

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024

VOLTAN[®]

MULTITECHNICAL FIELD SERVICES

El Estado de Información No Financiera adjunto ha sido elaborado según lo requerido por la Ley 11/2018, del 28 de diciembre, de trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo.

Contenido

1. CONTRIBUIMOS A MEJORAR EL FUTURO. CONVERSACIÓN CON EL CEO.....	5
2. CONOCE VOLTAN.....	8
2.1. VISIÓN 2027.....	15
2.2. MISIÓN 2027.....	16
2.3. ACTIVIDADES Y LÍNEAS DE NEGOCIO.....	18
2.4. VOLTAN EN EL MUNDO.....	21
2.5. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE.....	22
2.5.1. SISTEMA DE REPORTE BASADO EN GRI.....	22
2.5.2. SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE VALOR.....	23
2.6. GOBERNANZA.....	25
2.6.1. MARCO REGULATORIO.....	25
2.6.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO.....	26
2.7. GRUPOS DE INTERÉS.....	28
2.8. INNOVACIÓN.....	31
3. 2024, UN AÑO DE ACTIVIDAD EN UN VISTAZO.....	32
4. COMO ENTENDEMOS LA SOSTENIBILIDAD.....	34
4.1. LA SOSTENIBILIDAD EN VOLTAN.....	34
4.2. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD.....	35
4.3. PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2024-2027.....	39
4.4. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....	43
4.5. CUADRO DE MANDO DE GESTIÓN RESPONSABLE.....	45
4.6. TAXONOMIA.....	45
4.6.1. CONTEXTO E INTRODUCCIÓN.....	45
4.6.2. EVALUACIÓN DE LA ELEGIBILIDAD.....	47
4.6.3. EVALUACIÓN DEL ALINEAMIENTO.....	47
4.6.4. ALCANCE DEL INFORME.....	49
4.6.5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	49
5. NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO.....	50
5.1. ASPECTOS MEDIO AMBIENTALES.....	51
5.2. GOBERNANZA DEL CAMBIO CLIMÁTICO.....	52

5.3. ESTRATEGIA DE CAMBIO CLIMÁTICO	53
5.4. GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES Y EL CAMBIO CLIMÁTICO	53
5.5. MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	59
5.5.1. CONSUMO DE RECURSOS NATURALES.....	62
5.5.2. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA ENERGÍA	63
5.5.3. BIODIVERSIDAD.....	67
5.5.4. CONSUMO DE AGUA.....	70
5.5.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PRODUCTO SOSTENIBLE.....	74
6. NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	77
6.1. PERSONAS.....	78
6.1.1. EMPLEO DE CALIDAD	78
6.1.2. TALENTO NECESARIO.....	78
6.1.3. ECOSISTEMA DE APRENDIZAJE CONTÍNUO	81
6.1.4. SALARIOS DIGNOS Y EQUITATIVOS.....	84
6.1.5. DIÁLOGO SOCIAL.....	84
6.1.6. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN.....	85
6.1.7. TABLAS DEMOSTRATIVAS	87
6.2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	104
6.2.1. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SST.....	105
6.2.2. ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y PLANES DE PREVENCIÓN.....	107
6.2.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CIFRAS.....	114
6.3. CALIDAD Y SEGURIDAD DE CLIENTES.....	115
6.3.1. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN CON EL CLIENTE	116
6.4. SOCIEDAD.....	121
6.4.1. PROMOCIÓN ECONÓMICA EN EL ENTORNO	121
7. INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO	124
7.1. GESTIÓN DE RIESGOS.....	124
7.1.1. CANAL DE INFORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO	124
7.1.2. SISTEMA CORPORATIVO DE COMPLIANCE Y FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	126
7.1.3. COMPROMISOS Y POLÍTICAS DE COMPLIANCE	127
7.1.4. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS.....	128

7.1.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SANCIONES INTERNACIONALES	128
7.2. PREVENCIÓN DE DELITOS, ANTICORRUPCIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES	132
Compliance Penal	132
Gestión de riesgos	133
Política de regalos y atenciones, donaciones y patrocinios	136
Conflictos de interés	136
7.3. COMPETENCIA	137
7.4. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	137
7.5. CIBERSEGURIDAD EN LA EMPRESA.....	138
7.6. TRANSPARENCIA FISCAL	138
7.6.1. SUBVENCIONES PÚBLICAS	140
7.7. GESTIÓN CADENA DE SUMINISTRO	140
8. TABLA DE RELACIÓN	144

1. CONTRIBUIMOS A MEJORAR EL FUTURO.

CONVERSACIÓN CON EL CEO.

2024 ha sido un año muy importante. En VOLTAN estamos inmersos en un proceso de transformación



Javier Gómez- CEO VOLTAN Group

que nos ayudará a tener una implicación más directa sobre la sociedad y mejorar nuestro modelo de negocio.

Como parte de este proceso, estamos transformando las políticas, procesos, procedimientos... para adecuarnos a los nuevos retos que la sociedad demanda

¿Por qué considera que los criterios ESG son fundamentales para el éxito a largo plazo?

En un mercado internacional altamente competitivo y regulado, integrar los criterios ESG en nuestra estrategia empresarial no es una opción, sino una necesidad. Nos permite anticiparnos a cambios normativos, acceder a nuevas oportunidades de negocio y

construir una empresa preparada para el futuro. Por ese motivo, continuamos en 2025 incluyendo las cuestiones ESG en los Consejos de Administración. Una gobernanza sólida es la base de nuestra credibilidad en el mercado. La transparencia, la ética empresarial y la gestión de riesgos adecuada, no solo refuerzan la confianza de inversionistas y stakeholders, también nos protege de conflictos y crisis reputacionales.

¿Cómo están integrando los principios ESG en la estrategia general de su empresa y en la toma de decisiones diarias?

La integración de los principios ESG es un pilar fundamental para garantizar un crecimiento sostenible y alineado con las expectativas del mercado internacional.

Desde el nivel directivo, hemos definido metas claras en cada uno de los pilares ESG. Por ejemplo, al evaluar nuevas oportunidades de mercado, consideramos criterios de sostenibilidad y regulaciones ambientales locales para garantizar operaciones responsables y viables a largo plazo.

En nuestro día a día: optimizamos el uso de energía y recursos, priorizando proveedores con certificaciones sostenibles. También fomentamos la reducción de residuos y el reciclaje en todas nuestras oficinas y plantas.

Mantenemos políticas laborales justas, promovemos la diversidad y establecemos relaciones de valor con nuestras comunidades.

Además, hemos creado un Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente e implica, no sólo a los Directores del área de seguridad de cada empresa, si no a los Directores Generales de cada una de las empresas participadas.

Por otro lado, estamos aumentando las evaluaciones y encuestas internas; escuchamos a nuestros empleados, fomentando la transparencia, con el fin de cubrir sus necesidades y generar un buen desarrollo profesional para todos ellos.

Aplicamos principios de transparencia en todas nuestras operaciones, con estrictos códigos de ética y mecanismos de auditoría para garantizar el cumplimiento normativo en cada país donde operamos.

En última instancia, para asegurar que nuestra integración ESG es efectiva, hemos establecido indicadores clave de desempeño que nos permiten medir nuestros avances y hacer ajustes cuando sea necesario.

¿Podría compartir algún ejemplo concreto de un impacto positivo tanto en la sociedad como en los resultados financieros de su empresa?

En 2022 participamos en un proyecto piloto consistente en la construcción de una Planta de Hidrógeno Verde para la generación de hidrógeno y oxígeno mediante electrólisis, a través de la utilización de energías renovables, en Lloseta, Mallorca.

El proyecto desarrolló las infraestructuras necesarias para la producción de hidrógeno verde a partir de energía solar y su distribución a los usuarios finales, tales como los sectores turísticos, de transporte, industrial y energético de la isla, incluyendo la inyección en la red de gas para la generación de calor y energía verde en la ubicación de su uso final. Nosotros participamos en el montaje eléctrico de la instalación.

La idea de este proyecto es disponer de un antecedente **para la descarbonización de las economías insulares**, y un ejemplo operativo de la contribución del H2 para la transición energética y la consecución de los objetivos de cero emisiones de 2050. Está previsto el desarrollo de modelos de negocio y replicación en otras cinco islas de la UE (Madeira – PT, Tenerife – ES, Aran – IE, Islas Griegas y Ameland – NL) así como en Chile y Marruecos.

La participación en este proyecto, junto con otros relacionados con el hidrógeno y el acompañamiento de varios clientes a modelos de gestión con energías alternativas al gas&oil, supuso para el grupo un reconcomiendo importante como expertos en la materia, así como una contribución a la transición energética.

¿Qué desafíos ha enfrentado su empresa al implementar políticas ESG y cómo los han superado?

Sin duda la resistencia al cambio de algunos de nuestros colaboradores que, inicialmente, veían las prácticas ESG como una carga en lugar de una oportunidad, es todavía, junto con la complejidad regulatoria en mercados internacionales, dos de los desafíos más importantes que tenemos por delante.

Hemos incorporado programas de capacitación y concienciación para todos los niveles de la empresa y para nuestros proveedores, destacando los beneficios de ESG no solo para la sociedad, sino también para la estabilidad y crecimiento de la empresa. Además, estamos consolidando relaciones cercanas con organismos reguladores y participamos en foros internacionales para mantenernos a la vanguardia de las mejores prácticas.

¿Cómo mide y comunica el progreso de su empresa en cuanto a los objetivos ESG a sus inversores, empleados y otras partes interesadas?

Creemos firmemente que el verdadero éxito no se mide solo en números, sino en el impacto positivo que generamos. Nuestro compromiso con los criterios ESG es nuestra manera de retribuir a la sociedad: queremos transformar los beneficios que obtenemos en bienestar, oportunidades, cuidado del medioambiente, dejando una huella positiva. Porque crecer como empresa solo tiene sentido si crecemos con integridad, transparencia y respeto por nuestro entorno. Por ese motivo, medimos y comunicamos nuestro avance a través de los reportes periódicos de información no financiera, Pacto Mundial, auditorías de cliente y entidades externas...

Por último, ¿cómo ve hoy el futuro de la compañía?

Prometedor. A pesar de la incertidumbre que se cierne sobre la economía mundial, seguimos apostando por un creciente enfoque global en la sostenibilidad, por la descarbonización y la eficiencia energética. Prevemos un aumento significativo en la demanda de soluciones limpias e innovadoras. Y dentro de este contexto, la compañía tiene potencial para consolidarse como un actor clave en el sector, ampliando su cartera de servicios y expandiéndose tanto geográficamente como en nuevos sectores industriales. En los próximos cinco años, esperamos un crecimiento sostenido en ingresos, una mayor participación en proyectos estratégicos y un posicionamiento sólido como socio de confianza en la transformación energética de empresas e instituciones.

2. CONOCE VOLTAN

El presente estado de información no financiera corresponde al periodo de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre 2024 y abarca la información de todas sus empresas participadas.

VOLTAN es una empresa fundada en 2021, cuyo mayor inversor es Henko Partners I FCR, igualmente responsable, comprometido con estrictos principios medioambientales, sociales y de gobernanza.

