



# Bien construido para el bienestar



Memoria de sostenibilidad  
**EINF 2024**

**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 de la construcción industrializada

## 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. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
- 5.7. 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 2024, que finalizó el 31 de diciembre de 2024.

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 2024.

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.

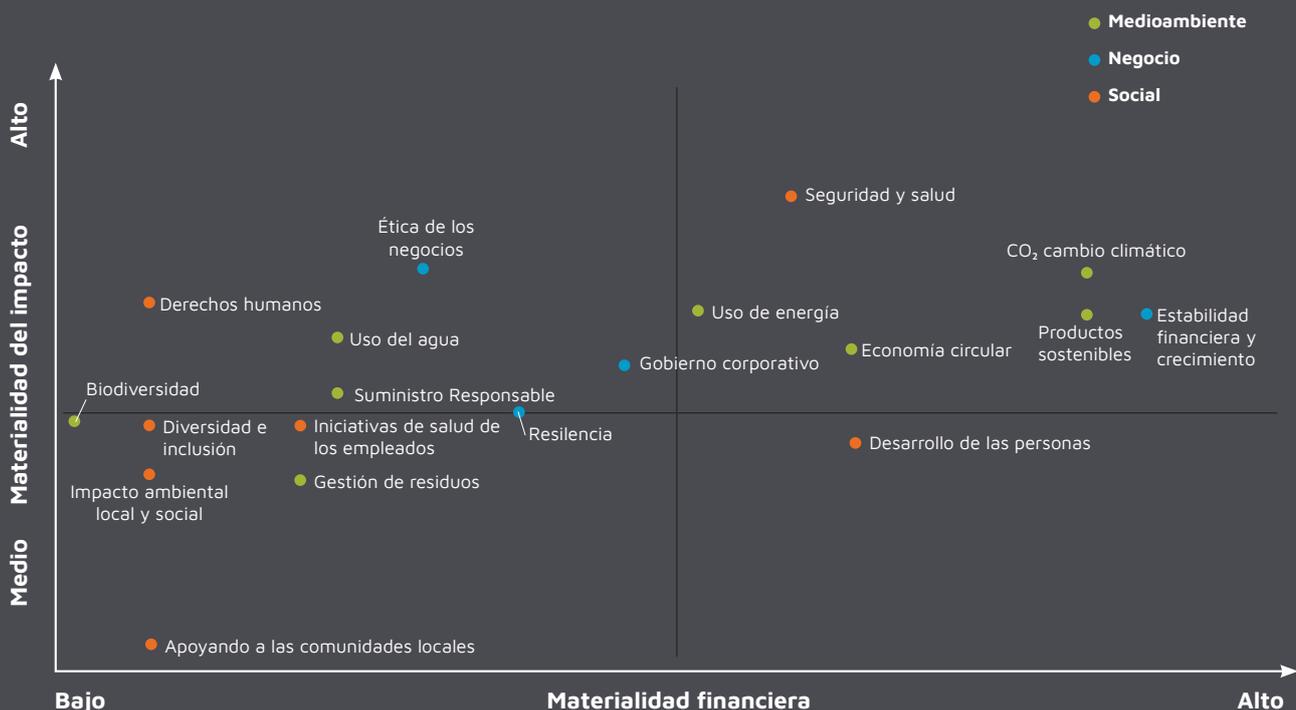
Para diseñar los contenidos de este Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF") y seleccionar los aspectos que son relevantes, Consolis Tecnyconta ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos 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 por Grupo como preparación para el cumplimiento de los requisitos CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) en dicha matriz se ha valorado el impacto material, como impacto significativo que Consolis tiene en la economía, en el medio ambiente o en la sociedad, y los impactos que sustancialmente influyen las valoraciones, incluyendo decisiones de stakeholders. También se analiza la materialidad financiera entendida como los impactos significativos en la sociedad y en el medioambiente que repercuten en Consolis.

Los resultados de este análisis están alineados con la política de sostenibilidad, las estrategias, los planes de negocio y las prioridades de todas las entidades del Grupo.

# Matriz de materialidad



A photograph of two men in business suits sitting on stone steps in front of a modern building with large windows. The man on the right is leaning forward, smiling broadly, while the man on the left is also smiling and looking towards him. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

# Bien construido para el bienestar

# 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





**Marcelo Monteiro de Miranda**  
CEO de Tecnyconta

# Palabra de nuestro CEO

El año 2024 ha destacado por reforzar nuestro enfoque en el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles, para poder hacer frente a las necesidades de nuestros clientes.

A pesar de ser un año difícil con un mercado competitivo, hemos sido capaces de desarrollar soluciones eficientes, terminando con buenas sensaciones. Estamos comprometidos en seguir avanzando cada día hacia una construcción más responsable y sostenible con el medio ambiente.

---

Seguimos apostando por el desarrollo de nuestro equipo en diferentes programas y sectores como la prevención, procesos internos, liderazgo, ética, técnica... También, en 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.

Trabajamos continuamente en mejoras de la productividad con diseño, tecnología y procesos en toda nuestra cadena de operaciones, para seguir llevando a nuestros clientes las mejores soluciones para cada caso.

En cuanto a los mercados, hemos reforzado nuestra presencia en el sector logístico y el sector industrial, consolidando también nuestra posición de liderazgo en el sector de centros de datos, a la vez que seguimos reforzando nuestro desarrollo en el sector residencial. Seguimos con la intensa agenda de ESG de la empresa, en todas sus dimensiones.

Para la empresa, la gobernanza es fundamental. Por ello, continuamos desarrollando nuestras políticas y procesos en gobernanza corporativa.

Desarrollamos la tercera versión de nuestra línea sostenible de productos certificados Green Spine Line® en cooperación con start-ups, universidades y centros tecnológicos. Esta línea ha evolucionado logrando una reducción, según el tipo de proyecto, de más de un 40% en las emisiones de CO<sub>2</sub> en comparación con el prefabricado de hormigón estándar de la compañía, reafirmando nuestra determinación de alcanzar reducciones mayores en los próximos años.

Terminamos el año 2024 con el compromiso de seguir desarrollando la estrategia del grupo Consolis, junto a nuestro equipo y clientes, para seguir liderando la transformación sostenible en la construcción.



1

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.

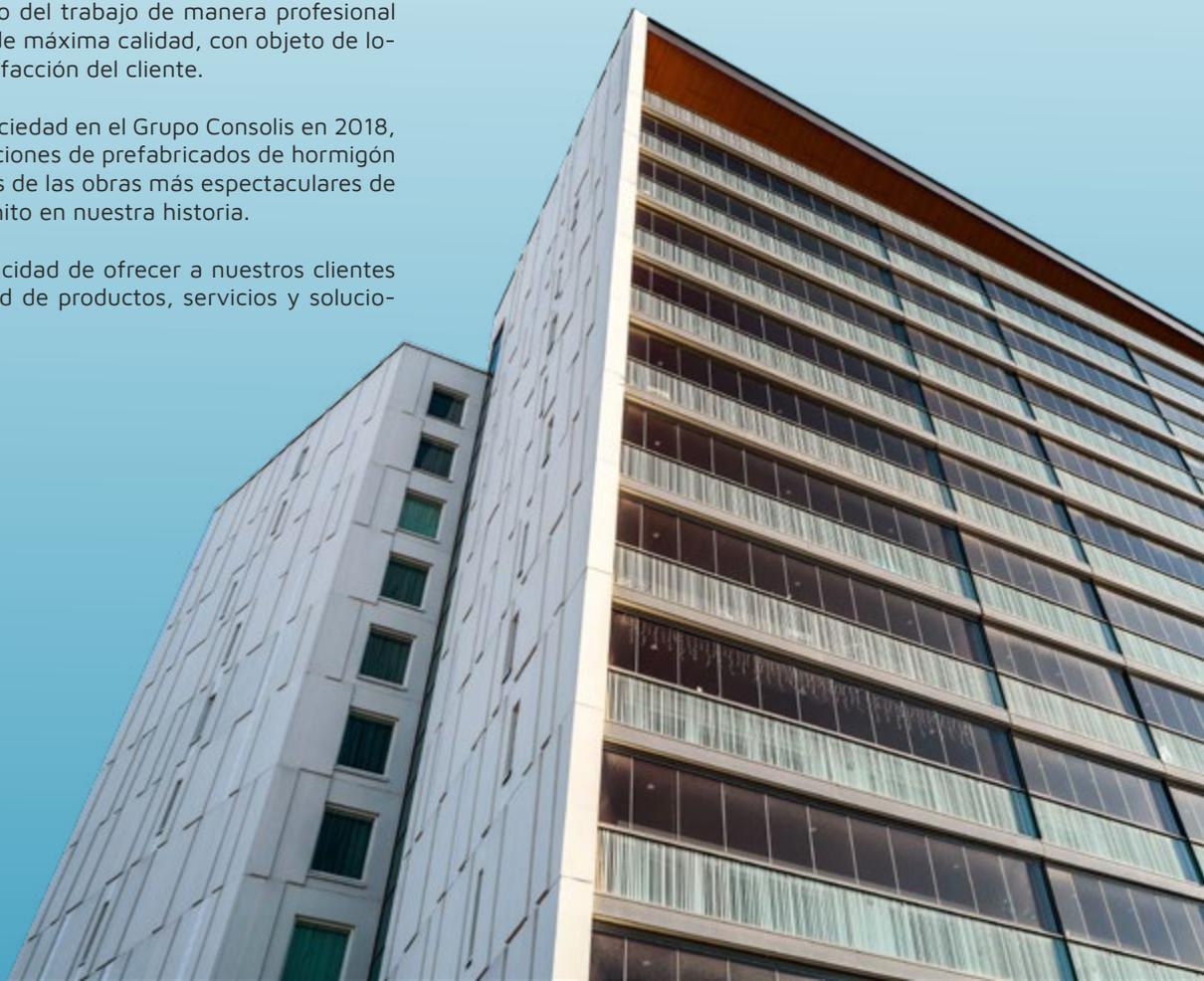
## 1 Actividad y entorno empresarial

Desde sus comienzos en 1993, Consolis Tecnyconta ha conseguido llegar a ser, casi 30 años después, un referente el 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.





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

El centro neurálgico de Consolis Tecnyconta se encuentra en la localidad zaragozana de Tauste, donde se ubican tanto las oficinas principales como el proceso productivo en una planta que ocupa 270.000 metros cuadrados. Nuestra actividad se centra en el mercado nacional, donde nos hemos consolidado como un referente del sector.

No obstante, hemos iniciado nuestra presencia en otros países europeos, como Francia y Portugal. Nuestras oficinas son un fiel reflejo del espíritu de innovación que caracteriza a nuestros proyectos.

Además de ser un edificio singular, que evidencia la va-

riedad 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.

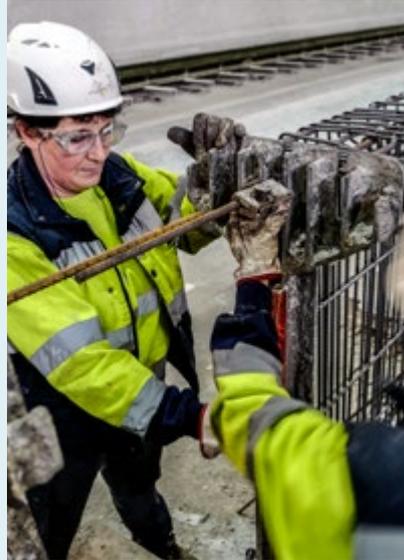
Acoge a un gran equipo de profesionales que, desde cada uno de los departamentos, ponen a disposición del cliente un servicio personalizado y eficiente, que busca en todo momento su satisfacción.

Además de las oficinas principales, disponemos de sede en Zaragoza capital, oficina abierta en Madrid y 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 600 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

A través del diseño, en Consolis Tecnyconta garantizamos una mayor eficiencia en todo el proceso. Mediante el uso de modelos 3D y otras soluciones de ingeniería únicas, diseñamos para la fabricación, la optimización de recursos y el montaje desde el principio. De este modo, los clientes disfrutan de un proceso cercano y colaborativo, que les permite obtener el diseño más adecuado para el cumplimiento de sus necesidades específicas y el producto más eficiente desde el punto de vista de los recursos. Para ofrecer la mejor capacidad de diseño posible, en Consolis Tecnyconta contamos con nuestra propia Oficina de Diseño especializada, esencial para ofrecer más valor en cuanto a diseño, calidad y precio.

### Producción

Con un centro de producción propio en Tauste (Zaragoza), en Consolis Tecnyconta podemos ajustar la producción a la demanda del 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, aprovechamos 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 las normas de calidad, seguridad y ofrece productos con un menor 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, en Consolis Tecnyconta ayudamos a los clientes a reducir costes de logística y medioambientales.

### Montaje

El montaje nos permite acompañar a nuestros clientes hasta el paso final, que es la materialización del edificio. En Consolis Tecnyconta ofrecemos a los clientes un montaje seguro, preciso, en plazos ajustados y con cumplimiento de las regulaciones en materia de seguridad y técnicas.

### 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.

### Funciones y procesos centralizados

Gracias a la pertenencia al Grupo Consolis, Consolis Tecnyconta se beneficia de una amplia experiencia en procedimientos de seguridad, fabricación eficiente, tecnologías avanzadas, I+D y compras, tanto centralizadas como distribuidas, que el Grupo pone a disposición de todas sus filiales.

Ejecutamos nuestros proyectos planeando, gestionando y ejecutando desde el diseño, la producción y la entrega asegurándonos que el cliente dispone en cada fase de la mejor solución, cumpliendo altos niveles de calidad y de sostenibilidad a la vez que se asegura el compliance, la seguridad y la supervisión de nuestras cadenas de suministro/servicios, nuestras cadenas de valor.

## 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 propor-

cionan 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.

Consolis es líder en productos y soluciones de hormigón prefabricado para los sectores de construcción y servicios públicos, con operaciones en Europa, el norte de África y Asia.

Aceleramos la transición de la industria de la construcción hacia la neutralidad de carbono al ofrecer solucio-

nes de hormigón prefabricado con bajas emisiones de carbono.

Impulsados por nuestro propósito "Bien construido para el bienestar", lideramos el camino hacia la creación de comunidades más sostenibles a través de la innovación colaborativa y un profundo conocimiento local.

