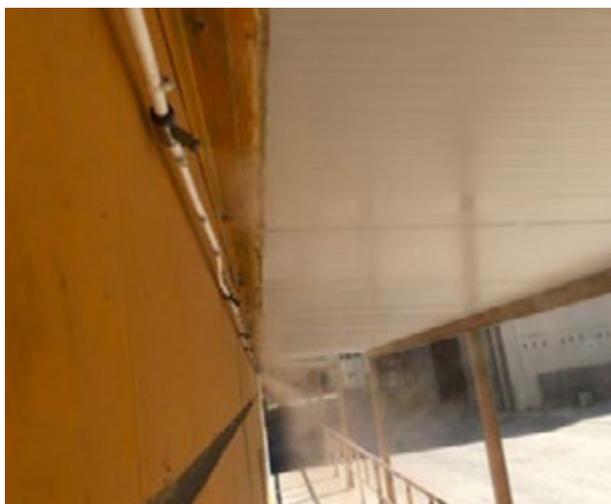


### Implantación de equipamiento para reducir el riesgo por exposición a temperaturas extremas

Entre los equipamientos implantados están las casetas con aire acondicionado que se instalaron a pie de obra, en cada una de las obras y de los espacios que iban a ser ocupados por cada equipo de montaje para que tuvieran acceso a aire acondicionado a escasos metros del lugar de montaje, dentro del centro de trabajo.

### Climatización de las naves de producción y áreas de descanso. Proyecto de gran envergadura que se inició en 2023

El proyecto prevé la implantación a lo largo de cuatro años de los equipos necesarios para mitigar el disconfort térmico en la totalidad de nuestras instalaciones. Para ello utiliza técnicas de ventilación combinada con humidificación y evaporativos de gran tamaño.



### Riesgo ergonómico

Continuamos realizando mejoras y trabajando en la reducción del riesgo ergonómico.

ANTES



DESPUÉS



### Plataformas de trabajo seguras

Seguimos trabajando para mejorar la seguridad del trabajo en alturas medias.



### Formación, tutelación de nuevos montadores

Recientemente se ha aumentado el número de horas que un montador novel debe pasar con montadores expertos hasta que es apto para realizar el trabajo de forma autónoma. En la foto podemos ver un tutor en cada una de las cestas acompañando a un montador novel.



### Proyecto Cargaderas

Con el objetivo de eliminar riesgo en altura se inició este proyecto en 2023, estando previsto terminar durante 2025. Se trata de dotar de estructuras estables en sustitución de escaleras de mano a 12 puntos de carga.





7

# Lucha contra la corrupción y el soborno

Como se ha mencionado anteriormente, Consolis Tecnyconta dispone de un Código de Conducta a partir del cual se elaboran políticas legales, como la Política Anticorrupción contenida en el Consolis Policy Book, que recoge cuestiones relativas a la prevención del fraude y la corrupción.

Ambos documentos (Código de Conducta y Consolis Policy Book) fueron revisados y actualizados por el Grupo, quien lanzó el nuevo Código de Conducta y Policy Book en julio de 2022, estableciendo normas estrictas y una gobernanza clara en materia de ética empresarial.

Consolis Tecnyconta, al igual que y como parte del Grupo Consolis, tiene el cumplimiento normativo y la ética como elementos clave de sus principios empresariales, promoviendo en todo momento comportamientos en línea con todas las directrices internas de la Sociedad y las leyes aplicables, con pleno respeto a los principios éticos.

Esto requiere que todos los empleados desempeñen un papel activo para garantizar un comportamiento ejemplar hacia y dentro de la Sociedad, y en nuestras relaciones comerciales con terceros.

Para ello, Consolis Tecnyconta rechaza toda forma de corrupción y exige una conducta que evite los conflictos de intereses y cumpla con cualquier normativa de aplicación, protegiendo nuestros activos y recursos. Consolis Tecnyconta mantiene por tanto un enfoque de tolerancia cero ante el incumplimiento de las citadas directrices internas y leyes, compromiso que se ha visto ratificado y reforzado tanto en el nuevo Código de Conducta como en el nuevo Consolis Policy Book aprobados ambos en julio de 2022.