VOLTAN, tiene como objetivo fundamental, llegar a ser, un proveedor de referencia de servicios electromecánicos industriales e ingeniería, ofreciendo soluciones integrales desde la construcción y montaje, puesta en marcha, supervisión y soluciones de Ingeniería, operación y mantenimiento de las instalaciones.

Este objetivo se alcanzará, construyendo un grupo de empresas líderes en servicios industriales de campo (field technical services) especializadas en los sectores energético e industrial, en un contexto de transición energética y descarbonización, y con afán de cubrir toda la cadena de valor de la energía, desde su producción, la transmisión y distribución, hasta sus usos finales, cuidando la salud y la seguridad de las personas y respetando el medioambiente.

automáticos y agua pulverizada, sistemas fijos de extinción por espuma física, sistemas para el control de humos y de calor.

MONTAJES MECANICOS Y PUESTAS EN MARCHA J.R., S.L.U., con C.I.F. B-15.675.507. (MMYPEM)

Tiene como objeto social principal la fabricación de estructuras metálicas, montaje mecánico, mantenimiento mecánico y apoyo mecánico y eléctrico a la puesta en marcha en centrales energéticas y plantas industriales.

GRUPO DE ARQUITECTURA Y OBRA CIVIL, S.L., con C.I.F. B-13.371.661. (GAROC)

Tiene como objeto principal el diseño y construcción de Líneas Eléctricas Aéreas, Subterráneas y subestaciones, trabajos de mantenimiento preventivo de líneas eléctricas, reparación de averías y revisión de medidas y adecuación de puesta a tierra de apoyos en líneas eléctricas de Alta Tensión. La gestión y explotación forestales, trabajos medioambientales de cortafuegos, desbroces y limpieza de maleza bajo líneas eléctricas de Alta Tensión y la Ingeniería y tramitación de permisos.

ATLAS INNOVATIVE ENGINEERING, S.L. con C.I.F. B47727995

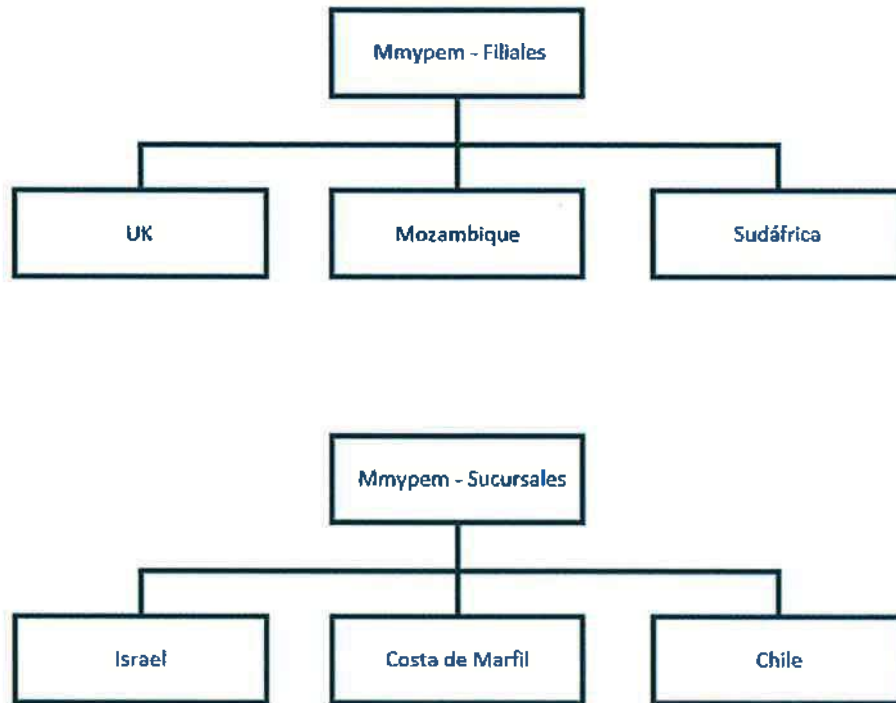
Asistencia técnica y consultoría en ingeniería para la mejora de la eficiencia del mantenimiento de los activos. Servicios técnicos de inspección e inventario de activos para los sectores de: utilities de energía, infraestructuras de transporte, forestal y medioambiente.

APLICACIONES DE PUESTA EN MARCHA S.L.U., con C.I.F. 27442524

Tiene como objeto principal el montaje y mantenimiento de centrales eléctricas en instalaciones eléctricas en general. Instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión.

Está en disolución y su actividad, en 2024, fue prácticamente nula. A fecha de este informe ha presentado solicitud de liquidación.





TEIGA TMI

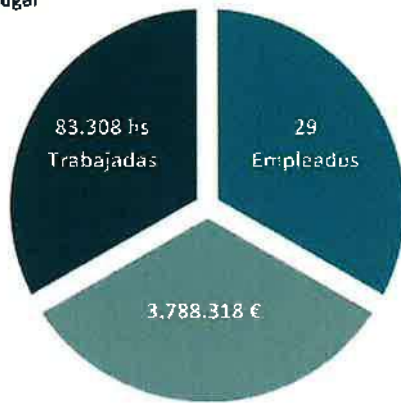
España



Perú



Portugal



Panamá

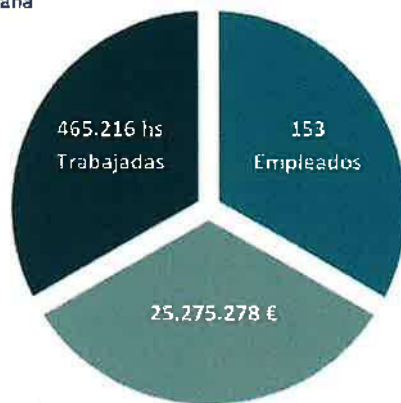


México



MMYPEM

España



UK



Mozambique



GAROC

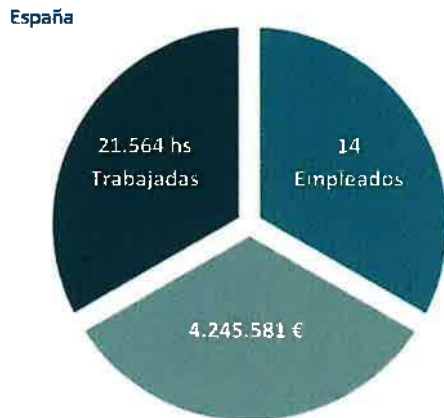
España



Perú



ATLAS



2.1. VISIÓN 2027

VOLTAN aspira a ser un referente como proveedor global de soluciones para el sector energético, expandiendo su presencia internacional de la mano de nuestros clientes. Nos enfocamos en ser un proveedor integral, cubriendo todo el ciclo de vida de los activos y reduciendo riesgos al ofrecer soluciones a los retos que pueden presentarse en los grandes proyectos de energía. La empresa se compromete a impulsar la transición energética, valorizando el capital humano y la cualificación técnica, creando valor sostenible para clientes y sociedad.

En un horizonte de 3 años, nuestra visión estratégica es consolidar nuestra posición como referente en el sector, impulsando el crecimiento sostenible y asegurando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Esta visión se fundamenta en cuatro pilares: Resultados del negocio, Criterios de sostenibilidad, Desarrollo de recursos humanos y Cumplimiento corporativo.

Resultados del Negocio: Alcanzaremos un crecimiento constante y rentable, superando las expectativas de nuestros clientes y accionistas, manteniendo una sólida posición financiera que nos permita invertir en innovación, tecnología y expansión geográfica.

Criterios de Sostenibilidad: Operaremos de manera responsable y sostenible, minimizando nuestro impacto ambiental y contribuyendo al desarrollo de comunidades locales. Implementaremos prácticas ecoeficientes en nuestros procesos, promovemos el uso de energías renovables y fomentaremos la economía circular en la gestión de residuos. Además, nos aseguraremos de que nuestros proveedores compartan nuestros valores de sostenibilidad.

Desarrollo de Recursos Humanos: Por ello, nos enfocaremos en el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo, ofreciendo programas de capacitación, fomentando la diversidad y la inclusión, y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y colaborativo. Seremos un empleador de elección, atrayendo y reteniendo el mejor talento en la industria.

Cumplimiento Corporativo: Operaremos con los más altos estándares éticos y de cumplimiento legal en todas nuestras actividades. Mantendremos una cultura de integridad y transparencia, promoviendo la ética empresarial y la responsabilidad corporativa en todas las áreas de nuestra operación. Tendremos mecanismos de control y monitoreo para garantizar el cumplimiento de normativas y regulaciones, así como para prevenir cualquier forma de corrupción o práctica ilegal.

En resumen, nuestra visión estratégica a tres años para VOLTAN se centra en el crecimiento sostenible, la excelencia operativa y el compromiso con nuestros colaboradores, clientes y el entorno. Estamos decididos a ser referentes en nuestro sector, no solo en términos de rendimiento financiero, sino también en impacto social y ambiental positivo. Con determinación y enfoque en estos pilares, estamos seguros de alcanzar nuestras metas y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos.

2.2. MISIÓN 2027

Ofrecer servicios técnicos de alta calidad y alto valor añadido en el sector energético, especializándose en la construcción, puesta en marcha, operación y mantenimiento de una variedad de activos, incluyendo plantas de generación de energía renovable y de tecnologías de transición, descarbonización de la industria, así como líneas eléctricas y subestaciones. Satisfaciendo las

necesidades de nuestros clientes con un equipo altamente cualificado, garantizando seguridad, calidad y cumplimiento de costes y plazos en cada proyecto.

Nuestras capacidades nos permiten ofrecer una solución completa como proveedor único de servicios, abarcando toda la vida de los activos desde que se empiezan a construir hasta el final de su explotación comercial. Esta variedad de servicios nos convierte en un seguro con el que reducir el riesgo de cualquier proyecto. Tenemos la capacidad de resolver problemas y terminar trabajos allí donde otros no pueden llegar sin recurrir a terceros.

Resultados del Negocios: Aumentar nuestra cartera de clientes, diversificar nuestros servicios y fortalecer alianzas estratégicas que impulsen nuestra presencia en nuevos mercados. Consolidar nuestra posición como referentes en el mercado, expandiendo nuestra presencia geográfica y diversificando nuestra cartera de servicios para adaptarnos a las necesidades cambiantes del sector industrial.

Criterios de Sostenibilidad: Integrar la sostenibilidad en todas nuestras operaciones, adoptando prácticas responsables que minimicen nuestro impacto ambiental y contribuyan al bienestar de las comunidades en las que operamos. Implementar prácticas ecoeficientes en nuestros procesos de montaje, promoveremos el uso de energías renovables y fomentaremos la economía circular en la gestión de residuos. Asegurar que nuestros proveedores compartan nuestros valores de sostenibilidad y ética empresarial, garantizando una cadena de suministro responsable y transparente.