**900**

Ventas netas, millones de euros

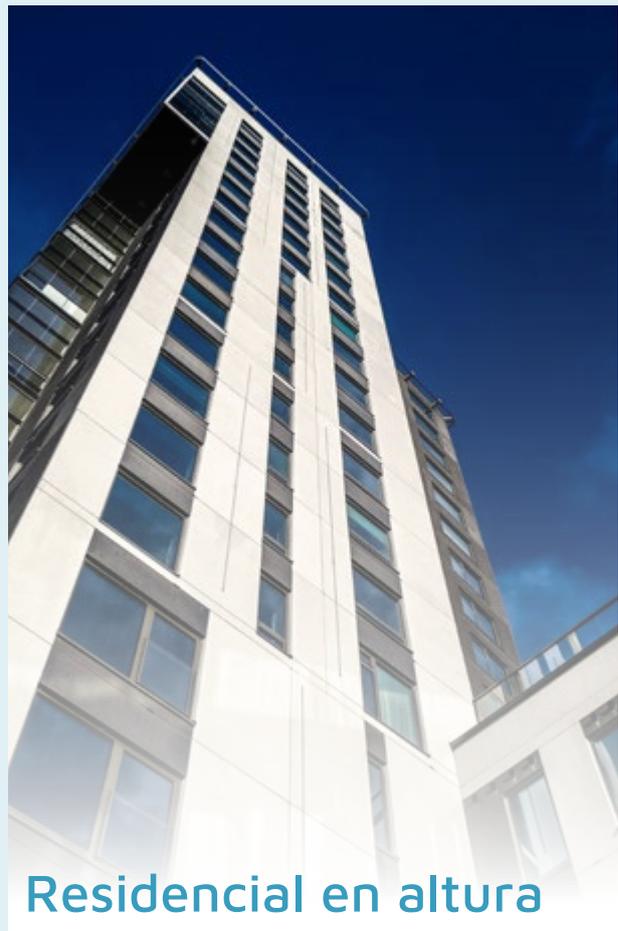
**27,7**

EBITDA ajustado

**118%**

Conversión de efectivo

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 instalaciones logísticas, industriales, 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.

Operamos en 17 países en los que suministramos elementos de construcción prefabricados de hormigón inteligentes con una larga vida útil y un diseño reconfigurable.

Hacemos más con menos, contribuyendo a reducir nuestra huella de CO<sub>2</sub> y a crear un mundo más sostenible. Siempre trabajamos de manera cercana y transparente con clientes, proveedores, socios y colegas



## Green Spine Line®

Es la línea de prefabricados de hormigón sostenible de Consolis, desarrollada para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> sin comprometer el alto rendimiento.

Como resultado de nuestro compromiso con la construcción sostenible, los productos de Green Spine Line® siguen creciendo.

En 2024, los productos de Green Spine Line® suponen un 38% del volumen total producido por Consolis.

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.



## Cliente:

Con una mentalidad centrada en el cliente y un profundo conocimiento de sus necesidades, en Consolis Tecnyconta creamos relaciones sólidas, basadas en la confianza y el compromiso. Nos esforzamos por ofrecer productos y servicios de calidad, brindando la mejor experiencia y satisfacción. Escuchar activamente nos permite entender mejor a nuestros clientes y responder con soluciones innovadoras.

**“Ganamos en cada mercado teniendo las relaciones con clientes más fuertes”**



## Local:

Nuestro negocio tiene un enfoque local, respaldado por funciones de soporte y procesos escalables a nivel de grupo. La sencillez siempre es mejor que la complejidad. Al conocer a nuestras comunidades, entendemos cómo debe funcionar el diseño, la fabricación y el montaje para agregar valor en cada mercado local.

**“Somos líderes locales en cada país, y ganamos por el efecto de escalabilidad del Grupo”**



## Equipo:

El éxito de Consolis Tecnyconta lo construyen las personas. Contamos con los mejores líderes y expertos, invertimos en nuestros empleados y brindamos infinitas oportunidades para que las personas y los equipos crezcan. El crecimiento de nuestros equipos impulsa el éxito de nuestro negocio.

**“Tenemos a los mejores líderes y expertos de la industria para llevarnos al éxito”**



## Medio Ambiente:

La transparencia es el pilar de nuestra estrategia de sostenibilidad. Siguiendo los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, combinamos un rendimiento excepcional en nuestros productos con ambiciosas metas de reducción de carbono, impulsando acciones concretas en todos nuestros mercados.

**“Nos diferenciamos al ir superando retos medioambientales en la industria de la construcción”**

# Acelerando la innovación en hormigón

En Consolis, la innovación y la sostenibilidad van de la mano. Como líder independiente y multinacional en hormigón prefabricado, estamos en una posición única para impulsar la descarbonización de la industria de la construcción a gran escala. Nuestra fortaleza radica en nuestro profundo conocimiento del sector, nuestra conexión con la ciencia y nuestra capacidad para actuar con audacia, colaborar ampliamente y liderar la transformación hacia un futuro sostenible y de cero emisiones.

## Entornos de pruebas para la innovación

Nuestros entornos de fábrica controlados son perfectos para probar nuevos materiales, métodos y tecnologías innovadoras. Al perfeccionar estas innovaciones en condiciones del mundo real, aseguramos su escalabilidad y efectividad, desarrollando soluciones que ayudan a nuestros clientes a reducir la huella de carbono de sus proyectos de construcción y a contribuir a una industria más sostenible.

## La colaboración impulsa el progreso

La colaboración es fundamental para impulsar la innovación y el progreso. Al trabajar junto a instituciones académicas, pioneros en tecnología climática, proveedores, clientes y organizaciones industriales, combinamos una amplia variedad de conocimientos para desarrollar soluciones de hormigón de bajo carbono. Estos esfuerzos incluyen reducir el contenido de cemento con aglutinantes alternativos, optimizar diseños de mezclas, simplificar procesos de producción y avanzar en prácticas de gestión de residuos y reciclaje. Otro enfoque donde vemos resultados significativos es la implementación de procesos de diseño más eficientes que reducen la cantidad de materiales utilizados.

## Construyendo un futuro sostenible

En Consolis, nos enfocamos en avanzar y desplegar innovaciones en nuestras operaciones y más allá. Al involucrar a los clientes desde etapas tempranas y aprovechar nuestro profundo conocimiento de regulaciones, estándares y políticas, aseguramos que estas soluciones cumplan con las demandas del mercado y estén listas para un impacto global. El potencial para descarbonizar la producción mundial de hormigón es del 70 al 80 por ciento, según tecnologías existentes (Olsson, J.A. et al., 2023). Lograr estos avances requiere una colaboración amplia en toda la industria. En Consolis, monitoreamos y reportamos la proporción de productos con bajo impacto climático, reflejada en Declaraciones Ambientales de Producto (DAPs), garantizando transparencia y responsabilidad en nuestro camino hacia la sostenibilidad.

# 4 Nuestra cultura

En septiembre de 2021 las empresas que formamos parte del Grupo Consolis comenzamos a escribir un nuevo capítulo con el lanzamiento de una identidad corporativa renovada. Con este paso, reafirmamos nuestro propósito: ser un agente transformador en la sociedad haciendo lo que mejor sabemos; construir bien para que las personas vivan mejor.

Cuando hablamos de “Bien construido para el bienestar” nos referimos a la capacidad de generar valor real a través de la construcción. Espacios cotidianos como hospitales, universidades, viviendas, centros industriales, logísticos, instalaciones deportivas...Son solo algunos ejemplos de cómo nuestras soluciones prefabricadas permiten crear entornos más eficientes, seguros y sostenibles.

Cada proyecto que abordamos tiene un impacto en la vida de las personas. Por eso, nuestro compromiso no se limita al resultado final, sino también al proceso: apostamos por la industrialización de la construcción para lograr obras más rápidas, precisas, rentables y con menor huella ambiental.

### Nuestra misión

Creamos espacios para vivir, trabajar y disfrutar. A través de soluciones industrializadas de hormigón prefabricado, impulsamos un modelo de construcción más eficiente y sostenible, que contribuye al progreso social y al bienestar colectivo. Nuestra misión es ofrecer valor a los clientes y a las comunidades donde operamos, combinando excelencia técnica, innovación y compromiso con el entorno.

### Nuestra visión

Ser el socio más confiable y un referente en construcción industrializada.

En Consolis Tecnyconta aspiramos a construir relaciones duraderas con nuestros clientes, anticipándonos a sus necesidades presentes y futuras. Diseñamos soluciones inteligentes y duraderas, capaces de hacer más con menos, y lideramos la transformación sostenible del sector gracias al talento de nuestro equipo, la innovación continua y una visión colaborativa.

A través del diseño optimizado, la producción eficiente, el uso responsable de los recursos y la colaboración con clientes, industria y mundo académico, seguimos desarrollando estructuras modulares y prefabricadas que dan forma a los espacios clave del mañana.



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.





### 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 productividad y 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.

### 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.



### Seguridad

Los trabajadores que trabajan en una planta industrial no están expuestos a los peligros de las condiciones climáticas extremas y otros como los relacionados con el ruido y la calidad del aire que afectan en la obra. Esto, unido a la ausencia de trabajos en altura en las factorías, implica una importante reducción de la siniestralidad laboral. En la construcción tradicional la mayor parte de los accidentes graves o fatales se producen en la fase de estructura, reduciéndose el índice de siniestralidad a mínimos con un sistema prefabricado.



### 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.



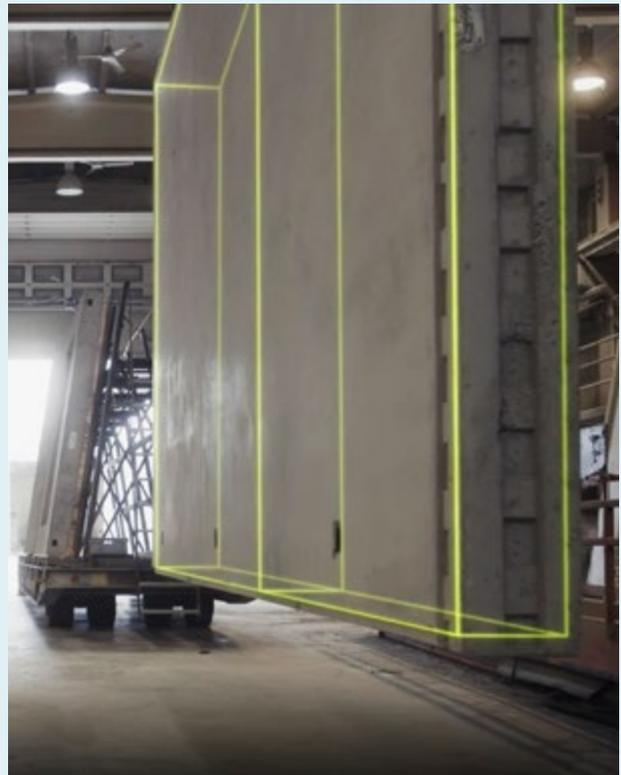
## Sostenibilidad

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: Vivialt*



## 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, en sus relaciones con los accionistas y al 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:

### Política de Comunicación

Con el objetivo de garantizar que todas las iniciativas de comunicación del Grupo Consolis sean coherentes en cuanto a mensajes, estilo y diseño gráfico.

De este modo, se preserva la credibilidad de nuestro Grupos, protege nuestra reputación y aumenta nuestra notoriedad.

### Políticas de Finanzas

Que recogen las mejores prácticas y principios rectores en materia de tesorería, reporting y gestión de riesgos y controles internos dentro del Grupo Consolis.

### Políticas de Seguridad, Salud y Ambiental

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: i) a los empleados, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones; ii) los activos del Grupo; y iii) a los terceros, como los clientes, transportistas y el personal de montaje cuando trabajen en nuestras instalaciones o utilicen nuestros productos.

En el Grupo Consolis estamos además plenamente comprometidos a llevar a cabo nuestras actividades empresariales de forma responsable y sostenible y a minimizar los impactos en el medio ambiente de nuestras actividades, de modo que hemos adoptado a tal fin los necesarios principios que configuran nuestra política ambiental.

### Política de Recursos Humanos

Basadas en la cultura del Grupo, forjada en torno a la excelencia operativa, y el compromiso con las cuestiones sociales, societarias y ambientales, nos ayudan a ofrecer a cada empleado las mejores oportunidades de desarrollo profesional dentro del Grupo Consolis, cumpliendo con las prácticas de empleo justas y respetando los derechos humanos y laborales internacionalmente aceptados.

### Políticas de IT

Establecen normas para las operaciones de tecnología de la información (IT). El objetivo es controlar los costes, los riesgos y minimizar los posibles daños derivados de un comportamiento inadecuado, relacionados con el uso de los recursos de IT en el Grupo Consolis.

### Políticas Legales

Que recogen las mejores prácticas y principios rectores en materia de, entre otras, lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, cumplimiento de la normativa en relación con el derecho de competencia, protección de datos, canal de alerta, sanciones y control de las exportaciones.

Todas estas políticas, al igual que el Código de Conducta en el que se basan, fueron aprobadas a lo largo del ejercicio 2022.

Por último, cabe destacar que el Grupo Consolis aprobó durante el ejercicio 2022 su Código de Conducta para Proveedores que es igualmente de obligado cumplimiento para los proveedores de Consolis Tecnyconta.