## 1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La corrupción se define como el uso indebido del poder por parte de alguien a quien se le ha confiado, para beneficio personal o empresarial. La forma más común de corrupción es el soborno, que consiste en dar o recibir dinero, un regalo u otra ventaja como incentivo para influir en un resultado comercial que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza en el curso de los negocios.

Por parte de Consolis Tecnyconta, se confirma que no se tiene conocimiento de la presentación de denuncias por casos de corrupción o soborno durante el ejercicio objeto de este EINF.

Las medidas para prevenir la corrupción y el soborno adoptadas por Consolis Tecnyconta como parte del Grupo Consolis, vienen definidas en la Política Anti-

Corrupción que forma parte integrante del Consolis Policy Book, revisado y actualizado a julio de 2022, y se completan con la realización de formación dirigida a grupos concretos dentro de la organización.

Como hemos descrito anteriormente, Consolis Tecnyconta cuenta con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), que ha sido igualmente objeto de revisión y actualización en julio de 2022 (como parte del Consolis Compliance Pack) implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios), a través del cual anima a todos sus empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o cualquier Hecho Denunciable; además de las demás vías de denuncia indicadas en el apartado 5 de este EINF.

## 2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Vienen definidas en la Política Anti-Blanqueo de Capitales que forma parte integrante del Consolis Policy Book.



# Derechos Humanos

# 1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos



La debida diligencia en materia de derechos humanos es el proceso continuo que se lleva a cabo para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos que la Sociedad puede causar o a los que puede contribuir a través de sus propias actividades.

Sobre la base de los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”, la Sociedad está comprometida a llevar a cabo continuamente los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir y reducir los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos que puedan tener nuestras actividades comerciales.

El proceso de diligencia debida en esta materia incluye la evaluación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, la integración y el seguimiento de los hallazgos, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo se abordan dichos impactos.

Esperamos igualmente de nuestros proveedores y colaboradores que presenten una atención especial a sus normas y procedimientos en materia de derechos humanos, incluidas las condiciones de trabajo de sus empleados, tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta y en nuestro Código de Conducta para Proveedores.

## 2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

Consolis Tecnyconta es plenamente consciente de la importancia de prevenir cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos en su plantilla. Consecuentemente, traslada y promueve una actitud respetuosa de los mismos entre sus empleados, creando así, un entorno laboral favorable a la dignidad de los trabajadores.

La Sociedad se mantiene firme en su compromiso de prevenir cualquier tipo de conducta que pueda derivar en una vulneración de los derechos humanos. Por esta razón, otorga un alto nivel de prioridad a la mitigación del riesgo de aquellas acciones u omisiones que puedan ocasionar una vulneración de tales derechos.



### 3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Uno de los valores y compromisos esenciales de Consolis Tecnyconta es el absoluto respeto por los derechos humanos. Este valor es trasladado a cada uno de los trabajadores que forman parte de la plantilla.

Así pues, se confirma por parte de Consolis Tecnyconta que, al igual que durante el año anterior, no se tiene conocimiento de la presentación de denuncias por vulneración de derechos humanos durante el ejercicio objeto de este EINF.

Como hemos descrito anteriormente, Consolis Tecnyconta cuenta con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios), a través del cual anima a todos sus empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o cualquier Hecho Denunciable; además de las demás vías de denuncia indicadas en el apartado 5.2 de este EINF.

### 4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Consolis Tecnyconta respeta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Consolis Tecnyconta es consciente de la importancia que tiene el saber escuchar a su plantilla, principal motor de la Sociedad, y por ello acata el principio de

libertad de asociación y de sindicación, y reconoce el efectivo derecho de negociación colectiva.