Desarrollo de Recursos Humanos: Impulsar programas de capacitación, desarrollar una cultura de colaboración y liderazgo compartido, donde cada empleado se sienta valorado y motivado a contribuir al éxito de la empresa. Invertir en acciones en los ámbitos de la seguridad, la salud y el bienestar.

Cumplimiento Corporativo: Implementar las políticas, procedimientos y prácticas, así como; la aplicación del Manual de Prevención de Delitos. Desarrollar una cultura de cumplimiento corporativo, donde la responsabilidad y la ética empresarial son fundamentales en todas las decisiones y acciones que tomamos.

En resumen, crear valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas, impulsando el crecimiento económico y el progreso social de manera responsable y ética.

2.3. ACTIVIDADES Y LÍNEAS DE NEGOCIO

Las actividades principales del grupo VOLTAN son las siguientes:

ENERGÍA:

Contribuimos a combatir el cambio climático y lograr un futuro más sostenible para nuestro planeta. Voltan acompaña la transición energética construyendo plantas de diferentes tecnologías de generación.

Aportamos nuestras capacidades de montaje mecánico, limpiezas y soplados, puesta en marcha, operación y mantenimiento, para hacer realidad sus proyectos de energías renovables y transición energética.

Generación - energía renovable

Tenemos amplias referencias en construcción, O&M de plantas hidroeléctricas, de biomasa, termosolares y en puesta en marcha eléctrica de plantas fotovoltaicas.

Generación - transición energética

Poseemos numerosas referencias en construcción, puesta en marcha, O&M de plantas de ciclo combinado, cogeneraciones y plantas de valorización energética de residuos.

Hidrógeno verde

Hemos participado en la construcción y puesta en marcha de los dos principales proyectos en España.

Este vector energético se posiciona como fundamental para descarbonizar la industria y el transporte de difícil electrificación.

Biogás

Tenemos las capacidades necesarias para la construcción, arranque y operación y mantenimiento de plantas de biogás y equipos de purificación para la inyección de biometano en los conductos de gas tradicionales.

Gases de transición (GN, GNL, GLP)

Tenemos referencias en proyectos de GLP, GN y GNL, incluyendo regasificación, gasoductos, ERMs, terminales de almacenamiento y plantas de embotellado.

Usos finales eficientes

Tenemos experiencia ofreciendo servicios a consumidores industriales en energía, como en la fabricación de componentes y materiales, la industria del reciclaje, la petroquímica o alimentaria, para un uso más eficiente y sostenible de la energía

TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN

En Voltan adaptamos la red eléctrica a los nuevos usos, avanzando en la electrificación de la demanda. Con equipos especializados y una amplia experiencia, realizamos montajes, pruebas en subestaciones y líneas eléctricas, incluyendo cimentaciones y refuerzo de líneas.

Además, utilizamos maquinaria específica propia para reducir riesgos y cumplir con los plazos de todos nuestros proyectos. También garantizamos tiempos de respuesta rápidos gracias a nuestros equipos locales para los contratos de mantenimiento.

Líneas aéreas

Amplia experiencia con más de 4.000 apoyos construidos en líneas de media, alta y muy alta tensión, en Europa y Latinoamérica.

También ofrecemos servicios integrales de inspección de líneas eléctricas, gestión de la vegetación, inventarios forestales y respuesta a catástrofes forestales.

Líneas subterráneas

Experiencia en líneas subterráneas (15kV a 400kV) incluyendo el acondicionamiento de galerías e instalaciones existentes.

Telecomunicaciones

Tenemos referencias en el montaje de torres para telefonía móvil, antenas urbanas, tendidos de fibra óptica y centros de transformación.

Electrificación de la movilidad

Ofrecemos soluciones integrales y confiables para la movilidad eléctrica y la electrificación ferroviaria.

Subestaciones

Ofrecemos soluciones integrales, que abarcan desde estudios de viabilidad, proyectos llave en mano, al mantenimiento de subestaciones.

VOLTAN

Crecimiento orgánico. Junio 2024

Colaboración participadas [Henko](#): [Revergy](#) - [Quadrante](#)

VI Mmypem	VI TeigaTmi	VI Garoc
<p>PEM -- PV</p> <ul style="list-style-type: none"> Nuevos clientes. Acción Comercial Duplicar tamaño. (+2 M€) <p>O&M, UK</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer contacto cliente final Explorar empresas similares en UK Objetivo de crecimiento incierto País con muchas posibilidades. Patenciair con gente <p>Mantener la continuidad con:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tecnólogos: Siemens, GE, Stada LQ y Soplados <p>Incertidumbre</p> <ul style="list-style-type: none"> Menor visibilidad sobre Ciclos Combinados en 2025 Buscar alternativas: Reactiva / Peakur / H2 / Baterías / Captura CO2 	<p>Petroquímico / Descarbonización</p> <ul style="list-style-type: none"> Enorme inversión: Repsol, Cepsa, Petronor, BP, GALP <p>Químico</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprovechar experiencia DOW <p>Hidrógeno</p> <ul style="list-style-type: none"> Acuerdos con Tecnólogos Fase temprana de los proyectos <p>Biogás - España - Subvenciones</p> <ul style="list-style-type: none"> Gran inversión de proyectos San todos conocidos: Labor comercial <p>Incertidumbre:</p> <ul style="list-style-type: none"> LATAM. La continuidad en Repsol está en entredicho Aprovechar otros sectores, clientes, países del área centroamericana 	<p>SET. Mantener la continuidad</p> <ul style="list-style-type: none"> SET. Gran crecimiento previsto para el 2024 y 2025 <p>Unión Europea</p> <ul style="list-style-type: none"> Contratar personal dedicación única Buscar asesoramiento externo, que nos permita calificarnos. Aprovechar las oportunidades de actuales clientes en EU <p>LATAM</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidar crecimiento de Perú. ISA, Minería. Perú nuevas oportunidades: Fibra Óptica. REE, Coneisur Aprovechar a los países limítrofes: Chile <p>Incertidumbre:</p> <ul style="list-style-type: none"> La continuidad de la inversión renovable en España, más allá del 2025 Aprovechar abrimos otros países: LATAM y Unión Europea

VOLTAN | MULTICHEMICAL FIELD SERVICES | WWW.VOLTANGROUP.COM

2.4. VOLTAN EN EL MUNDO



NUESTRO ORIGEN ESTÁ EN ESPAÑA, PERO NUESTRA PRESENCIA ES GLOBAL

Nuestra Presencia en el Mundo



Referencias



Actuales

● España ● UK ● Portugal ● Alemania ● Holanda ● Bélgica ● Polonia ● Perú ● Panamá ● México ● Uruguay ● Chile ● Rep. Dominicana ● Mozambique ● Sudáfrica

Pasadas

● Francia ● Irlanda ● Grecia ● Eslovaquia ● Finlandia ● Letonia ● Lituania ● Brasil ● Costa de Marfil ● Arabia Saudí ● Emiratos Árabes Unidos ● Kuwait ● Mauritius ● Turquía ● Argentina ● Uruguay ● Venezuela

2.5. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE

2.5.1. SISTEMA DE REPORTE BASADO EN GRI

En 2023 se dieron los primeros pasos para implementar un sistema de reporte de sostenibilidad basado en los Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), esto implicó desarrollar un proceso estructurado y sistemático para recopilar, analizar y comunicar información sobre el desempeño económico, ambiental y social del grupo. Los estándares GRI son ampliamente reconocidos a nivel mundial y proporcionan un marco común para este tipo de reportes, facilitando la comparabilidad y la consistencia de la información.

Implementar un sistema de reporte de sostenibilidad basado en los estándares GRI no solo mejora la transparencia y la responsabilidad corporativa, sino que también permite a VOLTAN evaluar su progreso hacia objetivos de sostenibilidad y demostrar su compromiso con el desarrollo sostenible a sus Grupos de Interés.

Durante 2024, continuamos alineados con el estándar GRI.

2.5.1.1. Resiliencia de la estrategia y del modelo de negocio

Aunque en VOLTAN la sostenibilidad es un elemento clave, la elaboración de su Plan de Desarrollo Sostenible en 2023, puso aún más de manifiesto la integración de la sostenibilidad como motor estratégico, siendo uno de los 4 pilares de la estrategia, y estando implícito de manera transversal en el resto de los pilares.

- **Foco comercial:** VOLTAN se enfocará comercialmente en Europa, LATAM y el Sur de África, ejecutando proyectos relacionados con la transición energética, como hasta ahora. Por tanto, la sostenibilidad se plantea como un pilar imprescindible que ayudará a VOLTAN a alcanzar un volumen de ventas cercano a los 180 M€ en 2026, con un grado de alineamiento con la Taxonomía Europea de Actividades Sostenibles del 70%, como objetivo.

- **Eficiencia operacional:** el Grupo mejorará su eficiencia en la gestión de las compras y la ejecución de los servicios y productos, de esta manera, minimizaremos nuestros impactos negativos en el entorno a la par que mejoraremos en costes.

- **Innovación:** la Organización avanzará hacia el camino de la descarbonización, en la medida que sea posible, digitalización procesos (ciberseguridad, etc.) y la búsqueda de emisiones cercanas a cero.

- **Sostenibilidad:** VOLTAN apuesta por un crecimiento sostenible y respetuoso con el medio ambiente, por ese motivo, dentro de su VISION se incluye el “impulsar la transición energética” a través de los servicios desarrollados para clientes clave en el sector energético.

Así, como parte de la estrategia, el Grupo definió sus objetivos de primer nivel para el año 2026, considerando como principal objetivo de sostenibilidad

- **Reducir las emisiones de alcance 1 y 2 hasta un 3%, con respecto a 2024, ya que es el primer año donde se dispone de datos de todas las ubicaciones.**

- **Sentar las bases para la recogida de datos del alcance 3.**

Mediante la identificación de nuestros impactos, riesgos y oportunidades, hemos podido validar que nuestra estrategia incluye los temas más relevantes en materia de sostenibilidad; ayudándonos a reforzar la resiliencia de nuestro modelo de negocio y aumentando nuestra capacidad de abordar los retos derivados de nuestra actividad.

En esta línea, hemos desarrollado políticas específicas que abordan las diferentes temáticas identificadas en los ámbitos medioambientales, sociales y de gobierno, nos hemos fijado objetivos de seguimiento de las métricas clave; y hemos incorporado acciones diseñadas para abordar los principales puntos detectados, ayudándonos así a prevenir, mitigar y remediar los posibles efectos derivados de nuestros impactos y riesgos, y a maximizar el valor de nuestras oportunidades.

En definitiva, y tras todo el análisis realizado, en VOLTAN estimamos que las oportunidades en sostenibilidad superan a los riesgos en la materia.

2.5.2. SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE VALOR

En VOLTAN, la sostenibilidad es un principio transversal que articula cada paso de nuestra cadena de valor, desde la selección de proveedores hasta el servicio o producto entregado.

Nuestra cadena de valor está estructurada en tres bloques principales: “aguas arriba”, “operaciones propias” y “aguas abajo”. Este modelo busca integrar la sostenibilidad en cada fase del ciclo de vida de

nuestros productos y servicios, maximizando el impacto positivo en las comunidades donde operamos y en nuestros Grupos de Interés y minimizando nuestro impacto ambiental.