**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.



**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**

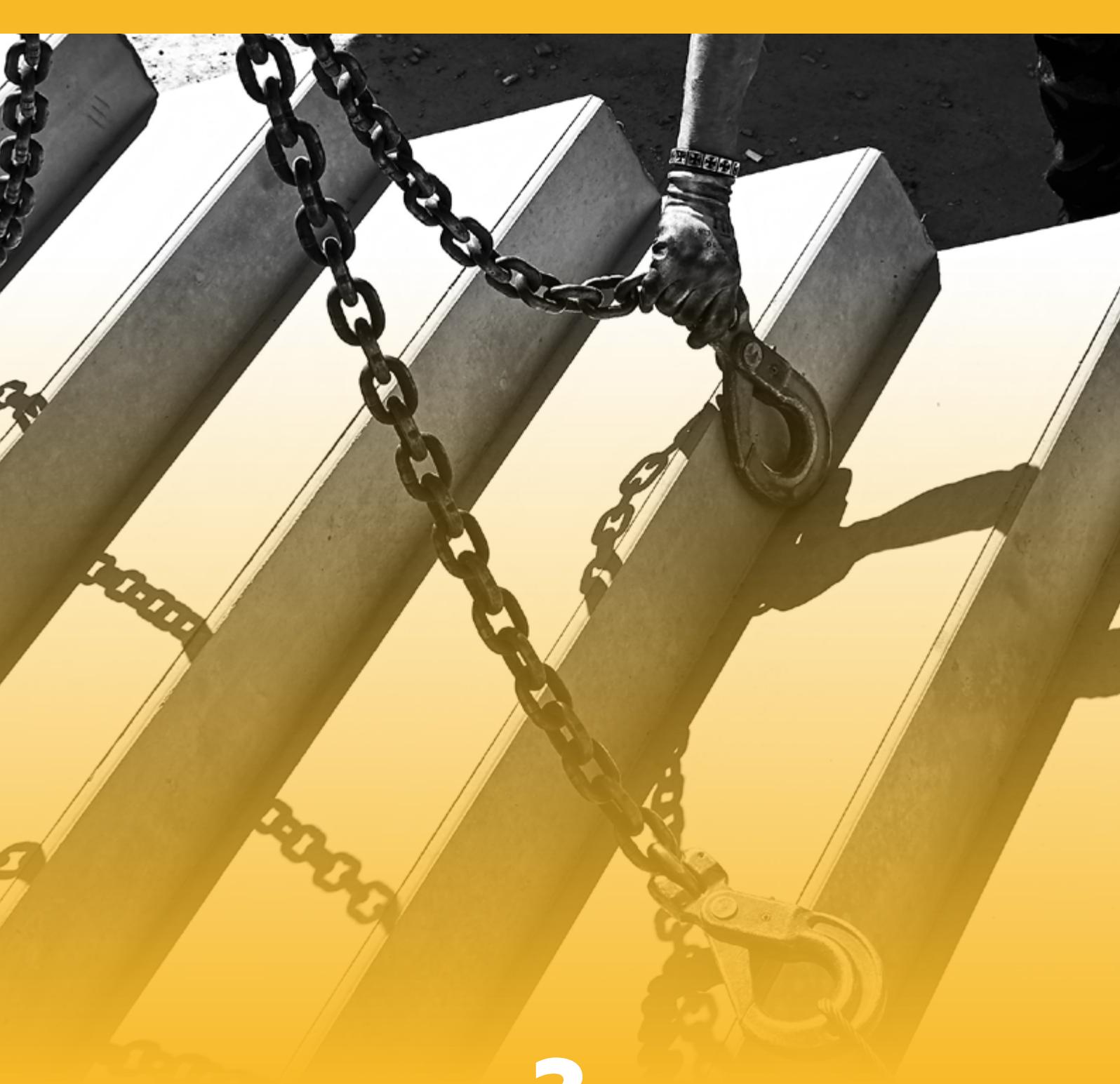
**Nuestro objetivo es tener cero accidentes y empleados comprometidos y motivados, siempre en igualdad de oportunidades.** Siendo las áreas objetivo: la seguridad, el compromiso de los empleados, la diversidad de género y la ética empresarial. Respetando los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



**Medio Ambiente**

**Nuestro objetivo es desarrollar actividades neutras en CO2 y maximizar el reciclaje del material usado.** Siendo las áreas objetivo: la reducción del CO2 y la economía circular y gestión de residuos. Respetando los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





# 3

## Riesgos de la sociedad

A continuación, se describen los principales riesgos identificados a nivel de negocio a fecha 31 de diciembre de 2024, 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>	
<b>Entorno económico y social</b>	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)	
Interrupción del negocio (CP/MP/LP)	
<b>Entorno sectorial</b>	Alianzas entre competidores (fusiones) (MP/LP)
	Aumento competencia (CP/MP)
	Incapacidad innovar (MP)
	Digitalización e Inteligencia Artificial (MP/LP)
<b>Regulación</b>	Desaceleración económica (CP/MP)
	Cambios normativos (CP/MP)
	Déficit Estado de Derecho (CP)
<b>Relación con clientes</b>	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)	
<b>Inversores</b>	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)
	Retrasos recoger frutos nuevas políticas (CP/MP)
	Falta de proveedores especializados en algunas áreas (CP/MP)
Proveedores	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

En Consolis Tecnyconta evaluamos de forma anual nuestro 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 tomamos parte (eligiendo una muestra representativa de las mismas).

Mediante este sistema de valoración, identificamos aquellos aspectos ambientales que son significativos y establecemos medidas de control sobre los mismos.

Además, colaboramos estrechamente con nuestras partes interesadas para reducir la huella de carbono de la organización y para impulsar la descarbonización del sector de la construcción. Durante 2024, se llevaron a cabo reuniones con nuestros principales clientes para

entender sus necesidades y expectativas y así, alinear estrategias en la lucha contra el cambio climático.

Igualmente, colaboramos de forma activa y estrecha con startups e institutos tecnológicos, creando un ecosistema de investigación y desarrollo que nos 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, en Consolis Tecnyconta nos comprometemos 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 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 vamos 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, hemos establecido la sostenibilidad ambiental como uno de nuestros 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 y, como se ha dicho anteriormente, apostando por tecnologías innovadoras.

**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, todos los silos de material cuentan con filtros en la salida del aire, para que estos capturen las partículas antes de que el aire se libere a la atmósfera.

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

Igualmente, y aunque no sea medible por ser una emisión difusa, para eliminar del ambiente de trabajo el polvo en suspensión, hemos comenzado a utilizar un producto químico que actúa como aglutinador de polvo que permite realizar la limpieza de las instalaciones sin que se acumule el polvo en el ambiente de trabajo.



## Emisión de gases:

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

Durante los años anteriores llevamos a cabo proyectos destinados a la reducción de estos gases como, por ejemplo, la electrificación de parte de las carretillas elevadoras y, a su vez, iniciamos un proyecto de uso de combustibles tipo biodiesel para otros vehículos que, por su potencia requerida, no son electrificables.

En Consolis Tecnyconta continuamos desarrollando estos proyectos y como mejora ejecutada durante el año 2024, se instaló a finales de diciembre, un depósito de GLP para contar con otro combustible para transporte de vehículos internos con menor huella de carbono que el gasóleo convencional.

## 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. Estamos desarrollando constantemente proyectos para la reducción de la generación de residuos en fábrica.

En diciembre de 2023 se instalaron dos digestores biológicos, que permiten tratar el agua en las instalaciones, mediante la acción de bacterias que se alimentan de materia orgánica, pudiendo así verter el agua al colector del polígono tras el tratamiento.

Anteriormente, este material era retirado como residuo por lo que se ha reducido la generación de este, limitándolo únicamente a la limpieza anual de los digestores y, además, se reduce la huella de carbono derivada del transporte de este residuo hasta el gestor.

Durante el 2024 también contratamos un servicio de retirada y tratamiento de trapos contaminados con material peligroso para eliminar parte del residuo de absorbentes contaminados generados. Se trata de un servicio de recogida, limpieza y retorno. Aunque este residuo no es mayoritario, queremos eliminar, en la medida de lo posible, los materiales de un solo uso, en línea con nuestra estrategia de protección al medio ambiente.

Igualmente, durante el año 2024, también llevamos a cabo un proyecto piloto de circularidad del acero donde, entregábamos la chatarra férrea generada en el proceso productivo a un gestor de residuos, que lo transportaba directamente a la acería de uno de nuestros proveedores para que fabricasen material de nuevo.

También iniciamos durante 2024 un proyecto de control y reducción de la generación de residuos de hormigón, nuestro residuo mayoritario, cuyo impacto esperamos que se pueda observar en los datos presentados en la próxima memoria de sostenibilidad.

**Continuamos con proyectos puestos en marcha en años anteriores y que van destinados a la reducción de los residuos generados en la organización como son:**

- El reciclador de hormigón que permite recuperar el agua de lavado de los repartidores de hormigón, además de el árido grueso, en colaboración con nuestro proveedor de áridos mayoritario.
- El uso de moldes para piezas no estructurales para aprovechar el hormigón que no tiene calidad para formar parte de las piezas prefabricadas.



## Residuos generados en 2024

En Consolis Tecnyconta somos conscientes de que uno de nuestros mayores impactos ambientales es la cantidad de residuo generado que, aunque en su mayor parte sea de tipo no peligroso, no es inocuo 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 reu-

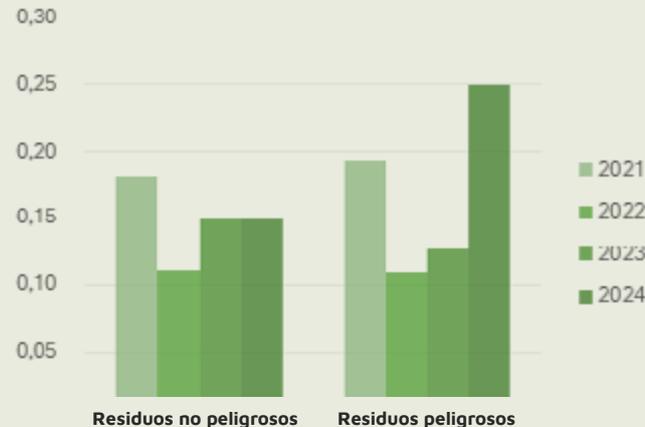
tilizables, adquiriendo tecnologías que permitan reducir los mismos, etc.

Sin embargo, y como se puede ver en la tabla y gráfica que sigue a continuación, los residuos no peligrosos (referenciados a la producción) no han disminuido, se han mantenido constantes.

No es el caso de los residuos peligrosos que han aumentado de forma considerable con respecto al año anterior.

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
2024	17.927	29,60	0,15	0,25

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



El aumento de los residuos peligrosos durante el año se debe principalmente a la gestión de dos emergencias ambientales en obra, donde hubo fuga de productos líquidos al suelo y, además de la sepiolita utilizada para controlar el derrame, se retiraron tierras contaminadas para asegurar que nada del material percolase posteriormente causando una afección más grave. La producción de residuo de material absorbente contaminado supone aproximadamente 1 tonelada al año, y en el año 2024 hubo 10 toneladas, incrementando considerablemente el volumen total de residuos peligrosos generados.

Sin embargo, en ambos casos, no dejan de ser residuos generados y gestionados por la actividad de la compañía y se tienen que contabilizar como tal.

### Tras analizar los datos extraemos las siguientes conclusiones:

Se realizaron varias obras a lo largo del año en las instalaciones, que incluían la realización de zapatas de cimentación, mejoras de soleras y obras de mejora de vestuarios, comedores y laboratorio, que supusieron un aumento del residuo de escombros y demolición (algo más de 1.200 toneladas).

Si eliminamos esas 1.200 toneladas de residuo de escombros que no proviene directamente de la producción, sino que es producto de obras puntuales realizadas en fábrica, se puede observar, en la siguiente gráfica, una pequeña reducción en la cantidad de residuos no peligrosos generados en el año.

### Cantidad de RNPs (sin residuo obras) (ton) / m<sup>3</sup> hormigón producido



# 3 Uso sostenible de los recursos

En Consolis Tecnyconta controlamos nuestros 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 2024

El agua consumida se destina principalmente a baños y vestuarios, asimilándose al uso de una vivienda; y como materia prima para la producción del hormigón.

El consumo total de agua durante 2024 fue de 39.036,2 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 46.921,1 m<sup>3</sup>. Esto supone un ahorro de casi 8.000 m<sup>3</sup> con respecto al año anterior.

Durante el año 2023 instalamos más de 10 contadores para sectorizar el consumo y poder detectar posibles desviaciones. El ejercer mayor control sobre los puntos de consumo de la fábrica hace que se puedan controlar las desviaciones en el origen de forma más rápida.

Debido al auge de un nuevo tipo de proyectos que estamos ejecutando en Consolis Tecnyconta, el tipo de piezas es ligeramente diferente y esto ha repercutido en un aumento de personal, así como en una disminución del volumen de hormigón producido.

Es por ello por lo que, aunque la producción en términos económicos ha aumentado con respecto a 2023, la producción de hormigón no, y esta disminución de consumo de agua no se refleja de forma tan evidente cuando se compara el consumo de agua por m<sup>3</sup> de hormigón producido:

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



Es igualmente importante señalar que el consumo de agua se ha visto incrementado en la segunda mitad del año, debido al aumento de personal, al aumento de realización de pruebas a nivel de laboratorio y a las obras realizadas en el mismo donde, tras la obra, se han incrementado los ciclos de limpieza.



## Consumo de materiales en 2024

Los materiales consumidos mayoritariamente en Consolis Tecnyconta 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 cuatro años del consumo de materiales son los siguientes:

	2024	2023	2022	2021
Consumo total cemento (ton)	43.925,5	48.203,8	47.242,1	36.318,8
Consumo total armadura activa (ton)	1.991,3	2.025,8	2.113,6	1.764,9
Consumo total armadura pasiva (ton)	11.367,4	9.688,6	10.146,9	9.447,9
Consumo total áridos (ton)	233.520,1	260.222,3	248.126,8	183.962,2
Consumo total filler calizo (ton)	6.843,1	5.108,5	4.348,7	3.186,5
Consumo total aditivos (ton)	917,8	703,8	849,3	669,3

Como se puede observar, algunos de los materiales han incrementado su consumo y otros lo han reducido.

Los datos en valor relativo, es decir, comparándolos con la cantidad de m<sup>3</sup> de hormigón producido cada año, de los últimos cuatro años son los siguientes:

	2024	2023	2022	2021
Consumo total cemento (ton/m <sup>3</sup> )	0,370	0,360	0,370	0,376
Consumo total armadura activa (ton/m <sup>3</sup> )	0,017	0,015	0,017	0,018
Consumo total armadura pasiva (ton/m <sup>3</sup> )	0,096	0,072	0,079	0,098
Consumo total áridos (ton/m <sup>3</sup> )	1,968	1,942	1,941	1,903
Consumo total filler calizo (ton/m <sup>3</sup> )	0,058	0,038	0,034	0,033
Consumo total aditivos (ton/m <sup>3</sup> )	0,008	0,005	0,007	0,007

Referenciados a la producción todos los valores se han visto incrementados. Algunos de forma discreta, como el cemento y otros de forma más notable como la armadura pasiva. El consumo de armadura, tanto activa como pasiva, se ha visto incrementado porque, como se ha dicho anteriormente, el cambio de la tipología de proyectos hace que las piezas lleven más acero.