Se confirma por parte de Consolis Tecnyconta que, al igual que el año anterior, no se tiene conocimiento de la presentación de denuncias por vulneración de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva durante el ejercicio objeto de este EINF.

### 5. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Consolis Tecnyconta no mantiene relaciones profesionales con países en los que no se haya rechazado el trabajo forzoso u obligatorio. Las relaciones laborales y de prestaciones de servicios de la Sociedad están sometidas a la normativa vigente a nivel nacional y europeo, que rechaza este tipo de prácticas.

## 6. La abolición efectiva del trabajo infantil

Consolis Tecnyconta no mantiene relaciones profesionales con países en los que se pueda dar este tipo de prácticas.

Las relaciones laborales y de prestaciones de servicios del Grupo Consolis están sometidas a la normativa vigente a nivel nacional y europeo, que rechaza el trabajo infantil.





# Sociedad

# 1. Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible

## IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL

Tal y como indicábamos al inicio de la Memoria, las instalaciones industriales de Tecnyconta se encuentran ubicadas en Tauste, en un entorno rural donde históricamente la actividad económica ha sido y es fundamentalmente agrícola y ganadera, y donde los procesos de industrialización han sido muy débiles.



Tauste con 6.802 habitantes en el censo de 2023 es una localidad de la Comarca de las Cinco Villas con una composición de la población semejante al de otras poblaciones de Aragón, con una media de edad alta; únicamente 891 habitantes menores de 16 años con procesos de despoblación (2022-2023 15 habitantes menos) que lejos de corregirse, se van acrecentando.



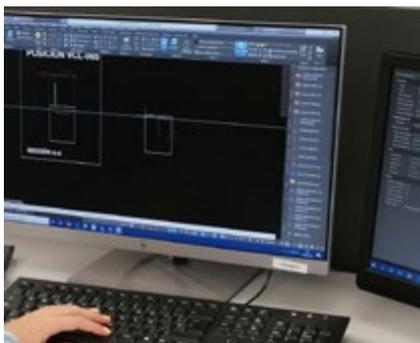
**Podemos distinguir entre el impacto directo y el indirecto que la actividad de Consolis Tecnyconta causa en función de:**



### A. Directo

La actividad genera salarios, renta a quienes residen en el territorio: de los 400 trabajadores de la sociedad, un 70% reside en Tauste y poblaciones cercanas (Ejea de los Caballeros, Gallur, Pradilla, Remolinos). Del resto, un 26% reside en Zaragoza y su entorno, un 1% en Navarra y el resto en otras provincias o CCAA

La actividad genera el devengo de impuestos, tasas y contribuciones que redundan en beneficio del municipio y también a nivel provincial, autonómico y/o estatal en función del tipo de impuesto.



### B. Indirecto

La actividad de Consolis Tecnyconta genera asimismo actividad en su entorno: otras empresas de la localidad y de localidades cercanas prestan servicios o facilitan suministros a la Sociedad. Esta generación de actividad empresarial y riqueza en el territorio provoca también un efecto inducido en el empleo indirecto asociado.

Durante el ejercicio 2023, cabe destacar que el volumen de compras a empresas ubicadas en la provincia de Zaragoza ha sido de casi 36 millones de euros (€).



## **IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD EN LAS POBLACIONES LOCALES Y EL TERRITORIO**

La vinculación de nuestro personal con el territorio es muy estrecha, no solo con carácter económico, sino también social, con lazos personales y familiares con las sociedades locales. Nuestro personal se encuentra integrado y es partícipe en distintas sociedades, asociaciones, sindicatos, fundaciones, partidos políticos de diversa índole.

## **RELACIONES MANTENIDAS CON LOS PRINCIPALES ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y MODALIDADES DEL DIALOGO CON ESTOS**

Consolis Tecnyconta mantiene una cordial relación con los principales actores de nuestra comunidad local, España; estos actores son nuestros clientes, proveedores, banca, sindicatos, y además mantenemos un respeto institucional con los Ayuntamientos y demás "Instituciones Públicas". En este sentido con el Ayuntamiento de Tauste se mantienen reuniones en donde se abordan los asuntos de gestión que en cada momento ocupan.