<p>En este bloque incorporamos a todos los proveedores y colaboradores que suministran materiales, componentes y servicios esenciales.</p> <p>La sostenibilidad en este ámbito se materializa mediante el Código de Conducta de Proveedores y la Homologación, que promueven la trazabilidad y el cumplimiento de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) desde el origen de la cadena.</p>	<p>En el núcleo de nuestras actividades se encuentra la ejecución de proyectos de transición energética de la mano de clientes de primer nivel. Desde nuestras ubicaciones en Europa y LATAM promovemos la eficiencia energética y la reducción de residuos.</p> <p>La digitalización de procesos, aspecto que trabajaremos en 2025-2026 con mayor profundidad, también desempeña un papel fundamental en este bloque.</p>	<p>El impacto de nuestro trabajo afecta, no sólo al cliente final, si no a la comunidad en general: se desarrollan proyectos que pueden suministrar energía de manera más limpia y sostenible, se realizan los mantenimientos de las instalaciones minimizando el impacto medioambiental y priorizando las zonas de actuación, lo que hace que se protejan aquellas especies arbóreas sobre las cuales no es necesario actuar en ese momento, se toman las medidas necesarias para proteger la fauna y vegetación de las zonas de actuación...</p>
---	--	--

2.6. GOBERNANZA

2.6.1. MARCO REGULATORIO



El marco regulatorio general en materia de Gobierno Corporativo lo componen 3 niveles:

- Las normas oficiales que rigen en cada país.
- Las normas que ha desarrollado el grupo y que son de aplicación a todas las entidades participadas.
- Las normas que se han desarrollado en cada entidad jurídica y que sólo le afectan a ella.

Con carácter regular se revisan las normas internas, a efectos de mejorar o actualizar su contenido.

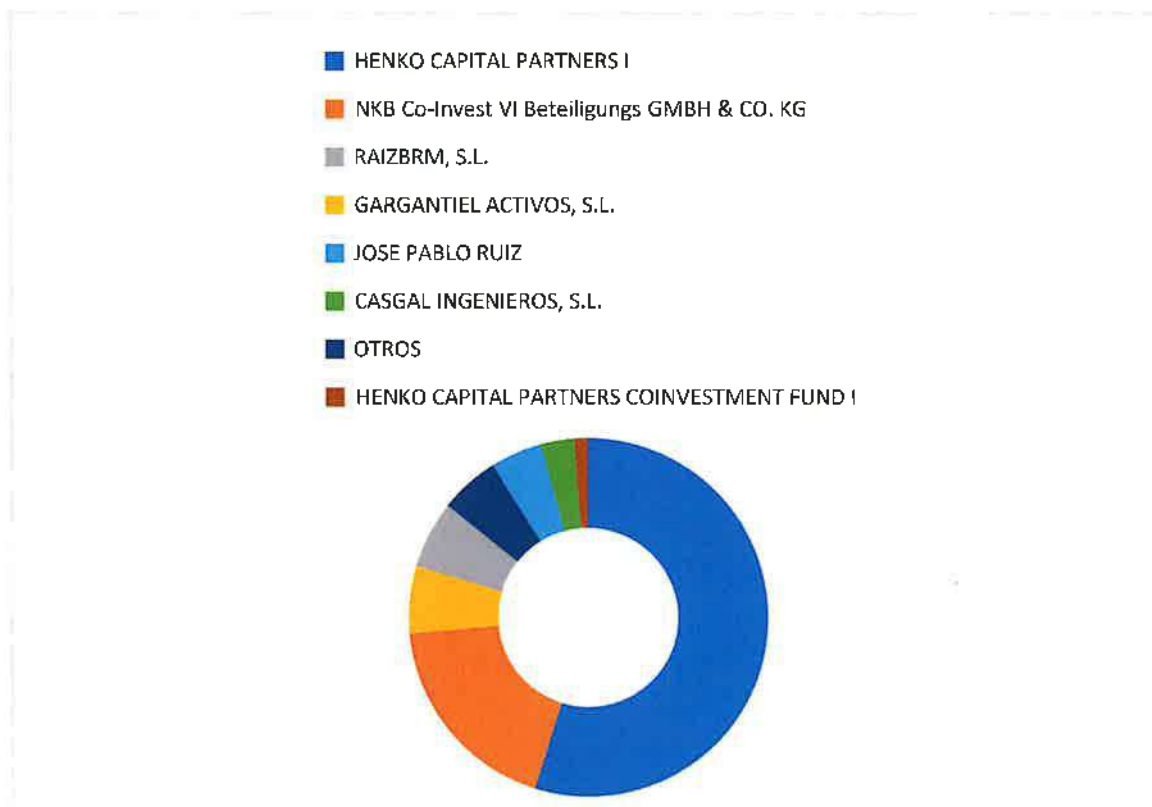
Con este objetivo, durante 2024, el Consejo de Administración, aprobó una serie de documentos, entre los que se destacan las siguientes políticas:

DOCUMENTO	REVISIÓN	FECHA APROBACIÓN
Manual de Prevención de Delitos Grupo Voltan	Rev0	30/09/2024
Política de Comunicación	Rev0	25/10/2024
Política de gestión de la relación con los grupos de interés	Rev0	25/10/2024
Declaración de compromiso de VOLTAN con las prácticas Sostenibles y la protección del medioambiente	Rev0	25/10/2024
Política de compras	Rev0	25/10/2024
Política comercial y marketing	Rev0	25/10/2024
Política de Planificación Estratégica	Rev0	25/10/2024
Procedimiento Recopilación & Procesamiento Información Confidencial	Rev0	25/10/2024
Política de Recursos Humanos	Rev0	25/10/2024
Política de Salud y Seguridad Ocupacional	Rev0	25/10/2024

2.6.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Junta general de socios

La Junta de Gobierno ha variado con la incorporación en 2024 de la empresa ATLAS y, en la actualidad, quedaría como sigue:



Consejo de administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y representación, a excepción de algunos asuntos que se reservan a la Junta General de Socios. Compuesto por un grupo de profesionales con diversidad de conocimientos, experiencias y nacionalidades, su objetivo es aportar valor real a la compañía, trabajando cada día en su gestión desde la integridad y la transparencia, de la forma más eficiente y eficaz.

Es misión del Consejo de Administración de VOLTAN, desempeñar sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispensar el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y guiarse por el interés social, entendido como la consecución

de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y maximización del valor económico de la empresa.

Miembros del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2024:

Lars Becker. Presidente del consejo. Dominical en representación del socio mayoritario, HENKO, del que es socio.

Iñigo Urbón. Dominical en representación del socio mayoritario, HENKO, del que es Director.

Javier Gómez. Independiente y actuando como Consejero Delegado de VOLTAN.

Durante el año 2025, el Consejo de Administración recogerá información sobre el desempeño del grupo en cuestiones ESG e irá comentando los avances de, entre otros puntos, el plan de desarrollo sostenible y la prevención de delitos.

Comité de dirección

Durante 2024, el equipo de dirección se ha compuesto de los directivos de VOLTAN. Este equipo de dirección es el nexo entre el Consejo de Administración y el resto de la compañía.

Al 31 de diciembre de 2024 los miembros del Comité de Dirección han sido:

- Francisco Javier Gómez García, CEO GRUPO VOLTAN
- Miguel Estramiana, Director Comercial GRUPO VOLTAN
- Rubén Llopis, Director Administración y Finanzas GRUPO VOLTAN
- Pedro Antonio Fernandez Mora, Director General MMYPEM y TEIGA TMI
- Oscar Varela Sánchez, Director Operaciones MMYPEM y TEIGA TMI
- Baldomero Ruiz Mayoral, Director General GAROC
- Jose Pablo Ruiz Mayoral, Director Técnico GAROC
- Jose Antonio Caravantes Mayoral, Director Internacional GAROC

- Diego Cuasante Corral, Director General ATLAS
- Rubén Garafieda Bermejo, Responsable HSE y Producción de ATLAS
- Tomas Cabezudo, CIO de ATLAS

Política de remuneraciones

Atendiendo al modelo retributivo de la organización, se cumple la norma de que, a mayor antigüedad y mayor nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, mayor retribución. En el caso de los cargos Directivos[1] la remuneración media asciende, en el caso de hombres, a 138.402 euros al año (124.270 euros en 2023). Estos importes son calculados teniendo en cuenta la retribución variable y, si tenemos en cuenta la remuneración de cada puesto Directivo, su diferencia es debida a que dentro del rango de director/a existen diferentes niveles y dependiendo del segmento de actividad, el porcentaje de remuneración variable es sensiblemente diferente. Durante el año 2024 no existieron cargos Directivos ocupados por mujeres.

2.7. GRUPOS DE INTERÉS

En 2024 se ha revisado el enfoque de la participación de los grupos de interés manteniendo 6 categorías de Grupos de Interés. Se ha incluido dentro de la misma categoría comunidades y administración, y en cambio, se ha sumado como grupo de interés el medioambiente.

VOLTAN mantiene actualizados los canales de relación con sus Grupos de interés y hace un esfuerzo continuado por identificar los asuntos más importantes para cada uno de ellos.

Cargo Directivo= Persona que ocupa un cargo de alta responsabilidad dentro de la organización, con funciones relacionadas con la planificación, dirección, supervisión y control de las actividades y recursos del grupo: Director/a general, Director/a financiero, Director/a de operaciones, Director/a de Desarrollo de Negocio, Director/a RRHH, Director/a ESG, Director/ de LATAM

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA DE USO	ASUNTOS TRANSVERSALES
Personas de Voltan	Teléfono, mail, reuniones, encuesta de clima laboral, buzón	Constante	<p>Diversidad e igualdad. Seguridad y salud laboral. Conciliación y desconexión digital. Remuneraciones. Retención del talento.</p>
Inversores	Informes corporativos. Reuniones.	Mensual	<p>Ética, integridad y transparencia. Transición energética. Innovación y ciberseguridad. Estrategia y cambios regulatorios. Respecto a los derechos humanos y comunidades locales. Desempeño ESG y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Biodiversidad y naturaleza</p> <p>Desempeño económico y financiero. Desempeño ESG y Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>
Clientes	Teléfono, mail, reuniones, encuestas	Constante	<p>Calidad del servicio. Experiencia y satisfacción del cliente. Gestión de quejas y reclamaciones.</p>
Cadena de Suministro	Teléfono, mail, reuniones, encuestas	Anual	<p>Economía circular y huella ambiental. Sostenibilidad ambiental y social.</p>

<p>Comunidades (incluyendo los organismos reguladores)</p>	<p>Teléfono, mail, reuniones, acuerdos de colaboración, grupos de trabajo, redes sociales, eventos, web corporativa</p>	<p>Constante</p>	<p>Desempeño económico y financiero. Contribución social. Igualdad y diversidad.</p>
<p>Medioambiente</p>	<p>Inspecciones y auditorías. Informes. Eventos, conferencias, jornadas de divulgación.</p>	<p>Periódica</p>	<p>Biodiversidad y gestión de recursos naturales. Descarbonización de la economía. Economía circular. Gestión del agua.</p>
			<p>Led oficinas en un 60%: en atlas ya está todo</p>