El consumo total de cemento se ha visto incrementado por un aumento del volumen de la línea Green Spine Line®. Al llevar un cemento con menor contenido en clinker y, reducir tiempos de producción, requiere en ocasiones de mayor cantidad de cemento. Aun así, la huella de carbono de los productos derivada del uso de los cementos se ha visto reducida.

Nuestro 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.

**Nuestros áridos son naturales y de origen local**

La planta de lavado incorpora un sistema de recuperación de agua que permite reutilizar en torno al 98% del agua empleada en el proceso. Esto se logra mediante un filtro prensa, que separa los limos del agua. El agua recuperada se reintegra al ciclo de 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 en Consolis Tecnyconta consideramos especialmente importante el uso de materiales reciclados, estudiamos 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 estamos utilizando áridos recuperados, en lugar de reciclados, estos sí son viables ambiental y económicamente. Estos áridos recuperados provienen del reciclador de hormigón al que se ha hecho referencia anteriormente.



Además de la huella de carbono procedente de la extracción de materiales, para nosotros, es muy importante la huella de carbono procedente del transporte de estos a nuestra fábrica. Por ello, trabajamos activamente con proveedores locales, además de para reducir la huella de carbono, para ayudar a la comunidad en la que nos encontramos a desarrollarse económicamente.

**Nuestros áridos provienen**, en su mayor parte, de un **proveedor local a tan solo 15 km de distancia**, lo que contribuye a reducir de forma importante la huella de carbono derivada del transporte a nuestra fábrica.

## 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.

Creemos que 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 2024 es 100% de origen renovable certificado.

	Consumo energía 2024 (GJ)	Consumo energía 2023 (GJ)	Consumo energía 2022 (GJ)	Consumo energía 2021 (GJ)
Energía de origen no renovable	-	-	-	-
Energía de origen renovable	7.619	6.595	6.759	6.721
Combustible para transporte interno (gasoil y gasolina)	17.711	16.063	23.358	14.731
<b>TOTAL</b>	<b>25.330</b>	<b>22.658,33</b>	<b>30.117</b>	<b>21.452</b>

Como se puede observar en los datos anteriores, el consumo energético ha aumentado en términos absolutos, tanto para energía eléctrica de origen renovable como la energía proveniente del combustible interno utilizado.

El aumento del consumo de energía eléctrica, igual que ocurre con el consumo de agua, se ha visto incrementado en la segunda mitad del año debido a la mejora realizada en los vestuarios, ya que ahora es un espacio más amplio y con mejor climatización, además de con agua caliente para abastecer muchas más duchas.

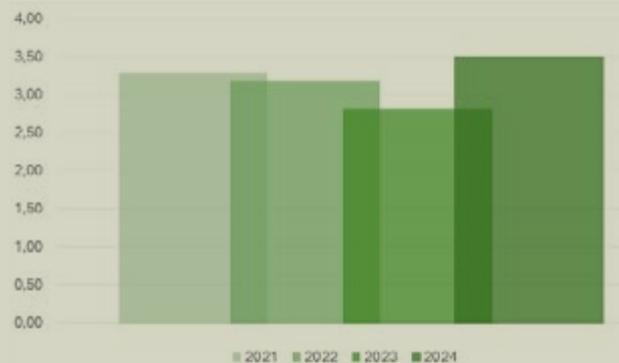
También han contribuido al consumo las obras realizadas durante el año 2024 ya que, durante esas operaciones, se consumió mucha más energía que en un periodo productivo normal. No obstante, consideramos que tenemos suficientes datos para tomar decisiones apropiadas, por lo que se ha propuesto instalar contadores sectorizados para poder controlar el consumo eléctrico por sectores para poder crear medidas más específicas. Si observamos el dato en valores relativos a la producción (entendiendo esta como m<sup>3</sup> de hormigón producido) también se observa un incremento notable:

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



El consumo de combustibles internos ha aumentado tanto en términos absolutos como relativos (por m<sup>3</sup> de hormigón producido), debido a retrasos ajenos a la empresa que obligaron a realizar más movimientos internos y, por tanto, un mayor uso de maquinaria.

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



Como medidas para controlar este impacto, durante 2025 estamos desarrollando un estudio de cambio de combustible fósil por uno tipo biodiesel para las máquinas que lo permitan y, además, un estudio de las rutas de transporte interno para su optimización ahorrando así consumo de combustible.

## 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:

	2024		2023		2022	
	Diesel	Gasolina	Diesel	Gasolina	Diesel	Gasolina
Emisiones de flota (kg CO <sub>2</sub> )	226.717	34.750	239.317	46.571	533.601	24.309
Emisiones de transporte interno (kg CO <sub>2</sub> )	1.013.280	19.939	915.241	22.094	1.268.650	23.180
TOTAL EMISIONES (kg CO <sub>2</sub> )	1.259.345	54.689	1.154.558	68.665	1.802.251	47.489
TOTAL EMISIONES (ton CO <sub>2</sub> )	<b>1.314</b>		<b>1.223</b>		<b>1.850</b>	

Como se puede ver en la tabla, a pesar de que el consumo de combustible interno se ha disparado de forma considerable, las emisiones de flota se han incrementado de una forma muy discreta.

La empresa ha adquirido más vehículos para la flota debido al aumento de producción y por tanto, al aumento de la contratación de personal. Sin embargo, que durante los 4 primeros meses del año, la distancia media recorrida por el personal de montaje fuera menor debido a una gran obra ubicada en Zaragoza, hace que la emisión de la flota solo haya sufrido un pequeño incremento pese a la mayor cantidad de vehículos.

### **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 consumida proviene de fuentes de energía renovables, se puede establecer que las emisiones de CO<sub>2</sub> indirectas son cero.



En 2024 obtuvimos la marca AENOR N Sostenible, un reconocimiento clave en su compromiso con la sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (ESG), que nos posiciona a la vanguardia de la transformación de la industria de la construcción hacia modelos más responsables.

## Medidas para reducir las emisiones directas e indirectas

En Consolis Tecnyconta estamos llevando a cabo diferentes medidas para corregir tanto el aumento del consumo de energía eléctrica como el aumento de consumo de combustible para transporte interno, lo que reducirá las emisiones derivadas de estos consumos.

Con respecto a 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.

Somos conscientes de que necesitamos fabricar nuestros productos con cemento, pero concienciados con lo que esto supone, estamos 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 2024 en Consolis Tecnyconta hemos seguido desarrollando nuestros 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.



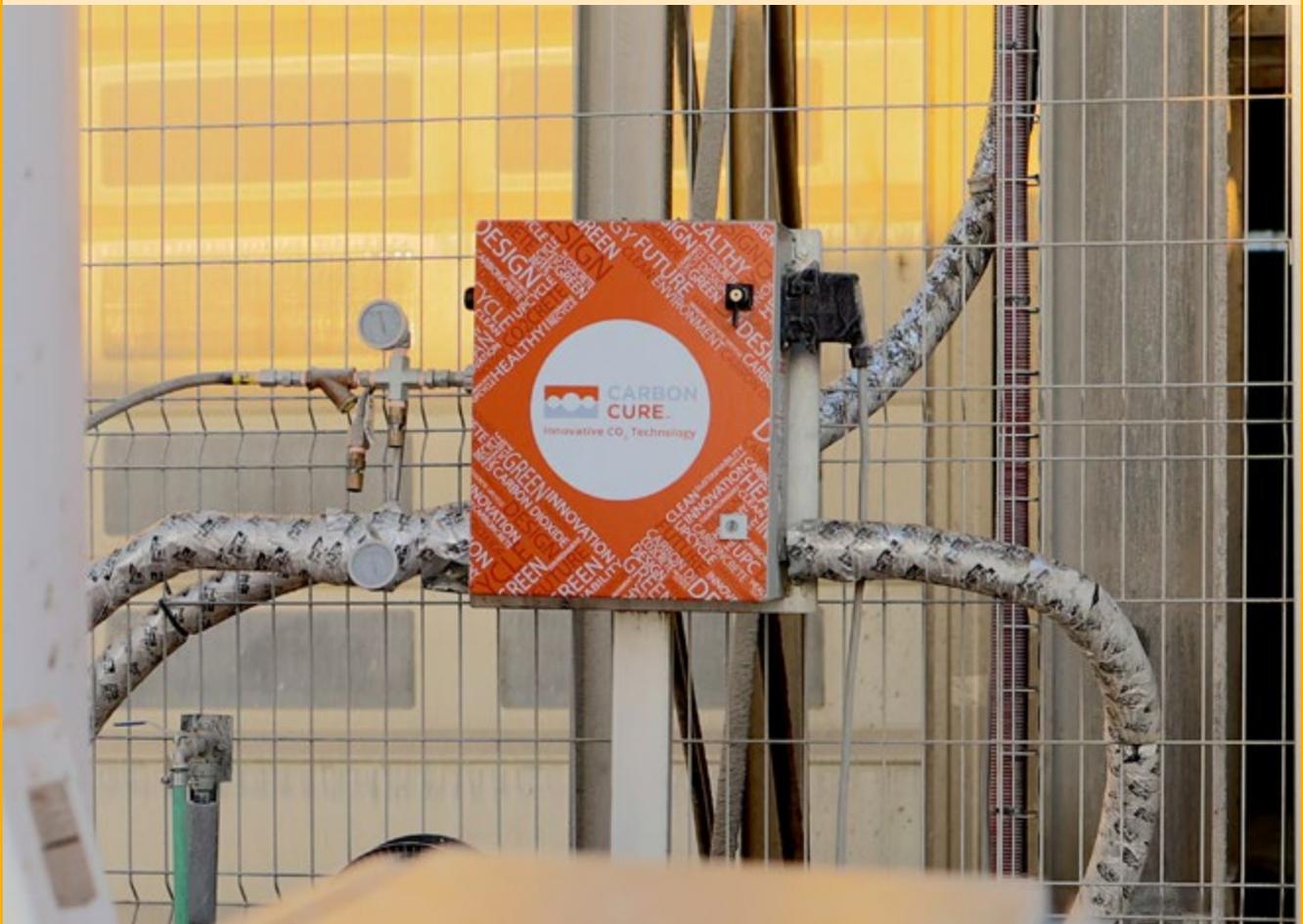
INNOVAMOS  
en cada mezcla.

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 trabajamos para ajustar la tecnología, ajustar la mezcla y analizar las posibles afecciones al hormigón junto con el instituto Eduardo Torroja (CSIC).

De estos estudios concluimos 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:

- 1 La fosilización del propio dióxido de carbono, transformándose en carbonato de calcio, un material inerte a efectos de cambio climático, y con una reacción química que es del todo irreversible (es decir, el CO<sub>2</sub> que es inyectado y transformado químicamente, no puede volver a ser CO<sub>2</sub>, ni aun cuando el hormigón que lo contiene se rompa).
- 2 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 fabricamos los primeros paneles con CO<sub>2</sub> inyectado** y se montaron en obra, siendo la primera obra en España que cuenta con piezas prefabricadas de hormigón con esa tecnología.





Como se detalla al principio de este apartado, en Consolis Tecnyconta creemos firmemente en las alianzas estratégicas para descarbonizar el sector de la construcción ya que bajo ningún concepto se puede hacer un cambio paradigmático de forma individual. Es por eso por lo que realizamos una transformación to-

tal del laboratorio para que, además de continuar realizando en el mismo las pruebas de calidad requeridas por la normativa aplicable, fuese un espacio de colaboración entre Consolis Tecnyconta y sus partes interesadas para impulsar la sostenibilidad ambiental.



Este espacio, **TecnyHUB**, es un entorno donde recibir clientes, proveedores, startups, etc. para compartir conocimiento y fraguar posibles colaboraciones.

Así mismo, se ha habilitado un entorno donde realizar las pruebas de laboratorio necesarias para llevar estas colaboraciones al terreno industrial de una forma ordenada, limpia y ergonómica, y donde todos los stakeholders pueden ver a tiempo real la innovación ejecutada en Tecnyconta.

En Consolis Tecnyconta sabemos que su fuerza reside en nuestros trabajadores, por ello, durante el mes mayo de 2024 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.

Durante el año 2024 hemos calculado la huella de carbono de nuestros productos, estando este cálculo verificado por AENOR. La huella de carbono de nuestros productos se refleja en tres Declaraciones ambientales de producto (en adelante DAP) que engloban nuestros tres grupos de productos mayoritarios: paneles armados, estructura armada y estructura pretensada. Estas DAPs reflejan la huella de carbono de los productos fabricados durante 2023 (media anual).

Además, obtuvimos la marca AENOR N Sostenible para todos los productos de la empresa. Este reconocimiento se basa en la evaluación de al menos 20 indicadores clave que reflejan el grado de compromiso de las empresas con la sostenibilidad.



## 4 Protección a la biodiversidad

### Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

Nuestro 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 conducimos nuestro negocio.

Consideramos que el desarrollo sostenible es un compromiso de larga duración. Por eso, estamos convencidos 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 realizamos nuestra actividad. De esta manera, se comprende que no puede existir un desarrollo económico sostenible sin considerar el medio ambiente.

Para mejorar la biodiversidad de la zona en la que desarrollamos nuestra actividad, nos unimos a la iniciativa "El bosque de los Zaragozanos". El bosque de los Zaragozanos es una iniciativa impulsada por el ayuntamiento de Zaragoza con la alianza de ECODES (Fundación Ecología y Desarrollo) que quiere impulsar la plantación de 700.000 árboles en diferentes espacios de la ciudad con la colaboración de fundaciones, instituciones, ciudadanos individuales y empresas.

Durante la jornada en la nuestros trabajadores y sus familias colaboraron en "El bosque de los Zaragozanos" no solo ayudamos a plantar árboles que contribuirán a crear un gran pulmón verde alrededor de la ciudad de Zaragoza, sino que realizamos una actividad en equipo y aprendimos acerca del bosque mediterráneo y las especies que rodean la ciudad de Zaragoza.





**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:





# 5

## Cuestiones Sociales y relativas al personal

# 1 Personas

En Consolis Tecnyconta, las personas no solo hacen posible el negocio: lo son todo. Son quienes concentran el saber hacer, la experiencia técnica y la pasión que nos define como empresa. Desde el diseño hasta el montaje, pasando por la innovación en sostenibilidad y soluciones prefabricadas de hormigón, el conocimiento está en quienes forman parte de nuestro equipo.