También son frecuentes las reuniones con Departamentos del Gobierno de Aragón, Ayuntamiento de Zaragoza y otros.

La proximidad al cliente es una satisfacción y una necesidad para Consolis Tecnyconta por lo que es habitual la celebración de reuniones tanto de seguimiento de proyectos y obras, como de reuniones puntuales por temáticas concretas.

En relación con los clientes, los canales de comunicación están siempre abiertos, dado que consideramos vital conocer sus necesidades, estrategias y propuestas.

Evaluamos y medimos la satisfacción de nuestros clientes mediante la realización de encuestas que nos permiten conocer sus demandas.

La asistencia a ferias con el objetivo de dar a conocer nuestros productos más innovadores ha sido otra de las actividades desarrolladas a lo largo del año.

Nuestros proveedores son nuestros aliados en el desarrollo del negocio y entendemos que nuestra evolución no puede realizarse sin ellos; en ocasiones actuamos como tractores de cambios, en otras son ellos quienes nos ayudan con nuevas propuestas en materiales, procesos y tecnologías, siempre con el objetivo de enriquecernos con su feed-back.

La banca es otro de los actores locales esenciales para nosotros, es por ello por lo que es frecuente mantener con este actor reuniones donde compartir nuestras líneas estratégicas y procurar la financiación necesaria para su consecución.



### LAS ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

Consolis Tecnyconta pertenece a ANDECE asociación Nacional de la Industria del Prefabricado de Hormigón y a ADEA Asociación de Directivos de Aragón.

 <p><b>Asociación Nacional de la Industria del Prefabricados de hormigón</b> Asociación para la promoción de los productos de construcción fabricados con hormigón siguiendo los procesos industrializados.</p>	 <p><b>Asociación de directivos de Aragón</b> Asociación aragonesa cuyo objetivo es el de informar y debatir sobre los temas de presente y futuro desde una perspectiva independiente y plural.</p>
--	--

Este año hemos colaborado con Adecco y su Fundación en la actividad “silencios incómodos” que trata de dar visibilidad a esos silencios y distancias en nuestro día a día se producen con las personas con diferenciación funcional.

Apoyamos las actividades que realiza la Fundación Agustín Serrate y Arcadia para la inclusión laboral, cediendo nuestros jardines y apoyando alguna de actividad programadas por el Centro y hemos colaborado con la reconstrucción del edificio de la Cámara de Comercio de Zaragoza, tras los daños sufridos.

## 2. Subcontratación y proveedores

### LA INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES. CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

La política del Grupo Consolis con respecto a los proveedores y subcontratistas está basada en el respeto a los intereses de cada parte con condiciones contractuales transparentes y negociadas de manera equitativa. Esta basado en tres pilares:



#### Esperando que nuestros proveedores:

- Respeten los principios contenidos en el Código de conducta y en el Código de conducta para proveedores (aprobado en octubre 2022).
- Se encuentren alineados con las políticas y compromisos expuestos en los citados documentos y garanticen su cumplimiento también por parte de sus propios proveedores y subcontratistas.
- Presten una atención especial a los estándares y procedimientos de derechos humanos, incluyendo las condiciones de trabajo de sus empleados.

#### Siguiendo los siguientes objetivos:

1. **Búsqueda de relaciones a largo plazo.** Esforzándonos por construir relaciones a largo plazo con nuestros proveedores para formar asociaciones legales, éticas y mutuamente beneficiosas. Nuestro proceso de selección es objetivo y solo empleamos criterios legítimos y empresariales al escoger proveedores. Firmando acuerdos de proveedor únicamente con empresas que hayan demostrado de igual modo un historial de integridad y compromiso. Además, nunca nos aprovechamos injustamente de nuestros proveedores mediante un abuso de información confidencial o cualquier otra práctica comercial injusta.
2. **Protección de los activos del proveedor.** Tratando la información confidencial del proveedor con el mismo cuidado con el que tratamos nuestra propia información confidencial, protegemos también los activos de nuestros proveedores.