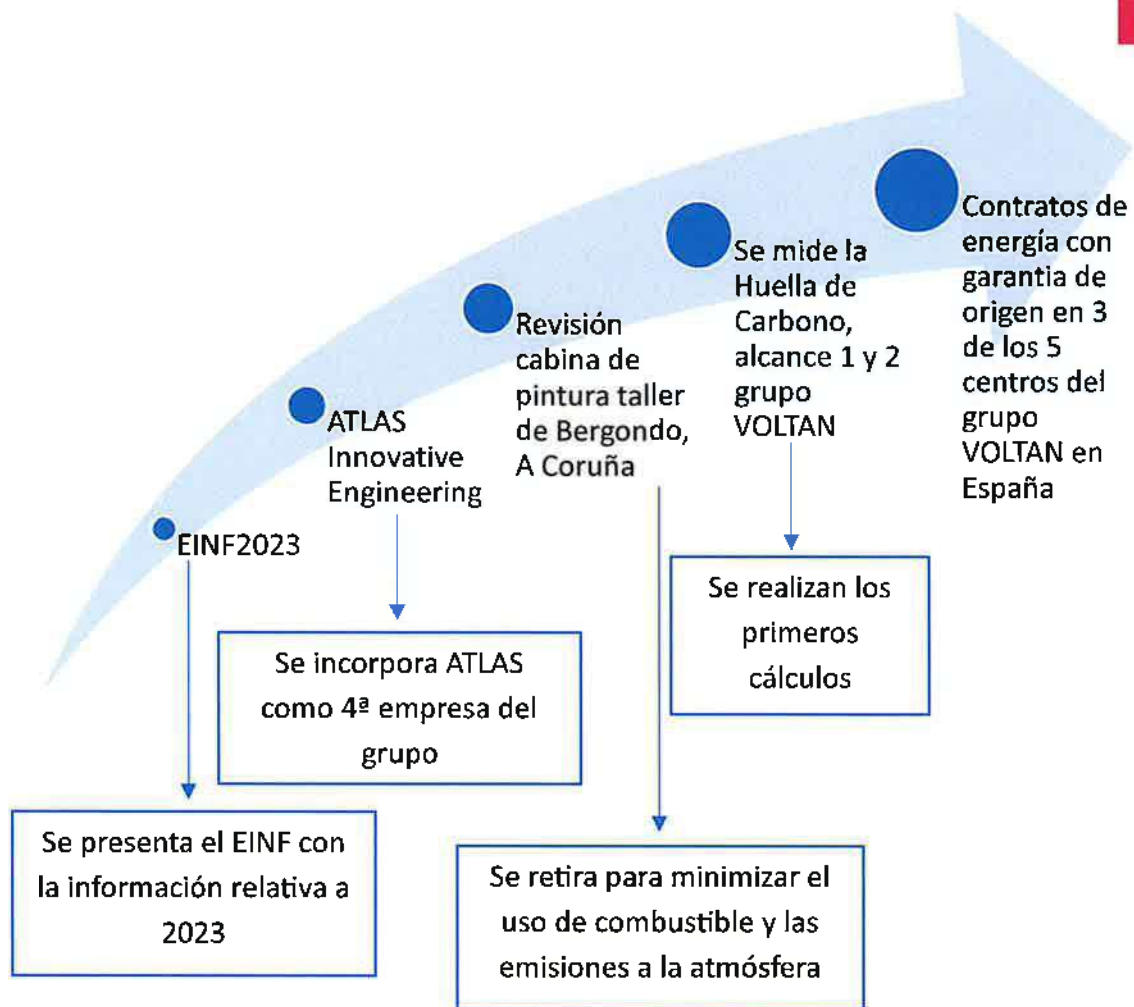
En 2025 se desarrollará un espacio específico a través de la web corporativa para poder consultar a los grupos de interés sobre los asuntos materiales de los que desean conocer información, a través de una Encuesta para grupos de interés que fue elaborada ya en 2024.

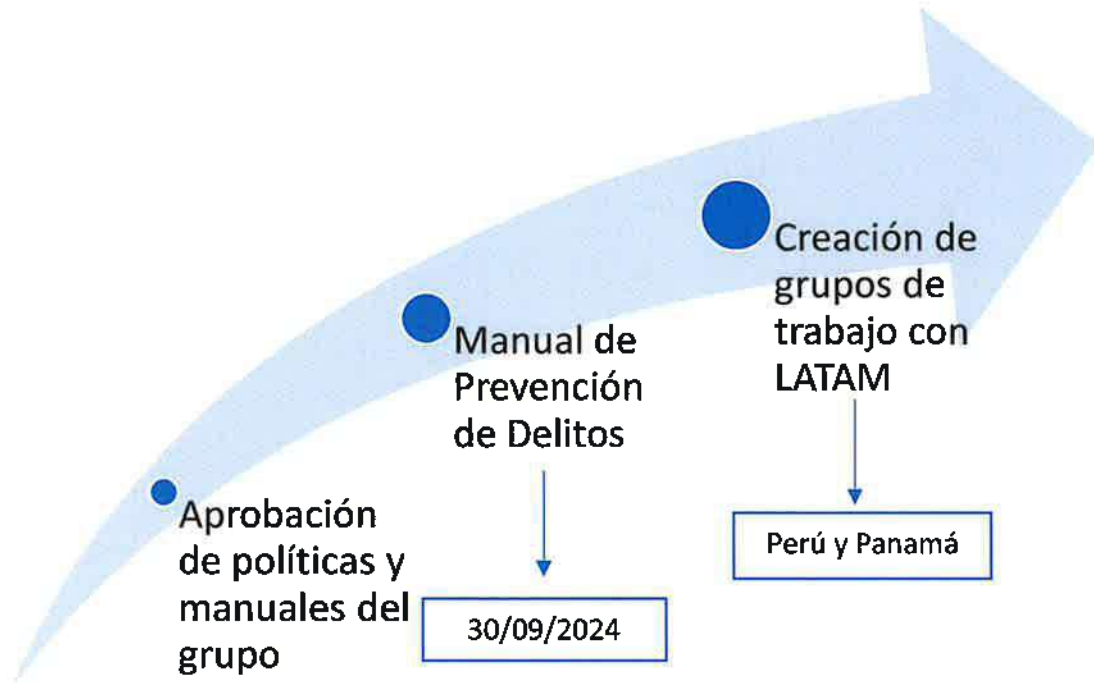
2.8. INNOVACIÓN

La empresa del grupo Atlas dispone ha desarrollado un software registrado, llamado “Predictiva”, con el que realiza el mantenimiento preventivo de la masa forestal en los trabajos de líneas aéreas. Este sistema de trabajo, permite determinar qué zonas y actuaciones son prioritarias, salvaguardando aquellas especies sobre las que no es necesario actuar de manera inmediata. Con PREDICTIVA, se modeliza el crecimiento de la vegetación en un periodo de tiempo deseado, estudiando la evolución de la masa forestal y pudiendo establecer prioridades claras, lo que implica trabajos de mantenimiento sostenibles y eficientes, y la protección de especies.

Además, tiene desde 2022 la autorización de AESA para realizar operaciones de vuelo BVLOS (Beyond Visual Line Of Sight) en distintos servicios de inspección y mantenimiento de líneas eléctricas con UAS. Los vuelos de inspección permiten la captura de imágenes de alta resolución, termográficas y de datos LIDAR de forma simultánea. Estas operaciones permiten reducir riesgos laborales, optimizar recursos y consumir menos recursos.

3. 2024, UN AÑO DE ACTIVIDAD EN UN VISTO





4. COMO ENTENDEMOS LA SOSTENIBILIDAD

4.1. LA SOSTENIBILIDAD EN VOLTAN

La sostenibilidad continúa consolidándose como un eje vertebrador de la estrategia corporativa de VOLTAN, no solo marcando la dirección de nuestras operaciones sino también reforzando la cultura y los valores que guían el comportamiento de la organización. Desde nuestro nacimiento reciente, la compañía ha evolucionado integrando criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en su modelo de negocio, y poco a poco, esta integración se va haciendo sólida y coherente.



En este contexto, hemos seguido avanzando con determinación para reforzar nuestro liderazgo en movilidad sostenible, guiada por los principios de nuestro Plan de Desarrollo Sostenible.

Hemos avanzado mucho, ya que en el EINF presentado en 2023 sólo se reportaron datos de España y, en este ejercicio, se amplía la información de reporte a todos los países donde hubo actividad económica en 2024.

Nuestro trabajo consiste ahora en unificar los criterios y procedimiento de trabajo base, trasladar toda la información contenida en las políticas de grupo y del Plan de Desarrollo Sostenible, y afianzar la estrategia con seguimiento y medición continua, alineando acciones y resultados.

4.2. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Durante el segundo semestre de 2024, en VOLTAN hemos llevado a cabo un exhaustivo Análisis de Doble Materialidad, siguiendo las directrices de la Directiva sobre Información en materia de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y la guía publicada por el *European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)*. Este estudio se ha centrado en identificar con mayor detalle qué factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) resultan más críticos para nuestra estrategia y para el conjunto de grupos de interés con los que nos relacionamos.

El principio de Doble Materialidad nos brinda una perspectiva integral de los retos y oportunidades que afronta VOLTAN. Por un lado, la visión *outside-in* examina cómo elementos externos —como las regulaciones vigentes o en desarrollo, los avances tecnológicos, la evolución de la demanda o los cambios en los mercados financieros— pueden repercutir en nuestra competitividad, resiliencia y toma de decisiones estratégicas. Por otro lado, la visión *inside-out* profundiza en los impactos positivos y negativos que nuestras actividades pueden generar sobre el entorno, las personas y la sociedad en general, ya sea en términos de reducción de emisiones, calidad del empleo en la cadena de valor o la gestión de residuos.

A partir de este enfoque, hemos identificado los impactos, riesgos y oportunidades que surgen de dicha evaluación, y hemos descrito qué acciones se han puesto ya en marcha, o cuáles están previstas.

Esto puede implicar ajustes en la estrategia o en el modelo de negocio, por ejemplo, adoptando nuevas tecnologías limpias o revisando prácticas internas relacionadas con la salud y seguridad laboral.