Ellos y ellas representan nuestros valores y encarnan el propósito que nos mueve como organización. Por eso, cuidar su bienestar es una prioridad que guía nuestras decisiones y refleja nuestro compromiso con una empresa más humana y sostenible.

## 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 con nuestros clientes.

**Tenemos una cultura de compartir.**



### COLABORATIVA

En la que nos ayudamos mutuamente a fortalecernos como Grupo, pensando más en "nosotros" que en "ellos". Con una mentalidad abierta, interactuamos y aceptamos diferentes puntos de vista, implicándonos activamente para garantizar una colaboración efectiva con colegas y clientes. Innovamos y evolucionamos juntos, mezclando competencias, conocimientos y experiencias. Celebramos los logros, tanto individuales como colectivos, reconociendo los éxitos 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 guían los hechos, no las palabras. 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, son un factor importante en todas las revisiones y decisiones que tomamos en la compañía.



## Compromiso y bienestar de las personas: Medir lo que importa

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 con el bienestar emocional de todos ellos/as.

Para ello, trabajamos con áreas tan 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:

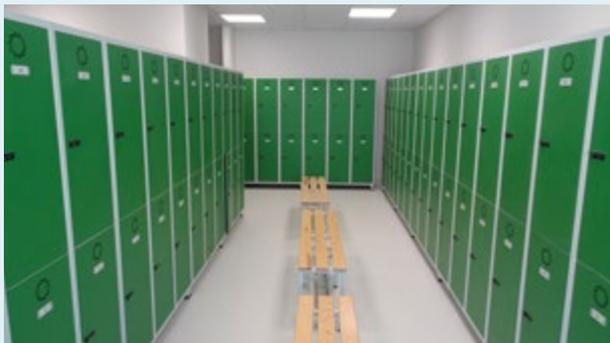
- Relaciones con los compañeros/as
- Objetivos y consecución de los mismos
- Significado y participación
- Relación con el manager
- Carga de trabajo
- Autonomía
- Aprendizaje y desarrollo
- Feedback y comunicación
- Lugar de trabajo y herramientas
- Estrategia, visión y cultura
- Salud

El resultado de la encuesta de 2024, con una participación del 88% de la plantilla, llegó a una media de 3,9 en una escala de 5. Siendo todas las valoraciones positivas, las áreas que se confirmaron en esta encuesta como puntos fuertes e impulsores fueron: Metas y cumplimiento de las mismas, Relación con el manager, Sentido y participación y Estrategia, visión y cultura, alcanzando todas ellas 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.

En línea con nuestro compromiso firme con el bienestar de nuestros empleados/as, durante el año 2024 se han llevado a cabo diversas mejoras en las infraestructuras de la empresa orientadas a ofrecer entornos de trabajo más confortables, seguros y funcionales. Entre ellas, destaca la inauguración de los nuevos vestuarios y del comedor principal, dotados de instalaciones modernas, accesibles y con todas las prestaciones necesarias para garantizar una experiencia cómoda y digna.

Estas nuevas instalaciones incluyen también una zona específica y exclusiva para el personal sujeto al protocolo de exposición a sílice, cumpliendo así con los más altos estándares de salud y seguridad laboral. Asimismo, se ha instalado un tótem con equipo informático integrado que permite a cualquier empleado/a consultar, descargar e imprimir sus recibos salariales de forma ágil y autónoma, facilitando así el acceso a la información personal y promoviendo la digitalización de los procesos internos. Estas acciones reflejan nuestra convicción de que cuidar de las personas es invertir en el futuro de la Sociedad.



## 2 Empleo

En Consolis Tecnyconta, creemos en el talento y el desarrollo como palancas de transformación. Apostamos por entornos de trabajo donde se respire respeto, honestidad y un fuerte compromiso con la calidad y la excelencia.

Nuestra forma de trabajar se sustenta en nuestro Código de Conducta y en una dirección comprometida con establecer normas justas, coherentes y alineadas con nuestros valores. Las personas tienen derecho a sentirse valoradas y tratadas de forma equitativa.

### Diversidad e inclusión: una apuesta decidida

Sabemos que la diversidad, entendida en el sentido más amplio, enriquece a cualquier organización. Buscamos personas con talento, motivación y ganas de aportar, sin importar su origen, género, edad o condición.

Especialmente en un entorno industrial tradicionalmente masculinizado, trabajamos cada día para avanzar hacia una mayor diversidad de género, sabiendo que el cambio es progresivo pero necesario.

Nuestra política de selección garantiza la igualdad de oportunidades desde el primer contacto con un candidato/a. Ponemos especial cuidado en adecuar la cultura del puesto y de la empresa al perfil de la persona, para asegurar su 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, el objetivo es garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Para lograrlo, llevamos a cabo procedimientos de selección que eviten cualquier tipo de discriminación basada en estereotipos o suposiciones relacionadas con el sexo, raza, edad, discapacidad, religión, grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, pertenencia a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la Sociedad o el uso de lenguas 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 Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU.



**El segundo Eje**, referido a la promoción profesional, persigue el objetivo de eliminar obstáculos que dificulten la promoción de las mujeres y hombres en los puestos donde no están representados. En Consolis Tecnyconta fomentamos 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.

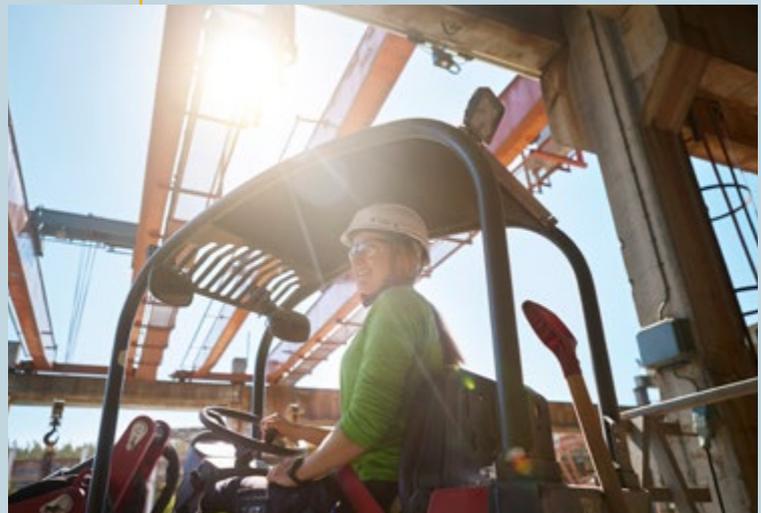
**El tercer Eje** es el referido a la formación. Nuestra política formativa busca la igualdad de oportunidades en el ámbito local.

**El cuarto Eje** está constituido por las retribuciones, con el objetivo de aplicar el principio de no discriminación salarial por razón de sexo. Establecemos criterios claros para fijar unos objetivos y evaluar el rendimiento de nuestros empleados/as. Esta política se desarrolla en el marco de la Política de Recursos Humanos del Grupo Consolis, mencionada en el Punto 2 (Políticas corporativas).

**El quinto Eje** hace referencia al ejercicio responsable 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, promocionamos el 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 por sexo, edad, país y Clasificación profesional (a fecha 31 de diciembre de 2024)

En Consolis Tecnyconta contamos con un total de 482 empleados, 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 2024) por categoría:

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
Alta dirección	2	0%	2	0%
Resto de personal directivo	8	2%	8	2%
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	68	14%	51	13%
Empleados de tipo administrativo	26	5%	24	6%
Comerciales, vendedores y similares	4	1%	3	1%
Resto de personal cualificado	374	78%	314	78%
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>100%</b>	402	100%

### Empleados/as a cierre por edad:

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
<30 años	67	28%	52	13%
30-50 años	281	58%	231	57%
>50 años	134	14%	119	30%
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>100%</b>	402	100%

### Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2024) por sexo:

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
Hombres	404	84%	334	83%
Mujeres	78	16%	68	17%
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>100%</b>	402	100%



**Empleados/as a cierre** (a fecha 31 de diciembre de 2024) **por categoría y sexo:**

	2024		2023	
	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	53	15	41	10
Empleados de tipo administrativo	6	20	6	18
Comerciales, vendedores y similares	3	1	2	1
Resto de personal cualificado	336	38	279	35
<b>TOTAL por sexo</b>	<b>404</b>	<b>78</b>	334	68
<b>TOTAL</b>		<b>482</b>		402

**Empleados/as a cierre** (a fecha 31 de diciembre de 2024) **por categoría y edad:**

	2024			2023		
	<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	9	49	10	4	38	9
Empleados de tipo administrativo	5	14	7	4	13	7
Comerciales, vendedores y similares	-	3	1	-	2	1
Resto de personal cualificado	53	207	114	44	170	100
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>281</b>	<b>134</b>	52	231	119

**Empleados/as a cierre** (a fecha 31 de diciembre de 2024) **por categoría y tipo de contrato:**

	2024		2023	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Alta dirección	2	-	2	-
Resto de personal directivo	8	-	8	-
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	58	10	47	4
Empleados de tipo administrativo	21	5	22	2
Comerciales, vendedores y similares	4	-	3	-
Resto de personal cualificado	330	44	303	11
<b>TOTAL</b>	<b>423</b>	<b>59</b>	385	17

## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

(a fecha 31 de diciembre de 2024)

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

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
Fijos	423	88%	385	96%
Temporales	59	12%	17	4%
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>100%</b>	402	100%

## Promedio anual (durante el ejercicio 2024) de contratos por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional

**Promedio durante el ejercicio 2024 Empleados por categoría:**

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
Alta dirección	2	1%	2	1%
Resto de personal directivo	8	1%	7	2%
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	59	13%	45	12%
Empleados de tipo administrativo	25	5%	21	6%
Comerciales, vendedores y similares	4	1%	3	1%
Resto de personal cualificado	360	79%	296	79%
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>	374	100%

**Promedio durante el ejercicio 2024 Empleados por tipo de contrato:**

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
Fijos	421	92%	366	98%
Temporales	37	8%	8	2%
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>	374	100%

### Promedio durante el ejercicio 2024 Empleados por edad:

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
<30 años	57	12%	31	8%
30-50 años	244	53%	205	55%
>50 años	158	34%	117	37%
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>	374	100%

### Promedio durante el ejercicio 2024 Empleados por sexo:

	2024		2023	
	Total	%	Total	%
Hombres	383	84%	310	83%
Mujeres	75	16%	64	17%
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>	374	100%

### Número de despidos improcedentes por sexo, edad y clasificación profesional

#### Despidos por categoría, sexo y edad en 2024:

Durante el año 2024 la empresa no ha realizado ningún despido de categoría improcedente.

#### Despidos por categoría, sexo y edad en 2024:

	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	-	-	-	-	-	-	-
Empleados de tipo administrativo	-	-	-	-	-	-	-
Comerciales, vendedores y similares	-	-	-	-	-	-	-
Resto de personal cualificado	1	-	-	-	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	<b>1</b>
% por sexo	<b>100%</b>	-	-	-	-	-	<b>100%</b>

Durante el año 2024 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:

		2024			2023		
		Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Alta dirección	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	229.878	-	-	216.632	-	-
	>50 años	-	-	-	-	-	-
Resto de personal de dirección	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	96.650	56.790	-	84.436	50.218	-
	>50 años	71.234	74.998	-	71.320	62.817	-
Técnicos y profesionales	<30 años	28.400	24.038	-	23.657	-	-
	30-50 años	41.073	33.099	-	38.739	29.829	-
	>50 años	43.099	36.280	-	38.468	26.053	-
Empleados de tipo administrativo	<30 años	24.794	27.622	-	22.457	23.842	-
	30-50 años	32.739	30.929	-	31.635	26.705	-
	>50 años	24.640	34.243	-	24.640	34.810	-
Comerciales, vendedores y similares	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	59.560	-	-	67.087	-	-
	>50 años	-	33.391	-	-	32.316	-
Resto de personal cualificado	<30 años	28.879	25.765	-	26.688	25.131	-
	30-50 años	31.578	29.782	-	29.587	25.263	-
	>50 años	31.497	29.967	-	27.826	27.941	-
<b>Total promedio (*)</b>		<b>34.040</b>	<b>32.126</b>	<b>6%</b>	31.663	28.869	9%

(\*) teniendo en cuenta el n° total de hombres y mujeres que han trabajado para la Sociedad en el ejercicio 2023.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna durante los ejercicios 2024 ni 2023. 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 2024.

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 2024 se ha disminuido muy considerablemente la cifra del 9 % con la que se finalizó el año 2023, hasta el 6% en el que se encuentra ahora. La brecha salarial la hemos calculado a partir de la fórmula detallada a continuación:

	2024	2023
$\frac{\text{Salario medio hombres} - \text{Salario medio mujeres}}{\text{Salario medio hombres}}$	$\frac{34.040 - 32.126}{34.040} = 6\%$	$\frac{31.663 - 28.869}{31.663} = 9\%$

### Implantación de políticas de desconexión laboral

La conciliación de la vida laboral y personal es una de nuestras 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

En Consolis Tecnyconta colaboramos con la asociación Solidar, ofertando empleo para personas con discapacidad. En 2023 contábamos con 7 empleados con discapacidad mayor o igual al 33%, que alcanzan el 2% de la plantilla, todos ellos pertenecientes a la categoría de personal cualificado.

En este año 2024 hemos empezado a colaborar con una Asociación Comarcal de Disminuidos Intelectuales, Fundación Agustín Serrate, que se encarga del cuidado de los jardines de las instalaciones sitas en Tauste.



## 3 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

En línea con nuestro compromiso con el bienestar y la conciliación de nuestra plantilla, hemos implementado diversas medidas de organización del trabajo que favorecen tanto la eficiencia operativa como la calidad de vida laboral.

Siempre que las funciones lo han permitido, se ha facilitado el teletrabajo, ofreciendo a los empleados la posibilidad de realizar sus tareas desde sus domicilios. Esta medida ha ido acompañada de la elaboración y distribución de una guía empresarial para el teletrabajo, que recoge recomendaciones y buenas prácticas para compaginar el ámbito profesional y personal, mejorando así la productividad y eficiencia.

Asimismo, en aquellos puestos con jornada partida, se han habilitado turnos de mañana o de tarde, favoreciendo la adaptabilidad a las distintas realidades personales. También se han atendido situaciones individuales para facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, promoviendo así un entorno laboral inclusivo y flexible.

### Organización del tiempo de trabajo

La actividad de la Sociedad se estructura mediante una distribución eficiente del trabajo entre los distintos departamentos especializados y secciones de producción, en función de la naturaleza técnica o productiva de cada unidad.