Como objetivo de 2024 está el completar la difusión a todos los proveedores, a través de encuentros, formaciones, reuniones a fin de transformar la cadena de suministro en una cadena de valor, una cadena de valores que forme, refuerce, alinee, intercambie ideas y nos haga crecer a todos en Sostenibilidad. Este objetivo lo es independientemente del tamaño del proveedor, dado que pretendemos ser cabezas tractoras para nuestros proveedores medianos y pequeños y establecer un diálogo abierto y sincero sobre nuestros proyectos y estrategias para establecer sinergias con los de mayor entidad y estamos convencidos debemos hacerlo desde un punto de vista no global. Los nuevos retos DDHH, cambio climático, biodiversidad, los problemas de escasez de agua y otros recursos no pueden ser abordados de otra forma. en un proceso C C C.



En nuestras contrataciones se incluyen clausulados que difunden estos valores y fomentan en nuestros proveedores políticas activas en materias como la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Desde 2022 han enviado encuestas a nuestros proveedores más importantes con el fin de conocer los certificados, acciones y actividades relativas a diferentes aspectos, entre los cuales podemos destacar los de Responsabilidad social y ambiental.

## SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS

Consolis Tecnyconta posee protocolos específicos en relación con la homologación y validación de proveedores, tal y como se ha mencionado anteriormente, en los que se recogen los requisitos que estos deben cumplir para poder contratar con el Grupo Consolis.

Además, la base de datos citada en el apartado World Check permite realizar una comprobación previa y seguimiento de aquellas terceras partes (clientes, proveedores, suministradores, etc) con los que trabaja Consolis Tecnyconta y las demás empresas del Grupo Consolis, con el objetivo de comprobar que no han sido condenadas por la comisión de delitos, ni están sujetas a multas y sanciones por la violación de derechos humanos o cualquier otro motivo.

# 3. Consumidores/Usuarios

## MEDIDAS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

En caso de que nos ciñamos al concepto estricto de consumidor definido en la Ley de Consumidores, Consolis Tecnyconta generalmente no tiene por cliente a la figura de un consumidor. Nuestros clientes son principalmente promotores y empresarios. Debido a la actividad desarrollada por la Sociedad y el perfil de los clientes, al no tener la consideración de consumidor final, no nos encontramos afectados por la normativa vigente.

No obstante, es cierto que nuestros productos de la línea de edificación residencial especialmente tienen por objetivo la satisfacción no sólo de nuestro cliente directo sino del consumidor usuario final de la edificación, de su disfrute y bienestar.

Desde otro punto de vista nos sentimos muy orgullosos de ser parte de los proyectos de nuestros clientes en la construcción de magníficas instalaciones logísticas que permiten procesos avanzados y mejoran la cadena de suministro, para, de esta forma, mejorar el comercio nacional e internacional.

Hoy en día, la expansión del comercio digital ha modificado los hábitos de comportamiento en las compras; de esta manera, actualmente no sólo el producto es un objetivo esencial, sino que a este se han incorporado otros como el tiempo, proceso o agilidad. Así, los edificios construidos por Consolis Tecnyconta permiten construcciones en plazos muy breves con productos de gran calidad, esto permite ventajas a nuestros clientes directos, sino también a sus clientes, las empresas logísticas, para, en definitiva, agilizar la cadena al servicio de nuestro común consumidor final.

Nos sentimos parte de una sociedad global y como tal estamos convencidos de que nuestras acciones tienen un impacto no sólo bilateral y directo Consolis Tecnyconta-cliente, sino que vamos más allá, llegando a consumidores y terceros.