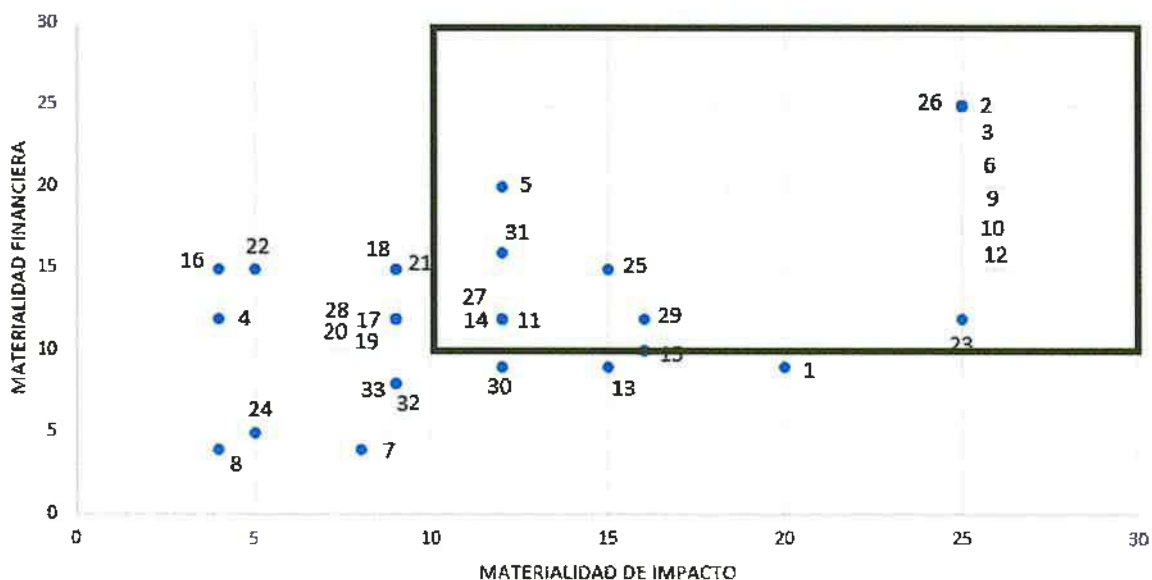
Los temas identificados en el Análisis de Doble Materialidad se estructuran en torno a tres dimensiones: Ambiental, Social y de Gobernanza.

A continuación, se presentan los temas materiales que hemos encontrado como más relevantes:

TEMA	
MEDIOAMBIENTE	Descarbonización de la economía/ Cambio climático
	Protección de la Biodiversidad
	Economía circular. Gestión de los recursos naturales y la energía
SOCIAL	Fomento del desarrollo socioeconómico local
	Diversidad, igualdad e inclusión
	Seguridad y salud
	Retención del talento
GOBERNANZA	Desempeño económico y financiero
	Ética y anticorrupción / Políticas Corporativas
	Ciberseguridad y seguridad en la información
	Compromiso con el cliente y el proveedor
	I+D+i

x

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



Nº	IMPACTO	Nº	IMPACTO	Nº	IMPACTO	Nº	IMPACTO
1	Generación de CO2 debido a la actividad	9	Uso elevado de materias primas que son recursos limitados	17	Aumento de la capacidad de atracción de talento y reducción de la rotación de empleados debido a la aplicación de políticas de contratación y remuneración, así como de medidas de conciliación	25	No disponer de Políticas de Seguridad de la Información
2	Mayor producción de energía renovable gracias al aumento de regulación que favorece a la sociedad con precios más bajos y el medioambiente favoreciendo la transición energética	10	Contratación local	18	Escasez de beneficios sociales y medidas de conciliación atractivas para la retención del capital humano	26	Fomentar la capacitación mediante programas y cursos de formación adecuados para los proveedores con el fin de concienciar desde el punto de vista ambiental, social y de buena gobernanza
3	Cuidado de la biodiversidad a través de los planes de seguimiento ambiental de los clientes y propuestos por VOLTAN en los trabajos a desarrollar	11	Participación en asociaciones y proyectos sociales, aportación a la comunidad y al entorno	19	Pérdida de reputación por incumplimiento de compromisos ESG que pueden dar lugar a Greenwashing	27	Falta de cláusulas ESG en el procedimiento de compras previamente a la contratación de los proveedores
4	Pérdida de confianza con las Instituciones locales (ayuntamientos y otras admin o entidades locales) por afección y destrucción de hábitats y ecosistemas en las zonas de trabajo	12	Transferencia de conocimientos	20	Aumento del acceso a financiación o reducciones de tasas de interés o similar	28	Incumplimiento de la legislación aplicable, el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y los estándares internacionales

5	Mayor generación de residuos en las actividades desarrolladas	13	No poder cumplir con las políticas de igualdad de género por ser sectores masculinizados	21	Inadecuada gestión del mapa de riesgos adaptado al mercado y a las diferentes geografías	29	Tener una relación ética y equitativa con los proveedores, especialmente en comunidades vulnerables.
6	Consumo de energías renovables	14	Inclusión en todos sus aspectos	22	No disponer de un COMPLIANCE LEGAL	30	Detección de potenciales casos de violación de DDHH a través de una adecuada política de DDHH alineada con el proceso de debida diligencia a nivel grupo para la identificación, evaluación y, en tal caso, medidas de mitigación. Uso de materias primas provenientes de países donde no se respetan los Derechos Humanos
7	Consumo de agua en zonas con estrés hídrico	15	Uso de materiales tóxicos que representan riesgos para el medioambiente y la salud.	23	Promoción de una cultura empresarial basada en integridad y responsabilidad	31	Falta de proveedores que no trabajen y obtengan la materia prima o productos, en países con fuerte riesgo de vulneración de derechos humanos
8	Contaminación del agua a través de vertidos	16	Falta de condiciones seguras, medios, EPIs,... a la hora de realizar la actividad	24	No adhesión a leyes, regulaciones y estándares internacionales relevantes	32	Inversión en tecnología: Recursos destinados a digitalización, automatización e innovación
						33	No inversión en tecnología: Recursos destinados a digitalización, automatización e innovación

4.3. PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2024-2027



En 2024, se estableció un plan de sostenibilidad que ha sido difundido entre las compañías participantes, incluyendo a la empresa ATLAS Innovative Engineering, que se ha incorporado al grupo VOLTAN en diciembre de 2024.

Actualmente existen 54 objetivos incluidos dentro del mismo, con un porcentaje de ejecución, objetivos cerrados, de un 16%.

Entre los objetivos establecidos, podemos destacar:

OBJETIVO	S-A55: Crear un Comité de Seguridad y Salud formado por todas las participadas: CEO, Directores generales y Responsables de los dptos de SST
ALCANCE	España, Portugal, Perú y Panamá
HORIZONTE TEMPORAL	2025
RESULTADOS ESPERADOS	Crear un Comité de Seguridad y Salud en que se trasladen objetivos comunes, lecciones aprendidas, proyectos en común...
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	Nº de comités creados y reuniones realizadas
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Crear el Comité de SSTT Realizar 4 reuniones anuales

OBJETIVO	G-MA-S-A54: Adhesión al Pacto Mundial ONU
ALCANCE	España
HORIZONTE TEMPORAL	2025
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar la estrategia de la empresa y adherirse a los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, desarrollar con más alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mejorar la estrategia en Sostenibilidad empresarial, asegurarnos del cumplimiento de las Normativas de sostenibilidad empresarial y los Derechos humanos
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	Avance y participación en las Acciones de Pacto Mundial
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Aprobación por el CEO Adhesión al pacto Establecer los procedimientos necesarios Preparación del informe con las participadas

OBJETIVO	S-A53: Obtener la certificación EFR
ALCANCE	España
HORIZONTE TEMPORAL	2026
RESULTADOS ESPERADOS	Es un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las empresas que optan por la certificación EFR realizan una autorregulación voluntaria en la materia. https://soyefr.org/certificacion-efr/
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de avance en la implantación
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Compromiso de la Dirección y definición del alcance
	Diagnóstico: legislación, puestos de trabajo, gestión RRHH, voz del empleado, voz dirección,
	Informe del diagnóstico
	Diseño y planificación: Liderazgo y cultura, orientación estratégica, medidas, objetivos de mejora, soportes
	Implantación de la política
	Comunicación externa e interna
	Formación y sensibilización
	Cadena de valor
	Auditoría interna
	Revisión por la Dirección
Auditoría externa	

OBJETIVO	G-A12: Revisión exhaustiva del cumplimiento de la empresa con las normativas locales, nacionales e internacionales
ALCANCE	Todas las participadas de VOLTAN
HORIZONTE TEMPORAL	2026
RESULTADOS ESPERADOS	Identificación y cumplimiento de todos los requisitos legales de cada país
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de avance en el proyecto
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Análisis del sistema de revisión de la legislación y su actualización
	Elaborar un procedimiento de trabajo para detectar y actualizar la legislación aplicable
	Elaborar un registro que esté a disposición de la organización

OBJETIVO	G-A20: Realización de un análisis exhaustivo de los riesgos empresariales, tanto operativos como financieros
ALCANCE	Todas las participadas de VOLTAN
HORIZONTE TEMPORAL	2026
RESULTADOS ESPERADOS	Minimizar el riesgo de las operaciones realizadas
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de avance en el proyecto
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Definición de objetivos
	Definición del alcance
	Metodología
	Áreas de análisis
	Herramientas necesarias
	Cronograma de Implantación
	Informe Final
	Implementación de un plan de mitigación de riesgos y un sistema de monitoreo continuo.

OBJETIVO	MA-A26: Alcanzar un 50% de consumo energético proveniente de fuentes renovables
ALCANCE	España
HORIZONTE TEMPORAL	2027
RESULTADOS ESPERADOS	Consumo igual o inferior a 9.291,63 kWh
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	Consumo en 2024 de 185.832,62 kWh
INDICADOR	Consumo eléctrico
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Análisis del consumo energético de la organización y estudio de un Plan Verde de energía
	Solicitud de los certificados de energía verde
	Reducir un 5% la intensidad energética en los centros de España (Bergondo, As Pontes, Yeles y Ciudad Real) en 2027, con respecto a los niveles de 2024.

OBJETIVO	S-A41: Realizar una evaluación de impacto en derechos humanos para identificar áreas de riesgo en las operaciones
ALCANCE	Todas las participadas de VOLTAN
HORIZONTE TEMPORAL	2026
RESULTADOS ESPERADOS	Analizar el impacto en derechos humanos que producen las actividades de VOLTAN en los países donde opera
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de avance en el proyecto
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Realizar una evaluación de impacto en derechos humanos para identificar áreas de riesgo en las operaciones.
	Publicar un informe anual de derechos humanos que detalle las acciones implementadas y los avances logrado

OBJETIVO	S-A45: Establecer un programa de capacitación del empleado (plan de formación y mentoría)
ALCANCE	Todas las participadas de VOLTAN
HORIZONTE TEMPORAL	2026
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar la capacitación de los trabajadores en áreas comunes como: Derechos Humanos, Medioambiente, Uso del agua...
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de avance en el proyecto
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Establecer programas de capacitación continua y desarrollo profesional para mejorar las habilidades técnicas y de liderazgo de los empleados.
	Crear un programa de mentoría para que los empleados más experimentados guíen a los nuevos en su desarrollo profesional.
	Medir el impacto de las capacitaciones y el desarrollo profesional a través de encuestas de satisfacción y mejoras en el desempeño laboral.