Cada unidad cuenta con al menos un/a responsable que organiza el trabajo de su equipo. Entre sus funciones está la de asignar tareas a cada persona, fijar los plazos para su ejecución e informar de los objetivos a cumplir, asegurando una correcta coordinación interna y el cumplimiento de los estándares de calidad y servicio.



### Índice enfermedad común y accidente no laboral:

Totales 2023			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
27.352	394	687.299	3,98%
Totales 2024			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
34.384	461	809.164	4,22%

### Índice accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Totales 2023			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
9.712	394	687.299	1.41%
Totales 2024			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
8.152	461	809.164	1.00%

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 garanti-

zando 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, damos una gran importancia a la relación con nuestros trabajadores y somos conscientes de la importancia de saber escuchar a la plantilla. Por este motivo, en Consolis Tecnyconta contamos 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.

La implicación activa de los trabajadores/as es uno de los pilares de la cultura de Consolis Tecnyconta. Para obtener lo mejor de cada persona trabajadora, es importante su participación y crear una cultura positiva. Conscientes de que el talento colectivo es clave para la competitividad y sostenibilidad, se han establecido diversos mecanismos de participación:

- Reuniones periódicas (diarias, semanales o mensuales) entre los responsables de cada área/depar-

tamento y sus equipos, donde se abordan temas operativos y estratégicos, se fomenta el diálogo abierto y se recogen sugerencias para la mejora continua.

- Asambleas mensuales en las que se convoca a toda la plantilla. En estos encuentros se informa de manera directa y abierta sobre aspectos relevantes de la empresa como temas de seguridad y salud laboral, calidad, productividad, nuevos procesos y procedimientos, así como noticias corporativas destacadas. Estas asambleas refuerzan la transparencia, la alineación estratégica y la cultura participativa.
- Buzones físicos de sugerencias distribuidos en zonas comunes accesibles a toda la plantilla. Estas propuestas son gestionadas por el Departamento CODE y canalizadas por Recursos Humanos a las áreas implicadas.
- Iniciativa "Café con el CEO", encuentros directos entre el Director General y grupos reducidos de empleados de distintas áreas, en los que se favorece el intercambio de ideas y sugerencias en un entorno cercano y horizontal.
- Tablón digital y pantallas informativas donde se comparte información relevante de la compañía y se anima a la plantilla a contribuir con sus sugerencias e ideas.



Además, cualquier inquietud, reclamación o denuncia puede canalizarse a través del Canal de Denuncias del Grupo ("Consolis Alert Channel"), descrito en el apartado 5.6 del presente Informe.

En Consolis Tecnyconta fomentamos activamente la participación e integración de nuestra plantilla mediante diversas iniciativas que refuerzan la cohesión interna y el sentimiento de pertenencia. Además de los canales formales de comunicación y consulta, anteriormente mencionados, impulsamos la realización de actividades de teambuilding orientadas a promover el trabajo en equipo, la colaboración entre áreas y el orgullo de pertenencia a la organización. Estas actividades están dirigidas a mandos intermedios y equipos operativos, pero también las hay destinadas a toda la plantilla combinando dinámicas lúdicas y formativas que fortalecen la confianza mutua, mejoran la comunicación y refuerzan la alineación con los valores y objetivos estratégicos de la Sociedad. Esta apuesta por la integración de las personas es clave para construir un entorno de trabajo motivador, participativo y orientado al logro conjunto.

#### Equipo de la fuerza del mes (Join The Force)

Desde 2022, Consolis promueve la iniciativa "Join the Force", que visibiliza y reconoce a aquellos equipos que, a través de su trabajo, reflejan los valores y objetivos estratégicos del Grupo.

Cada unidad local nombra mensualmente a su equipo destacado, y al finalizar el año se seleccionan los tres equipos ganadores a nivel de Grupo. En 2024, uno de

nuestros equipos fue reconocido con la medalla de oro entre más de 430 nominaciones, lo que refleja el alto compromiso y alineación de nuestra plantilla.

Estos reconocimientos se comparten y celebran a través del canal interno de redes sociales de Consolis, un espacio interactivo donde empleados/as de todas las unidades comparten experiencias, noticias e iniciativas de desarrollo.

#### 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

En Consolis Tecnyconta somos conscientes de importancia decisiva 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, facilitamos al personal la asistencia a actividades de formación, tanto internas como externas.

## Políticas implementadas en el campo de la formación

Nuestro plan de acción comprende formaciones técnicas de desarrollo de competencias transversales. 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 le sean necesarias.

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

El programa está disponible para todo el Grupo y añade valor a todas las funciones y puestos. Incluye formación para managers y empleados/as en las áreas de lideraz-

go, desarrollo de procesos, estandarización, resolución estructurada de problemas y planificación. La gestión de recursos y capacidades también forman 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 lanzó el programa Consolida.TE, que ha continuado a lo largo de 2024.

### Consolida.TE

Consolis Tecnyconta es consciente de importancia decisiva 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.



Consolida.TE

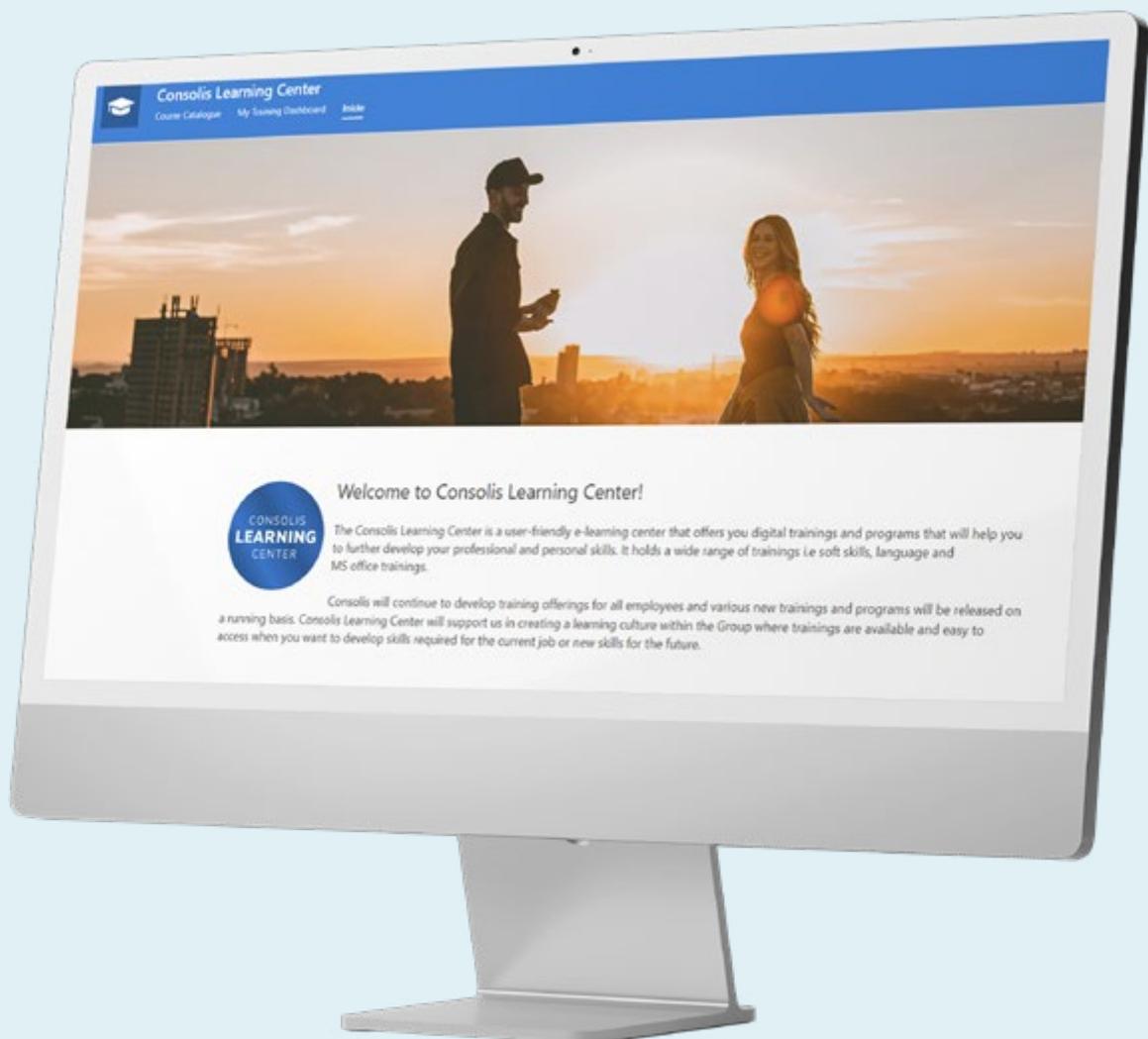
## Competencia, liderazgo y desarrollo de personas

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 locales que incluyen competencias técnicas, idiomas, certificaciones y habilidades de liderazgo, y de las formaciones obligatorias sobre el Código de Conducta, Seguridad y Medio Am-

biente, Consolis Tecnyconta aplica un sistema integral de evaluación del rendimiento, en el que empleados y managers colaboran para definir objetivos, monitorear avances y compartir conclusiones en la evaluación de fin de año, promoviendo así un desarrollo continuo y enfocado en resultados.

Para fortalecer este desarrollo y brindar más oportunidades a los empleados/as, desde el año 2023 disponemos de 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; también 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 (01/20xx).

**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:

	2024	2023
Alta dirección	70	108
Resto personal dirección	950	937
Técnicos y profesiones	333	1.192
Empleados de tipo administrativo	513	344
Comerciales, vendedores y similares	-	1
Resto de personal cualificado	5.184	937
<b>Total</b>	<b>7.049</b>	5.682

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

	2024		2023	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Hombres	4.656	1.085	3.877	442
Mujeres	1.231	75	1.275	88
<b>Total</b>	<b>5.887</b>	<b>1.162</b>	5.152	530

Durante el año 2024, Consolis Tecnyconta ha dado un paso significativo en su apuesta por el desarrollo del talento interno, incrementando en casi un 37% el total de horas de formación impartidas respecto al año anterior. Se ha pasado de 5.152 horas en 2023 a un total de 7.048 horas en 2024, lo que refleja el firme compromiso de la Sociedad con el aprendizaje continuo, la mejora de competencias y la preparación de sus equipos para afrontar los retos presentes y futuros del sector. Este aumento evidencia no solo una mayor inversión en formación, sino también una mayor implicación de la plantilla en su propio desarrollo profesional.

Dentro de esta apuesta, la formación en liderazgo se consolida como un pilar clave en el fortalecimiento de nuestros managers, encargados y líderes de equipo, y constituye la pieza angular del plan de desarrollo del

talento de la empresa, asegurando que nuestros responsables estén capacitados para liderar con eficacia, inspirar a sus equipos y consolidar una cultura de alto rendimiento.

Además, seguimos realizando talleres internos formativos, dentro de lo que denominamos TECNYCONTA SCHOOL, con formación específica para determinados puestos exclusivos de nuestra actividad para nuevos empleados/as sobre albañilería y encofrado, soldadura y armado de ferralla, manejo de puente grúa y repasos y reparaciones en hormigón.

En todos ellos promovemos el reclutamiento de mujeres, en la línea de nuestro objetivo de incorporar a nuestra empresa cada vez más mujeres y promover la igualdad de género y oportunidades.



## 6 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 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, en especial por motivos de nacimiento, etnicidad, sexo, género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Igualdad real y sin discriminación en selección y empleo**



### 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 Tecnconta.
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 Tecnyconta (también denominado "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), 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 confirmamos 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.

# 7 Estadísticas de formación en Cumplimiento normativo

## Anti-corrupción

100% Completado



100% Personal Seleccionado



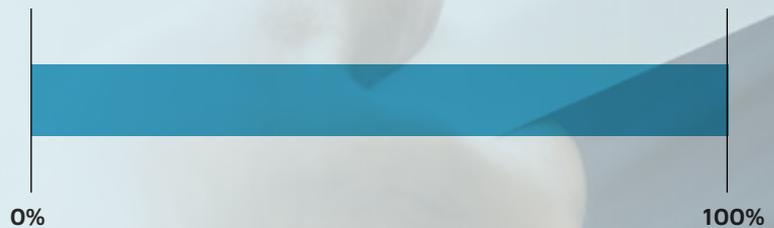
En 2024 hemos formado a las personas que se han incorporado a puestos clave.

## Competencia

100% Completado



100% Personal Seleccionado



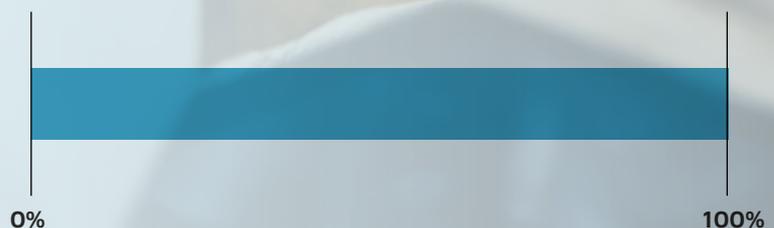
En 2024 hemos formado a las personas que se han incorporado a puestos clave.

## 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

En Consolis Tecnyconta, en el marco de nuestras acciones de responsabilidad empresarial, promovemos activamente que nuestras actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad en general y sobre nuestros 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 son 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 del "Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2024".