Construimos edificios no cómo elementos aislados, sino buscando formar parte de ciudades, facilitando la vida, el confort, la seguridad a quienes son sus usuarios y contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida del resto con materiales y procesos más sostenibles y duraderos.



## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

Consolis Tecnyconta dispone de un sistema de gestión de reclamaciones de cliente, las cuales, dado el caso, pueden dar origen a no conformidades internas. Estas no conformidades derivan en acciones que permitan reducir o eliminar estas incidencias. En el ejercicio 2023 no se ha recibido reclamación o queja alguna.

Todo este sistema se halla integrado en el recogido en la ISO 9001. En el caso de los consumidores, realizan las reclamaciones directamente a su cliente, constructor y/o promotor de las edificaciones y son ellos quienes a

su vez nos hacen llegar cualquier incidencia.

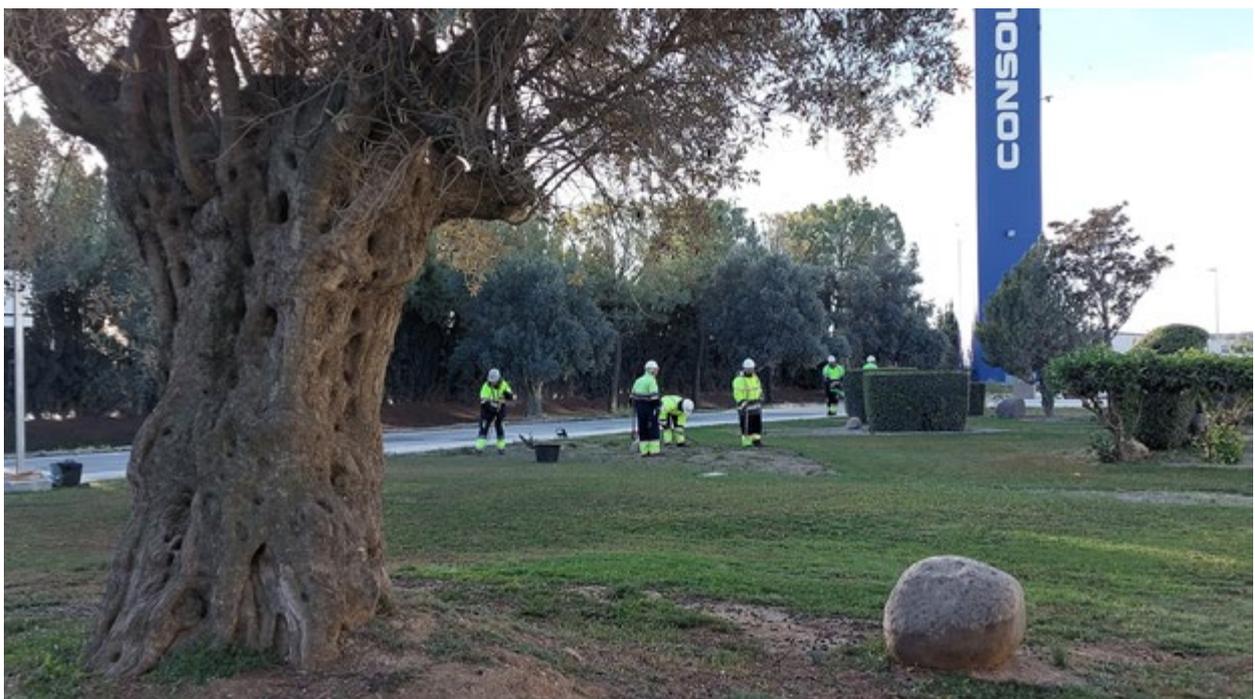
Dado que estas edificaciones son viviendas en el protocolo de reparación, se incluye previamente a la misma la concertación de cita previa con el consumidor, de modo que siempre la reparación se realice con presencia de dueño o quien éste/a hayan delegado.

Existe en la empresa documentación y registros de las incidencias con su detalle, acciones emprendidas y status.