OBJETIVO	S-A46: Alcanzar un objetivo del 85% de satisfacción general de los empleados mediante la implementación de mejoras en el entorno laboral y la cultura organizacional
ALCANCE	España
HORIZONTE TEMPORAL	2027
RESULTADOS ESPERADOS	85% de puntos sobre 100%
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de satisfacción del empleado
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Realizar encuestas de satisfacción anuales para medir el clima laboral y la percepción de los empleados sobre la empresa.
	Plan de acción en base al resultado de las encuestas

OBJETIVO	S-A51: Desarrollo de un Programa de Bienestar para el Empleado
ALCANCE	España
HORIZONTE TEMPORAL	2027
RESULTADOS ESPERADOS	Realizar un Programa de Bienestar para el Empleado para el cuidado y la retención del talento en la compañía
RESULTADOS OBTENIDOS	En proceso
VALOR DE REFERENCIA	No aplica
INDICADOR	% de programa implantado
ACCIONES PRINCIPALES ASOCIADAS	Realizar un Manual de Acogida
	Implementar un programa de bienestar que incluya servicios de salud mental, acceso a consejería y actividades que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
	Fomentar la participación en actividades físicas y de recreación, ofreciendo incentivos a los empleados para participar en deportes y actividades saludables.
	Evaluar el impacto de los programas de bienestar mediante encuestas y mediciones de satisfacción, con el objetivo de aumentar la participación en un 20%.

4.4. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó unánimemente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos objetivos constituyen un marco global que inspira a gobiernos, empresas y sociedad civil a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las condiciones de vida y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

En VOLTAN seguimos comprometidos con el cumplimiento de estos objetivos, contribuyendo de forma activa a través de su actividad empresarial y su enfoque de sostenibilidad. Se presentan a continuación los ODS sobre los que la Compañía ejerce una mayor influencia positiva.

EJE MEDIOAMBIENTAL		
<p>TRANSICIÓN ENERGÉTICA</p> <p>Realización de servicios para la transición energética: plantas solares, biomasa, hidrógeno...</p> <p>Mantenimientos de líneas con criterios de sostenibilidad</p> 	<p>REDUCCIÓN DE LA HUELLA AMBIENTAL</p> <p>Desarrollo de estrategias contra el Cambio Climático como la disminución del consumo de energías y fomento de la eficiencia energética.</p> <p>Gestión eficiente de los recursos naturales en la producción.</p> <p>Reducción, reutilización y reciclado de los residuos producidos.</p> 	<p>IMPULSO DE LA COMPRA RESPONSABLE</p> <p>Requerimientos de compromisos de sostenibilidad recogidos en el Código de Conducta de Proveedores.</p> <p>Exigencia del cumplimiento del Reglamento REACH.</p> <p>Evaluación de la gestión de la sostenibilidad de proveedores.</p> <p>Formación y concienciación de los empleados en aspectos de sostenibilidad.</p> <p>Desarrollo de proveedores locales de pequeño y mediano tamaño.</p> 
EJE SOCIAL Y ÉTICO		
<p>DESARROLLO PROFESIONAL Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS</p> <p>Compromiso con el respeto escrupuloso de los derechos fundamentales, la igualdad de trato y la no discriminación.</p> <p>Fomento de altos estándares de ética profesional, prevención del fraude y de la corrupción y respeto al derecho de la competencia.</p> <p>Aplicación de políticas de desarrollo de personas y salud y seguridad laboral, compartidas entre todas las actividades del Grupo en las distintas zonas geográficas.</p> 	<p>CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD</p> <p>Promoción económica del entorno a través de la contratación de trabajadores y proveedores locales.</p> <p>Suministro de productos y servicios de acuerdo con altos estándares de calidad y seguridad para los clientes y usuarios.</p> 	

En línea con este compromiso, y tras la elaboración del Plan de Desarrollo Sostenible y el Análisis de Doble Materialidad en 2024, estamos abordando la implementación de las acciones definidas en este ejercicio de reflexión. Este proceso refuerza la alineación estratégica de las iniciativas de la compañía con los ODS identificados como prioritarios, maximizando nuestro impacto positivo en las personas, el entorno y las comunidades en las que operamos.

4.5. CUADRO DE MANDO DE GESTIÓN RESPONSABLE

La gestión responsable requiere herramientas de seguimiento que permitan evaluar el desempeño, garantizar la transparencia y tomar decisiones basadas en evidencias. En este sentido, en VOLTAN hemos establecido un cuadro de mando con indicadores clave ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), que facilita la monitorización de los objetivos prioritarios, supervisados, en última instancia, por el Consejo de Administración.

Este cuadro de mando ofrece una visión clara y sintética del progreso en las áreas más relevantes, impulsando la mejora continua, la adaptación a nuevos requerimientos normativos y la alineación de las actuaciones con la estrategia corporativa y las expectativas de los grupos de interés.

Algunos de los indicadores que se utilizan para el seguimiento son:

- Reducción de la Huella de Carbono en un 3% con respecto al año 2024, en alcance 1 y 2:
 - o Valor de la Huella de Carbono Global
- Alineamiento de la empresa con la Taxonomía Europea de Actividades Sostenibles en un 70%
 - o % de ventas alineadas
- Mantener los índices de siniestralidad dentro de los siguientes objetivos:
 - o Índice de Incidencia= 4.000
 - o Índice de Frecuencia= 25
 - o Índice de Gravedad= 1
- % de proveedores homologados bajo criterios ESG
- Consumo energético
- Satisfacción del empleado

4.6. TAXONOMIA

4.6.1. CONTEXTO E INTRODUCCIÓN

El Pacto Verde Europeo es una nueva estrategia de crecimiento destinada a transformar la UE en una sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no haya emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050. Para alcanzar estos objetivos medioambientales y sociales la UE ha elaborado un marco regulatorio que contiene

diferentes normativas y planes, destacando en este caso el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles. Sus tres principales objetivos son:

1. Reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles a fin de alcanzar un crecimiento sostenible e inclusivo.
2. Gestionar los riesgos financieros derivados del cambio climático, el agotamiento de los recursos, la degradación del medio ambiente y los problemas sociales.
3. Fomentar la transparencia y el largoplacismo en las actividades financieras y económicas.

En relación al primer objetivo se generó la necesidad de desarrollar un marco común en el que se definiera qué era sostenible y qué no y es a raíz de esta que surge el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento UE de Taxonomía). Una clasificación de actividades económicas que contribuyen a los objetivos medioambientales de la UE.

La Taxonomía se estructura en base a seis objetivos ambientales que son: 1) mitigación del cambio climático, 2) adaptación al cambio climático, 3) prevención y control de la contaminación, 4) transición a una economía circular, 5) sostenibilidad y protección de los recursos hídricos y marinos y 6) protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

La Taxonomía establece un listado de las actividades que contribuyen sustancialmente a uno o varios de los objetivos. Estas se encuentran en los documentos que se denominan Actos Delegados, en los cuales se incluyen los criterios técnicos que debe cumplir una actividad. Es importante destacar que la taxonomía distingue dos alcances en lo que a requerimientos de divulgación se refiere:

- **Actividades Taxonómicamente Elegibles:** Una actividad económica elegible para la Taxonomía es una actividad económica descrita en el Acto Delegado, independientemente de que dicha actividad económica cumpla alguno o todos los criterios técnicos de selección.
- **Actividades Taxonómicamente Alineadas:** Una actividad económica alineada con la Taxonomía significa una actividad económica que cumple con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de la Taxonomía:
 - a. Contribuir sustancialmente a uno de los objetivos ambientales: Este criterio se refiere al impacto positivo que tiene una actividad en uno de los seis objetivos medioambientales.
 - b. El análisis de "no causar daños significativos": La evaluación tiene como objeto garantizar que la propia Taxonomía no incluya actividades económicas que socaven alguno de los otros cinco objetivos medioambientales.

c. Cumplir las salvaguardias sociales mínimas: A nivel corporativo se deben cumplir las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

El Grupo VOLTAN ha identificado las actividades Taxonómicamente-elegibles y Taxonómicamente-alineadas dentro de su negocio en España, en base a información del año fiscal 2024 de los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático.

En el año 2025 se procederá al reporte de las actividades Taxonómicamente-alineadas dentro de los cuatro objetivos, siguiendo los criterios técnicos en los Reglamentos publicados, y ampliando el estudio tanto en detalle como en alcance.

4.6.2. EVALUACIÓN DE LA ELEGIBILIDAD

Tras el análisis del portfolio del Grupo VOLTAN, se identificaron las siguientes actividades Taxonómicamente-elegibles según el Reglamento Delegado (EU) 2020/852, Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 y Reglamento Delegado (UE) 2023/2486.

Grupo 4. Energía

Para el cálculo de elegibilidad se han tenido en cuenta los proyectos llevados a cabo por el Grupo VOLTAN relacionados con:

- actividades de construcción y explotación de instalaciones de generación de electricidad a partir de
 - hidroeléctrica (actividad 4.5).
 - energía solar (actividad 4.1).
- actividades de transmisión y distribución de electricidad (actividad 4.9).
- actividades de almacenamiento de hidrógeno (actividad 4.12).

4.6.3. EVALUACIÓN DEL ALINEAMIENTO

Una vez identificadas las actividades taxonómicamente elegibles, se ha procedido al análisis de los requisitos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 2021/ 2139 de la Comisión Europea en el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

La empresa, a través de sus participadas GAROC, MMYPEM y TEIGA TMI, desarrolla proyectos clave en el ámbito de la transición energética y la sostenibilidad, alineándose con los principios establecidos en la taxonomía de la UE. Esta taxonomía proporciona un marco para identificar actividades económicas que contribuyen a la consecución de los objetivos medioambientales, como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el fomento del uso de energías renovables. A continuación, se detallan los proyectos de la empresa y su alineamiento con dichos objetivos.

Proyectos de Energía Fotovoltaica (MMYPEM)

Uno de los principales proyectos de la empresa consiste en la implementación de sistemas fotovoltaicos. A través de MMYPEM, se realizan proyectos fotovoltaicos que incluyen la colocación y posicionamiento de estructuras de hormigón, los anclajes, la instalación de módulos fotovoltaicos, la instalación eléctrica y el conexionado de los mismos. Con un valor de 1.825.459 euros, estos proyectos están claramente alineados con los objetivos de la taxonomía en relación con la transición hacia fuentes de energía renovables y la mitigación del cambio climático. La energía fotovoltaica es una fuente limpia y renovable, que contribuye directamente a la reducción de las emisiones de CO₂, uno de los objetivos clave de la taxonomía.

Proyectos de Almacenamiento de Hidrógeno (TEIGA TMI)

Por otro lado, a través de la empresa participada TEIGA TMI, la compañía también realiza proyectos centrados en el almacenamiento de hidrógeno. Estos proyectos, valorados en 22.902 euros, representan una inversión significativa en una de las tecnologías emergentes más relevantes para la transición energética. El hidrógeno, cuando se produce a partir de fuentes renovables, es una forma limpia de almacenamiento de energía, que permite almacenar y liberar energía sin generar emisiones contaminantes. Esta iniciativa está alineada con los objetivos de la taxonomía, que promueve la investigación y el desarrollo de tecnologías de almacenamiento energético que faciliten la integración de energías renovables en la red eléctrica.