## Para ello adquirimos 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 punto 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; a 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:**

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



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

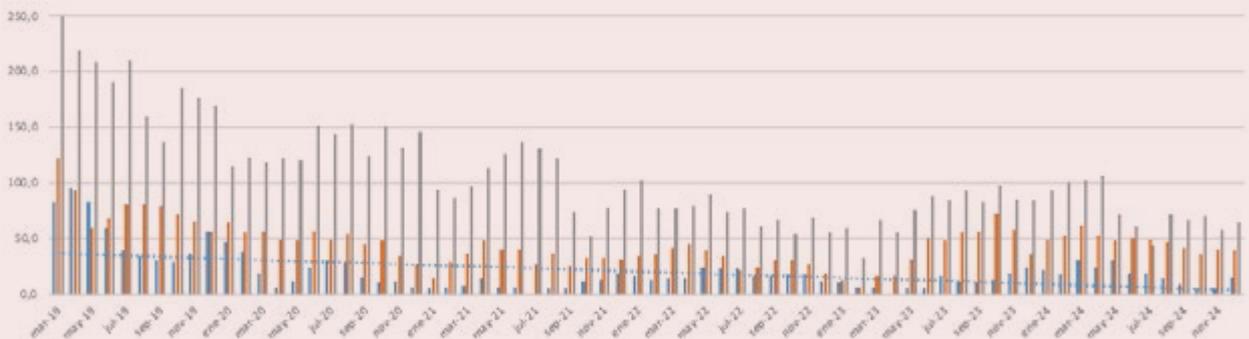
### Evolución de la accidentabilidad

**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.

- N° Accidentes LTA x 1M hrs frab
- N° Accidentes LTA + WAWLT x 1M hrs frab
- N° Accidentes LTA + WAWLT + MC x 1M hrs frab



### Índices de frecuencia y gravedad de 2024

$$\text{ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ ACCIDENTES} \times 1.000.000}{\text{N}^\circ \text{ HORAS TRABAJADAS}} = \frac{28 \times 1.000.000}{809.164} = 34,60$$

$$\text{ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ DÍAS BAJA ACCIDENTES} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ HORAS TRABAJADAS}} = \frac{1019 \times 1.000}{809.164} = 1,26$$

### Índices de frecuencia y gravedad de 2023

$$\text{ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ ACCIDENTES} \times 1.000.000}{\text{N}^\circ \text{ HORAS TRABAJADAS}} = \frac{16 \times 1.000.000}{687.299} = 23,28$$

$$\text{ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ DÍAS BAJA ACCIDENTES} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ HORAS TRABAJADAS}} = \frac{1214 \times 1.000}{687.299} = 1,77$$

### Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Respecto al número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se ha desarrollado en 2024 de la siguiente manera:

	Accidente de trabajo							
	Con baja				Sin baja			
	2024		2023		2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº empleados	24	4	14	2	59	4	50	4
<b>Total</b>	<b>28</b>		16		<b>63</b>		54	

	Enfermedad profesional							
	Con baja				Sin baja			
	2024		2023		2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº empleados	-	-	2	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	-		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 Medidas, 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

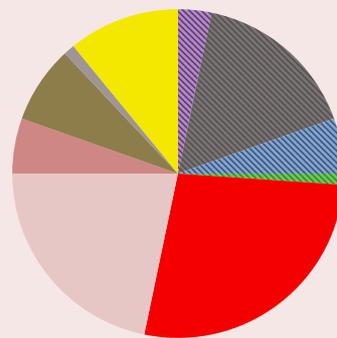
De manera paralela a la planificación de acciones, las situaciones de riesgo detectadas se analizan de forma global por su causa raíz, para ofrecer mejor perspectiva global del estado de seguridad de la Sociedad y conseguir una mejor planificación de los recursos para las acciones en conjunto.

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 2024

		Atendiendo a todas las situaciones de riesgo presentes en el accidente					
		FA	SWA	LTA	WAWLT	MC	
Gravedad accidente		0	0	14	28	24	
Número		0	0	14	28	24	
Actos/condiciones inseguros presentes en el trabajo		↓	↓	↓	↓	↓	
Condiciones inseguras	Lugar de trabajo				2	1	3
	Equipamiento			5	2	8	15
	Método				1	4	5
	Madre naturaleza					1	1
Actos inseguros	Línea de fuego			8	8	9	25
	Trayectoria			4	11	5	20
	Maquinaria y herramientas			1	4		5
	Seguir normas						0
	Mantener 5s				4	3	7
	Epis					1	1
	Sobreesfuerzos			4	2	4	10
						<b>92</b>	<b>0,92</b>

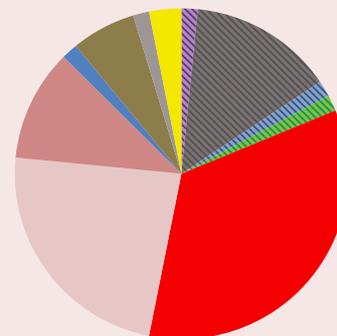
CÍRCULO DE CAUSA RAÍZ



- LUGAR DE TRABAJO
- Manejo equipamiento
- EQUIPAMIENTO
- Seguir normas
- MÉTODO
- Mantener 5S
- ENTORNO
- EPIS
- Línea de fuego
- Sobreesfuerzos
- Trayectoria

		Atendiendo solo a la situación de riesgo más determinante del accidente					
		FA	SWA	LTA	WAWLT	MC	
Gravedad accidente		0	0	14	28	24	
Número		0	0	14	28	24	
Actos/condiciones inseguros presentes en el trabajo		↓	↓	↓	↓	↓	
Condiciones inseguras	Lugar de trabajo				1		1
	Equipamiento			2	2	5	9
	Método					1	1
	Madre naturaleza					1	1
Actos inseguros	Línea de fuego			8	8	6	22
	Trayectoria			4	9	2	15
	Maquinaria y herramientas				4	3	7
	Seguir normas				1		1
	Mantener 5s				1	3	4
	Epis					1	1
	Sobreesfuerzos				2		2
						<b>64</b>	<b>0,64</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 continua 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, instrucciones 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 más de 3000 horas de formación lectiva en PRL durante 2024. Más de 8 horas lectivas de media por trabajador. Los títulos o grupos de las formaciones más importantes durante 2024 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
- Formaciones específicas Teórico-práctica sobre riesgos especiales (alturas, confinados, biológicos, químicos...)
- 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
- Formaciones complementarias proporcionadas por fabricante de equipos: Tensadora de pretensado y radial
- Formación específica: Eslingado y elevación de cargas en la fábrica de Tecnyconta en Tauste
- Formación específica: Estiba y transporte interno en la fábrica de Tecnyconta en Tauste



**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.

**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 disponen de un conjunto de diapositivas expuestas en una zona muy visible de oficinas, formando un mural.

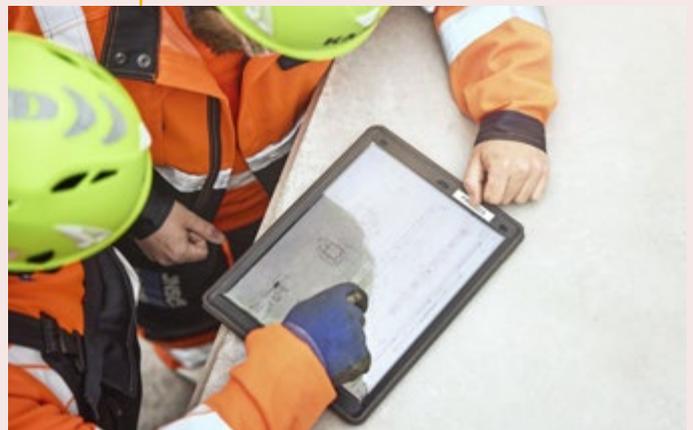
Las diapositivas muestran distintas situaciones de riesgo comunes en la compañía, como identificar el riesgo y cuál es el comportamiento que debe observar para evitar el riesgo.

**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.

**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.

**Supervisores de seguridad.** Como mejora, a finales de 2024 se ha creado un equipo de supervisores que tienen planificadas minuciosas rondas de vigilancia y confirmación de procesos. Las anotaciones de cada ronda son compartidas listadas en el plan de acciones de prevención.

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



## Semana de la Seguridad

La Semana de la Seguridad es el 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.

En la Semana de la Seguridad de 2024, hubo un Evento de Apertura con una charla de la alta dirección sobre la importancia de la seguridad. Presentamos un análisis de los accidentes y las mejoras realizadas en los últimos años, y también cómo con una actitud y comporta-

miento seguros pueden reducir los accidentes. Además, tuvimos una charla de ANCC (Asociación Española contra el Cáncer) sobre nuestras medidas antibacaco en la empresa.

Terminamos el Evento de Apertura con una actividad conjunta para mostrar cómo, como empresa, debemos trabajar coordinados para entregar los mejores resultados; y como todos los años, concluimos con un pequeño picoteo.

Esperando que este día nos sirva para recordar a todos cómo podemos mejorar nuestro lugar común de trabajo.



Posteriormente al evento, hubo un gran número de actividades formativas específicas de nuestras tareas de más riesgo. Todas ellas con juego de preguntas y entregas de premios a los vencedores:

**Formación específica de estiba**, transporte interno, descarga y acopio en Tecnyconta:  
En esta formación, además de impartir los conceptos genéricos, se aplicaron de forma específica a cada uno de los elementos que componen nuestro equipamiento, instalaciones y casuística particular.



**Formación específica de elevación y eslingado** en Tecnyconta:  
Además de conceptos genéricos sobre eslingado y elevación de cargas, se aplicaron de forma específica a nuestro equipamiento, instalaciones y casuística particular. Entre los temas abordados en esta formación se incluyen:

- Concienciación sobre accidentes en elevación.
- Tipos de enganches: la garra de elevación. Buenas prácticas en eslingado.
- Cálculo de CMU (Carga Máxima de Uso) con casos prácticos.
- Análisis causal de accidentes relacionados con la elevación.
- Riesgos y medidas preventivas en izado, elevación y acopio.

La parte práctica se centró en la resolución de problemas de eslingado, donde los participantes calculan la Carga Máxima de Uso real de las eslingas, teniendo en cuenta factores como el ángulo de trabajo y el tipo de enganche.

Otras formaciones teórico-prácticas sobre equipamiento: tensadora y la radial.



Durante la Semana de la Seguridad, se presentaron también nuestras diez Reglas de Oro. Diez mandamientos de obligado cumplimiento.

Los trabajadores recibieron una formación de como cumplimos con cada uno de estas diez reglas, diez hábitos para que no haya ningún accidente.

## Un paso más en nuestra cultura Cero Accidentes



### Equipamiento para mejorar ergonomía en el manejo de probetas en laboratorio.

Con el fin de reducir el riesgo ergonómico de los laborantes durante la manipulación de probetas, se han implantado una serie de mejoras en equipamiento con las cuales se ha eliminado la manipulación manual de las probetas durante todo el proceso de testado del hormigón.

#### Estas han sido las principales mejoras:

- Puente grúa elevador con canchilón para vertido de hormigón fresco.
- Conjunto de mesas de llenado.
- Bandejas de tránsito de probetas frescas.
- Manipulador mecánico para bandejas de probetas frescas.
- Mesas de desmoldeo con recogida mecánica de residuos.
- Bandejas de manipulación de probetas secas.
- Manipulador específico para tránsito de probetas secas a cámara húmeda.



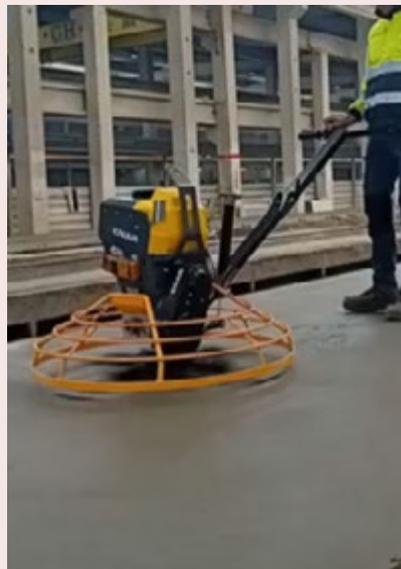
Otras mejoras destinadas a mejorar seguridad y ergonomía han sido:



**Vibrador batería**



**Radiales más seguras**



**Helicóptero de batería**



**Máquina lanzadora cables**



**Regle ligero**



**Polipastos**



**Sistema de lavado en mezcladoras**

## Prescripciones de compra y transporte a proveedores:

Durante 2024 se han transmitido nuevas instrucciones al departamento de compras sobre qué condiciones deben cumplir nuestros suministros y consumibles, buscando evitar posibles riesgos asociados al uso cotidiano de los elementos que se indican a continuación. De forma paralela, los proveedores reciben instrucciones en cómo deben preparar sus transportes para que no haya riesgos en la descarga.

- Requisitos para las garras de elevación tipo DHEA y RD.
- Modelos de escaleras de mano autorizadas.
- Condiciones apoyos de prefabricado.
- Condiciones de descarga de hierro.
- Carga centrada en los útiles de descarga.
- Condiciones para descarga de tubular y alveolar en obra.

**REQUISITOS PARA LAS GARRAS DE ELEVACIÓN TIPO DHEA Y RD**

CONSEJO TÉCNICO | Requisitos para las garras de elevación tipo DHEA y RD | Rev 01 | Fecha: 05/2024

Que tengan patilla de agarre fina y no con acabado grueso y corto

Cierres de 30 to en adelante deben tener unión de cadena y soldadura, no de anilla manométrica

Ganchos tipo RD tienen que ser de anilla, no de foto

**CONDICIONES APOYOS DE PREFABRICADO**  
ESTANDARIZACIÓN DE APOYOS

Madera 5 cms espesor  
Perfil 60.6  
UPN - 140

LONGITUDES:

- 2,4 m
- 1,2 m
- 0,8 m

ANCHO x ALTO :

- 0,25 m
- 0,35 m
- 0,45 m
- 0,55 m

**MODELOS DE ESCALERAS DE MANO AUTORIZADAS**

CONSEJO TÉCNICO | Modelos de escaleras de mano autorizadas | Rev 01 | Fecha: 02/2024

**ATENCIÓN:** No disponer de la escalera que necesitas es una "EMERGENCIA". Si hay un fallo en el suministro denunciarlo

TABURETE SGAS	ESCALERA T 800
ESCALERA SGA	ESCALERA T 600
ESCALERA SM	ESCALERA EN
TABURETE DOS Peldaños SGP02	

• Pide al Almacén las escaleras por su código. (formado por nombre escalera + el peldaño)

• Si la escalera que necesitas no está en este documento, antes de comprar consulta a Prevención. Este es un listado de escaleras autorizadas por Prevención, que cumple UNE EN 133. Si necesitas un modelo con más peldaños del que sale en los códigos, debe autorizarlo Prevención.

**CONDICIONES DE DESCARGA DE HIERRO**  
Camiones que no cumplan estas condiciones no se les permitirá entrada para descarga

**CELOSÍAS.** Los camiones con celosías **SIEMPRE** llevarán cinchas. Se descargará cada paquete usando todas las cinchas con las que el proveedor ha preparado cada paquete.