## 4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Consolis Tecnyconta colabora con entidades sin ánimo de lucro especialmente con aquellas con las que comparte unos mismos valores.

Así durante el ejercicio 2023, Consolis Tecnyconta ha colaborado con entidades sin ánimo de lucro a través del propio desarrollo de su actividad, siempre atenta a cubrir las necesidades sociales, a modo de ejemplo:



## 5. Información fiscal

### Beneficios antes de impuestos obtenidos país por país:

País	2023	2022
España	8.320.505	3.686.895
<b>Total</b>	<b>8.320.505</b>	<b>3.686.895</b>

### Impuestos sobre beneficios pagados país por país

Durante el ejercicio 2023 se han realizado pagos por impuesto sobre beneficios por importe de 1.261.156 euros, pagados íntegramente en España. En 2022: 349.406€.

### Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2023 se ha comunicado una resolución de concesión de subvención en los fondos MOVESIII por importe de 6.279,90€. En 2022 fueron 14.853€.

### ANEXO I Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Con el presente EINF, el Consolis Tecnyconta da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, dando uso a una selección de Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) o partes de su contenido, en la modalidad “declaración con referencia a GRI” prevista en el GRI 1 Foundation (Fundamentos) 2021.

Consolis Tecnyconta ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la Sociedad, el presente EINF aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo Consolis.

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo. En concreto, este índice de contenidos GRI muestra en qué páginas del presente documento se da respuesta a cada uno de los ámbitos de reportes identificados por la Ley 11/2018, el índice GRI utilizado, así como posibles omisiones a la hora de cubrir todos los contenidos cubiertos por esos indicadores según el modelo indicado a continuación.

En cumplimiento de lo dispuesto en la sección 3 del GRI 1 Foundation (Fundamentos) 2021, se declara que PREFABRICADOS TECNYCONTA S.L.U. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los estándares GRI que se indican en el siguiente índice, en cada uno de los apartados que se indican en la columna “apartados”, con el contenido que se indica para cada uno de ellos.

Información art. 49.6 Código Comercio	Apartado	Estándar	Índice GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>			
			2-22
Palabra de nuestro CEO	-	2.Contenidos Generales. 2023	2-1
			2-6
Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1 y 1.2	2.Contenidos Generales. 2023	2-1
Mercados en los que opera la Sociedad	1.3	2.Contenidos Generales. 2023	2-6
Objetivos y estrategias	1.4	3.Temas Materiales. 2023	2-22
Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.5	3.Temas Materiales 2023.	3-3
Políticas	2	3.Temas Materiales 2023.	3-3
Riesgos	3	2.Contenidos Generales. 2023	3-3
Efectos de las actividades de la Sociedad en el medio	4.1	3.Temas Materiales 2023	3-3
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4	2.Contenidos Generales. 2023	3-3, 2-23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4.1	3.Temas Materiales 2023	3-3
<b>Contaminación</b>			
Medidas asociadas a emisiones de carbono.	4.1	3.Temas Materiales 2023	3-3
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras.	4.1	3.Temas Materiales 2023	3-3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular.	4.2.1	3.Temas Materiales 2023	3-3
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	4.2.2	3.Temas Materiales 2023	3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	4.2.3	3.Temas Materiales 2023	3-3
<b>Uso sostenible de recursos</b>			
Agua: consumo y suministro.	4.3	3.Temas Materiales 2023	303-5
Materias primas: consumo y medidas.	4.3	3.Temas Materiales 2016 3.Temas Materiales 2021	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables.	4.3	3.Temas Materiales 2023	3-3 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de efecto invernadero.	4.4	3.Temas Materiales 2023 305.Emisiones 2023	305-1 305-2 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático.	4.4	3.Temas Materiales 2021	3-3
Metas de reducción de emisiones.	4.4	3.Temas Materiales 2021	3-3
<b>Biodiversidad</b>			
Medidas de preservación.	4.5.1	3.Temas Materiales 2023	3-3
Impactos causados en áreas protegidas.	4.5.2	3.Temas Materiales 2023	304-2

<b>Información art. 49.6 Código Comercio</b>	<b>Apartado</b>	<b>Estándar</b>	<b>Índice GRI asociado</b>
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	5.1.1	3.Enfoque de gestión 2023 2.Contenidos Generales. 2023	3-3 2-7 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	5.1.2	2.Contenidos Generales. 2023	2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.3	2.Contenidos Generales. 2023 405.Diversidad e igualdad de oportunidades.2023	2-7 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	5.1.4	401.Empleo.2023	401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	5.1.5	405.Diversidad e igualdad de oportunidades.2023	2-21 3-3 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad.	5.1.6	3.Enfoque de gestión. 2021 405.Diversidad e igualdad de oportunidades.2023	2-21 3-3 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos.	5.1.5	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3 405-2
Políticas de desconexión laboral.	5.1.7	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
Empleados con discapacidad.	5.1.8	405.Diversidad e igualdad de oportunidades. 2023	405-1
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>			
Organización del trabajo.	5.2.1	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
Número de horas de absentismo.	5.2.2	403.Salud y Seguridad en el Trabajo. 2023	403-9 403-10
Medidas de conciliación familiar.	5.2.3	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social.	5.3.1	3.Enfoque de gestión. 2023	103
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	5.3.3	3.Enfoque de gestión. 2023	2-30
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo.	5.3.4	2.Contenidos Generales. 2023	403-4
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación.	5.4.1	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	5.4.2	404.Formación y enseñanza.2023	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.5	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad.	5.6	3.Enfoque de gestión. 2023 2.Contenidos Generales. 2023	3-3
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6.1	3. Enfoque de gestión. 2023	3-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	6.2	403. Salud y Seguridad en el trabajo. 2023	403-9 403-10
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	6.3	403. Salud y Seguridad en el trabajo. 2023	403-2 403-3

Información art. 49.6 Código Comercio	Apartado	Estándar	Índice GRI asociado
<b>Derechos Humanos</b>			
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación.	8.1 y 8.2	3.Enfoque de gestión. 2023 2.Contenidos Generales. 2023	3-3 2-23 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	8.3	406.No discriminación.2023	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva.	8.4	407.Libertad de asociación y negociación colectiva.2023	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	8.5 y 8.6	3.Enfoque de gestión. 2021 406.No discriminación.2023 408.Trabajo Infantil.2023 409.trabajo forzoso u obligatorio.2023	3-3 408-1 409-1
<b>Corrupción y soborno</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	7.1	3.Enfoque de gestión. 2023 2.Contenidos Generales. 2023 205.Anticorrupción.2023	3-3 2-23 2-26 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	7.2	205.Anticorrupción.2023	205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	9.4	413.Comunicades locales.2023	413-1
<b>Sociedad</b>			
<b>Compromisos de Consolis Tecnyconta con el desarrollo sostenible</b>			
Impacto de la actividad de la Sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	9.1.1	3.Enfoque de gestión. 2023 203.Impactos económicos indirectos.2023	3-3 203-2
Diálogo con la comunidad local	9.1.3	3.Enfoque de gestión. 2023 2.Contenidos Generales. 2023	2-29
Acciones de asociación o patrocinio.	9.1.4	3.Enfoque de gestión. 2023	2-28
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	9.2.1	3.Enfoque de gestión. 2023	2-6
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	9.2.1	3.Enfoque de gestión. 2023	2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	9.2.2	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	9.3.1	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	9.3.2	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	9.5	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
Impuestos sobre beneficios pagados	9.5	3.Enfoque de gestión. 2023	3-3
Subvenciones públicas recibidas	9.5	201.Desempeño económico.2023	201-4



**“Bien construido  
para el bienestar”**



**CONSOLIS**

**TECNYCONTA**