**MALLAZO.** Los camiones con mallazo **SIEMPRE** llevarán cinchas.

**ROLLOS.** Irán apoyados sobre tacos rectangulares. Nunca sobre triangulares

**BARRAS.** Agrupadas de dos en dos paquetes, y estos paquetes separados entre sí de forma que se puedan coger pasando la cadena por debajo

Si alguna de estas condiciones no se cumple no se permitirá la entrada y se consultará inmediatamente con el encargado de la sección a donde va destinado

**CARGA CENTRADA EN LOS ÚTILES DE DESCARGA**

Los pilares deben estar centrados sobre los útiles de descarga de modo que el centro de gravedad de la carga este aproximadamente en el punto medio entre los dos útiles.

Una carga descompensada o alineada a un lado no es posible descargarla con seguridad

Si la carga no llega bien compensada el camión será devuelto

**CONDICIONES PARA DESCARGA DE TUBULAR Y ALVEOLAR EN OBRA**  
Camiones que no cumplan estas condiciones no se les permitirá entrada para descarga

**Resto de medidas de tubular**  
Dejar siempre 10 cms libres a cada lado de cada durmiente como mínimo

Si alguna de estas condiciones no se cumple no se permitirá la entrada y se consultará inmediatamente con el jefe de equipo de la obra a donde va destinado



# 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) han sido recientemente 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.

En Consolis Tecnyconta, al igual que y como parte del Grupo Consolis, tenemos el cumplimiento normativo y la ética como elementos clave de nuestros 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, en Consolis Tecnyconta rechazamos toda forma de corrupción y exigimos una conducta que evite los

conflictos de intereses y cumpla con cualquier normativa de aplicación, protegiendo nuestros activos y recursos. Mantenemos, 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.

En 2024 se lanzó una actualización y formación en Código de conducta que se ha llevado a cabo para los White-collars mediante e-learning. El Código de Conducta está diseñado para proporcionar orientación a cada uno de nosotros sobre los estándares de integridad y cumplimiento de Consolis en todos nuestros negocios y relaciones, y sirve como nuestra política en ética.

La formación sobre el Código de Conducta – Sesión 2024 abarca algunos temas como la Competencia y Antimonopolio, cortesías empresariales, propiedad intelectual, acoso en el lugar de trabajo, y diversidad, equidad e inclusión.

## 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 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) y ha sido 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.



8

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

En Consolis Tecnyconta somos plenamente conscientes de la importancia de prevenir cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos en nuestra plantilla. Consecuentemente, trasladamos y promovemos una actitud respetuosa de los mismos entre nuestros 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 se menciona con anterioridad, 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.

Nuestros clientes y cadena de suministro promueven políticas encaminadas al mismo objetivo.

## 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.





9

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 6.785 habitantes en el censo de 2024, es una localidad de la Comarca de las Cinco Villas con una población semejante al de otras poblaciones de Aragón, con una media de edad alta; únicamente 874 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 480 trabajadores de la sociedad, un 63% reside en Tauste y poblaciones cercanas (Ejea de los Caballeros, Gallur, Pradilla, Remolinos). Del resto, un 25% reside en Zaragoza y su entorno, un 5% en Navarra y el resto e 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 2024, cabe destacar que el volumen de compras a empresas ubicadas en la provincia de Zaragoza ha sido de alrededor de 37 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 y partidos políticos de diversa índole.

### **Relaciones mantenidas con los principales actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos**

En Consolis Tecnyconta mantenemos 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.

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.

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



*Ayuntamiento de Zaragoza. Presentación iniciativa El Bosque de los Zaragozanos 2024*

En 2024, Consolis Tecnyconta elaboró, por primera vez, un Plan de Iniciativas Sociales, en el que se establecieron los siguientes objetivos:

- Conseguir implicación y concienciación entre los trabajadores.
- Fondos destinados a proyectos sociales.
- Coincidencia con los ODS de Grupo.
- Vinculación al Plan de negocio.
- Grado de interés trabajadores / comunidad.

Esta planificación se dotó de unos indicadores entre los que se encontraban el grado de coincidencia de las acciones con los ODS, percepción por parte de los stakeholders, porcentaje de empleados/participantes y demás. Las acciones aprobadas y llevadas a cabo han sido:

- Colaboración amueblamiento zonas verdes Ermita de San José y Santa Ana en Tauste. Edificio Histórico en rehabilitación, entorno en recuperación y puesta en valor.
- En 2024 tuvo lugar la fabricación de 20 piezas de mobiliario exterior para ser donadas al Ayuntamiento de Tauste. Estas piezas serán colocadas en las inmediaciones de la ermita. Son 20 piezas fabricadas con hormigón circular, de modo que el hormigón que no presenta todas las características para ser destinado a piezas estructurales y que podría considerarse como residuo, se convierte de esta forma en materia prima excepcional para piezas de mobiliario urbano con unas características muy positivas. Son piezas pesadas, lo que disuade amigos de lo ajeno, son sencillas, por lo que su mantenimiento es inexistente, su material es duradero en el tiempo y soporta todo tipo de inclemencias meteorológicas, y permite formar distintas composiciones para diferentes usos.



Plantación Tauste 1.000 árboles en Tauste Paraje El alto de los yesos (Santa Engracia).

- Esperemos que pronto estas piezas puedan ser colocadas en su emplazamiento definitivo y disfrutadas por las personas que visiten el lugar denominado "Puerta de las Cinco Villas".
- Colaboración con el Ayuntamiento de Zaragoza y Ecodes en la plantación de 2.000 árboles en el Vedado de Peñaflores, sumándonos a la iniciativa "El bosque de los zaragozanos". Puede verse detalle en el apartado de Medioambiente
- Plantación en el término municipal de Tauste de 2.000 árboles.
- En 2024 el Ayuntamiento de Tauste otorgó permisos para la plantación de 2.000 ejemplares (árboles, arbustos) de distintos tipos pino, carrasca... Todos ellos autóctonos, y adaptados al territorio. Así, fruto de un acuerdo con los agentes de protección de la Naturaleza (Comarca Cinco Villas), Guardias Forestales de Tauste y Ayuntamiento, Tecnyconta asumió el coste de la adquisición y colocación de estos ejemplares. Así mismo se adquirieron otros 1.000 para ser plantados en 2025.
- Campaña de alimentación saludable entre los trabajadores mediante almuerzos saludables de cestas de frutas frescas y de proximidad.
- Campaña antitabaco.



La entrega al Ayto de Tauste de algunos de los elementos de mobiliario urbano realizado con hormigón circular destinado a amueblar el entorno de la Ermita de San José y Santa Ana en Tauste



### 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.



**Asociación Nacional de la Industria del Prefabricados de hormigón**

Asociación para la promoción de los productos de construcción fabricados con hormigón siguiendo los procesos industrializados.



**Asociación de directivos de Aragón**

Asociación aragonesa cuyo objetivo es el de informar y debatir sobre los temas de presente y futuro desde una perspectiva independiente y plural.

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.



**Participa**

Ayúdanos a reverdecer nuestra ciudad

Creando un futuro saludable y sostenible para Zaragoza

[Apadrina](#)

## 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. Está basado en tres pilares:



**Esperando que nuestros proveedores:**

- Compartan los principios contenidos en el Código de Conducta y en el Consolis Policy Book (rev. 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.
- 3. En 2024 han tenido lugar formaciones y encuentros con todas nuestras subcontratistas de obra** 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 cre-

cer 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. Los nuevos retos no pueden ser abordados sin un proceso de aprendizaje, comunicación, apoyo y estímulo para estar alineados en la estrategia común y ser capaces de adaptarnos a los continuos cambios. En estos encuentros y formaciones hemos hablado de los 3 pilares que conforman la sostenibilidad, de lo que significan cada uno de ellos, de las acciones concretas que nos hacen avanzar, del por qué es positivo para las empresas aportar por la sostenibilidad, qué ventajas se pueden obtener para empresas y nuestras comunidades locales/globales, qué es una cadena de valor, cómo aportar a esa cadena de valor y referencias breves a las normativas europeas de aplicación. Terminamos con la capilaridad como elemento que transmite al resto de la cadena los aspectos positivos/negativos dentro de ella, dado que todas las empresas intervinientes en el ciclo son un eslabón de ella.



*Modelo de certificado entregado a las empresas participantes en las formaciones realizadas.*

En materia de sostenibilidad, 2024 ha sido el año en que se han materializado las Directivas europeas derivadas del Pacto Verde. Esto ha provocado cambios significativos, y entendemos que la mejor forma de gestionar este proceso es a través de:

- **Conocimiento profundo:** Comprender estas directivas en su totalidad, incluyendo su elaboración, los motivos que las sustentan, sus modificaciones, adaptaciones, interpretaciones y, por supuesto, sus implicaciones y consecuencias.
- **Compromiso de cambio:** Apostar decididamente por la transformación, incluyendo la adscripción de medios humanos y materiales, así como la asunción del riesgo necesario para impulsar el cambio en las empresas y sociedades.
- **Cumplimiento riguroso:** Garantizar la transparencia, el rigor en los datos y el respeto a las exigencias normativas.
- **Fomento de prácticas responsables:** Para incentivar el cumplimiento en nuestras contrataciones, hemos incorporado cláusulas que promueven estos valores y fomentan políticas activas en sostenibilidad y responsabilidad social entre nuestros proveedores.

Además, continuamos enviando encuestas a nuestros proveedores más importantes para conocer los certificados, acciones y actividades relacionadas con diferentes aspectos, destacando especialmente 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 3-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 Tecnyconta-cliente, sino que vamos más allá, llegando a consumidores y terceros.

Construimos edificios no como 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 2024 no se ha recibido reclamación relevante 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.



**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 2024 no se ha recibido reclamación relevante 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 2024, 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:



*Actividad realizada por la Fundación Agustín Serrate en nuestras instalaciones*

# 5 Información fiscal

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

País	2024	2023
España	5.882.933	8.320.505
Total	5.882.933	8.320.505

**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.

**Impuestos sobre beneficios pagados país por país**

Durante el ejercicio 2024 se han generado pagos a cuenta en concepto de impuesto de sociedades por un importe de 1.070.558€

**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 MOVES III por importe de 6.279,90€ que fueron percibidos entrado el ejercicio 2024.

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 2024 y 31 de diciembre de 2024 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.

<b>Información art. 49.6 Código Comercio</b>	<b>Apartado</b>	<b>Estándar</b>	<b>Índice GRI asociado</b>
<b>Modelo de negocio</b>			
			2-22
Palabra de nuestro CEO	-	2.Contenidos Generales. 2024	2-1
			2-6
Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1 y 1.2	2.Contenidos Generales. 2024	2-1
Mercados en los que opera la Sociedad	1.3	2.Contenidos Generales. 2024	2-6
Objetivos y estrategias	1.4	3.Temas Materiales. 2024	2-22
Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.5	3.Temas Materiales 2024	3-3
Políticas	2	3.Temas Materiales 2024	3-3
Riesgos	3	2.Contenidos Generales. 2024	3-3
Efectos de las actividades de la Sociedad en el medio	4.1	3.Temas Materiales 2024	3-3
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4	2.Contenidos Generales. 2024	3-3, 2-23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4.1	3.Temas Materiales 2024	3-3
<b>Contaminación</b>			
Medidas asociadas a emisiones de carbono.	4.1	3.Temas Materiales 2024	3-3
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras.	4.1	3.Temas Materiales 2024	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 2024	3-3
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	4.2.2	3.Temas Materiales 2024	3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	4.2.3	3.Temas Materiales 2024	3-3
<b>Uso sostenible de recursos</b>			
Agua: consumo y suministro.	4.3	3.Temas Materiales 2024	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 2024	3-3 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de efecto invernadero.	4.4	3.Temas Materiales 2024 305.Emisiones 2024	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 2024	3-3
Impactos causados en áreas protegidas.	4.5.2	3.Temas Materiales 2024	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 2024 2.Contenidos Generales. 2024	3-3 2-7 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	5.1.2	2.Contenidos Generales. 2024	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. 2024 405.Diversidad e igualdad de oportunidades.2024	2-7 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	5.1.4	401.Empleo.2024	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.2024	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.2024	2-21 3-3 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos.	5.1.5	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3 405-2
Políticas de desconexión laboral.	5.1.7	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
Empleados con discapacidad.	5.1.8	405.Diversidad e igualdad de oportunidades. 2024	405-1
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>			
Organización del trabajo.	5.2.1	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
Número de horas de absentismo.	5.2.2	403.Salud y Seguridad en el Trabajo. 2024	403-9 403-10
Medidas de conciliación familiar.	5.2.3	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social.	5.3.1	3.Enfoque de gestión. 2024	103
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	5.3.3	3.Enfoque de gestión. 2024	2-30
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo.	5.3.4	2.Contenidos Generales. 2024	403-4
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación.	5.4.1	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	5.4.2	404.Formación y enseñanza.2024	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.5	3.Enfoque de gestión. 2024	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. 2024 2.Contenidos Generales. 2024	3-3
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6.1	3. Enfoque de gestión. 2024	3-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	6.2	403. Salud y Seguridad en el trabajo. 2024	403-9 403-10
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	6.3	403. Salud y Seguridad en el trabajo. 2024	403-2 403-3

<b>Información art. 49.6 Código Comercio</b>	<b>Apartado</b>	<b>Estándar</b>	<b>Índice GRI asociado</b>
<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. 2024 2.Contenidos Generales. 2024	3-3 2-23 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	8.3	406.No discriminación.2024	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.2024	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.2024 408.Trabajo Infantil.2024 409.trabajo forzoso u obligatorio.2024	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. 2024 2.Contenidos Generales. 2024 205.Anticorrupción.2024	3-3 2-23 2-26 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	7.2	205.Anticorrupción.2024	205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	9.4	413.Comunicades locales.2024	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. 2024 203.Impactos económicos indirectos.2024	3-3 203-2
Diálogo con la comunidad local	9.1.3	3.Enfoque de gestión. 2024 2.Contenidos Generales. 2024	2-29
Acciones de asociación o patrocinio.	9.1.4	3.Enfoque de gestión. 2024	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. 2024	2-6
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	9.2.1	3.Enfoque de gestión. 2024	2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	9.2.2	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	9.3.1	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	9.3.2	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	9.5	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
Impuestos sobre beneficios pagados	9.5	3.Enfoque de gestión. 2024	3-3
Subvenciones públicas recibidas	9.5	201.Desempeño económico.2024	201-4



**“Bien construido  
para el bienestar”**



**CONSOLIS**

**TECNYCONTA**