Proyectos en Centrales Hidráulicas (TEIGA TMI)

Además de los proyectos fotovoltaicos y de hidrógeno, TEIGA TMI lleva a cabo proyectos en centrales hidráulicas por un valor de 5.311.352 euros. La energía hidráulica es una de las fuentes de energía renovable más antiguas y confiables, que contribuye a la generación de electricidad sin emitir gases de efecto invernadero. Estos proyectos se alinean plenamente con los criterios de la taxonomía, ya que la generación de energía hidroeléctrica forma parte de las actividades económicas que promueven la transición hacia un sistema energético sostenible y limpio.

Proyectos de instalación y mantenimiento de líneas eléctricas (GAROC)

GAROC lleva a cabo proyectos de suministro, construcción, montaje y mantenimiento de líneas para la transmisión de energía, por un valor de 35.653.563 euros. Incluyendo en estos proyectos tanto líneas aéreas como subterráneas.

4.6.4. ALCANCE DEL INFORME

Para el reporte del año 2024, en la evaluación realizada para identificar las actividades elegibles según la Taxonomía UE, se ha considerado sólo el negocio desarrollado desde España.

4.6.5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En resumen, las actividades de la empresa, a través de sus participadas GAROC, MMYPEM y TEIGA TMI, están fuertemente alineadas con los objetivos de la taxonomía de la UE, que busca promover el desarrollo de energías renovables y tecnologías de almacenamiento limpio. Los proyectos fotovoltaicos, de almacenamiento de hidrógeno y de generación hidroeléctrica representan un paso importante hacia la transición energética, contribuyendo a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y al fomento de un sistema energético más sostenible y resiliente. Estas iniciativas no solo están en línea con las políticas medioambientales y climáticas globales, sino que también posicionan a la empresa como un actor clave en la construcción de un futuro energético más verde y eficiente.

Además, se consideran elegibles porque la normativa europea y su aplicación en España, garantiza que, entre otros puntos, todos los proyectos:

- Contribuyen a la mitigación del cambio climático
- No afecten de manera significativa a la biodiversidad, el agua o el suelo
- Tengan unas condiciones laborales y sociales de acorde a las leyes y convenios actuales vigentes
- Cumplen las directrices europeas sobre la eficiencia energética y el uso de materiales sostenibles
- Disponen de una Evaluación del impacto ambiental para identificar los posibles riesgos y mitigarlos

5. NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO



El Grupo VOLTAN es consciente de que sus actividades industriales provocan efectos sobre el medio ambiente. Así, en línea con lo establecido en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2030 del que será firmante en 2025 (aunque una de sus participadas, ATLAS, ya lo es actualmente), se compromete a impulsar medidas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental, así como a desarrollar acciones en relación con la mitigación de las causas del calentamiento global y la adaptación al Cambio Climático.

Para reforzar y ampliar este compromiso, a lo largo del año 2024 hemos elaborado la Política de Impacto Ambiental y Sostenibilidad del grupo (25/10/2024, rev0), disponemos de un Código de Conducta de Proveedores y una Política de Compras (dentro del Manual de Prevención de Delitos) que incluyen compromisos que contribuyen a fortalecer una cadena de valor sostenible.

En materia de gobernanza, existe una persona responsable de coordinar e impulsar todas las acciones que se manifiesten necesarias para la consecución y mejora del desempeño ambiental del Grupo.

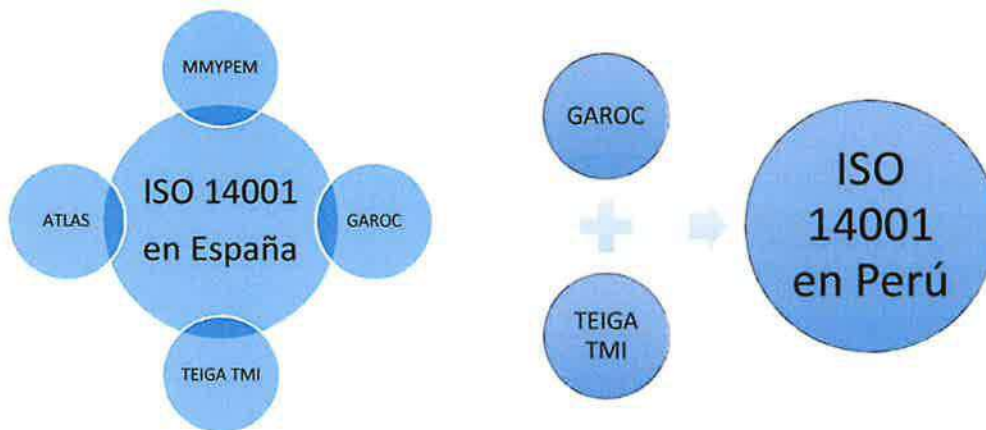
En la esfera externa, para dar respuesta a las expectativas e intereses de sus Grupos de Interés en relación con la preservación del medioambiente, los requisitos regulatorios cada vez más exigentes y el análisis constante de la gestión por parte de los clientes, VOLTAN mantiene una relación fluida con ellos mediante el establecimiento de canales de comunicación abiertos con, entre otros, la Administración, las comunidades locales y/o asociaciones de la sociedad civil.

5.1. ASPECTOS MEDIO AMBIENTALES

Los proyectos de VOLTAN buscan el impacto positivo en el planeta a través de modelo de negocio basado en el acompañamiento de los clientes en la transición energética.

Formalizamos este compromiso a través de nuestras Prácticas de Calidad, Prevención y Medio Ambiente, que se basan en la mejora continua y pretende crear un entorno seguro, saludable y sostenible. Estas políticas son promovidas por nuestro CEO y aplicadas por todos los profesionales del

Grupo, y se despliegan a través de la implementación de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA), basados en la norma ISO 14001.



Durante 2024 se ha implantado el sistema de gestión ambiental, bajo el estándar ISO 14001, en GAROC Perú. De esta manera, los centros que disponen de un sistema de gestión ambiental certificado cubren el 92% de la plantilla total del Grupo.

De cara a 2025-2026, continuaremos extendiendo dicha certificación a Panamá.

En todos los centros certificados, se realizan inspecciones y auditorías internas y externas, en base a la norma ISO 14001: 2015, con carácter anual (como mínimo, aunque, en 2024, TEIGA TMI fue auditada 2 veces más a través de dos clientes), en las que se evalúa el avance en la implantación y certificación del sistema de gestión ambiental, su eficacia y, en especial, se verifica la correcta aplicación de las políticas de cada empresa participada, así como el cumplimiento de los requisitos ambientales legales y de cliente, entre otros. Derivado del resultado de estas auditorías, se establecen acciones correctivas y de mejora para el sistema de gestión. Asimismo, se desarrollan programas ambientales para el seguimiento y mejora de los sistemas, incluyendo acciones de sensibilización ambiental para personal.

5.2. GOBERNANZA DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El Consejo de Administración es el máximo responsable de la supervisión de la gestión del cambio climático del Grupo, al que se informa directamente y de forma mensual a través de la persona responsable de Sostenibilidad del grupo sobre las principales iniciativas de sostenibilidad, incluyendo la mitigación del cambio climático, así como las métricas y seguimiento de los objetivos asociados. Cada una de las empresas participadas cuenta con un equipo de personas que componen los departamentos de medioambiente correspondientes.

5.3. ESTRATEGIA DE CAMBIO CLIMÁTICO

VOLTAN definió su compromiso de mitigación del cambio climático basándose en cuatro pilares:



Estas medidas están alineadas con los objetivos del plan de sostenibilidad 2024-2025 y con la hoja de ruta de la descarbonización.

La evolución de los objetivos se revisa mensualmente por la persona responsable de Sostenibilidad, y, en cada caso, se toman las medidas necesarias.

5.4. GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES Y EL CAMBIO CLIMÁTICO

La gestión de los riesgos climáticos del Grupo está integrada en la gestión de riesgos corporativa.

Con el objetivo de reforzar la gestión de los mismos, en 2025 se realizará un análisis de los riesgos físicos y de transición siguiendo la metodología de TCFD.

El análisis realizado permitió identificar los siguientes riesgos y oportunidades más relevantes:

TEMA	RIESGO / OPORTUNIDAD	HORIZONTE TEMPORAL (CORTO / MEDIO / LARGO PLAZO)
Descarbonización de la economía/ Cambio climático	Contribución al cambio climático mediante la emisión de GEI en las operaciones propias y de los proveedores asociada al consumo de combustibles, las emisiones fugitivas por recarga de gases fluorados, consumo de electricidad de fuentes fósiles,...	CORTO
	Contaminación del aire mediante la emisión de óxidos de nitrógeno (NOx), Compuestos Orgánicos Volátiles (COV), por ejemplo en el desarrollo de servicios de soldadura, en la fabricación de materiales, así como en el transporte de los mismos a las instalaciones del grupo VOLTAN o a las zonas de trabajo.	CORTO
	Reducción de ingresos por ralentización de las operaciones, aumento de gastos y reducción del valor de Grupo VOLTAN como resultado de la afectación a los mismos por eventos físicos asociados al cambio climático (incremento de temperaturas, incremento de la precipitación...). (Riesgo físico)	LARGO
	Reducción de gastos operativos y exposición a variabilidad de los mismos como resultado del establecimiento de objetivos concretos y cuantificados por año relativos al abandono progresivo del consumo de energía no renovable (combustibles y energía eléctrica procedente de fuentes fósiles) a lo largo de la cadena de valor de Grupo VOLTAN.	LARGO
	Afectación al medio ambiente debido a la generación e incorrecta gestión de residuos asociada a las actividades.	CORTO
Protección de la Biodiversidad	Afectación al medio ambiente debido al envío a vertedero, incineración y otros tipos de eliminación de residuos generados en las actividades.	CORTO
	Contaminación del medioambiente y afectación de la salud de las personas como resultado del uso de sustancias preocupantes a lo largo de la actividad.	CORTO

TEMA		RIESGO / OPORTUNIDAD	HORIZONTE TEMPORAL (CORTO / MEDIO / LARGO PLAZO)
Economía circular. Gestión de los recursos naturales y la energía	Contribución a la economía circular mediante el diseño, fabricación, mantenimiento, reparación y modernización de productos (CUADROS ELÉCTRICOS).	OPORTUNIDAD	MEDIO
	Aumento de gastos para sustituir la entrada de productos y servicios no diseñados con criterios de circularidad, intensivos en uso de materias primas primarias, etc. por productos y servicios que sí atiendan a estos criterios, debido a la creciente demanda de mercado o futuras exigencias regulatorias.	RIESGO	CORTO
	Extracción y uso de recursos finitos no renovables (materias primas como hierro y acero, etc.) en las fases anteriores de la cadena de valor para la producción de materias procesadas y componentes clave para Grupo VOLTAN, derivando en su gradual agotamiento.	RIESGO	LARGO
Retención del talento	Desarrollo del personal propio mediante la ejecución de planes de formación (combinando formatos de aprendizaje presencial, virtual y de e-learning), realización de evaluaciones de desempeño (en competencias tanto generales como técnicas) y como parte de la práctica habitual de su trabajo.	OPORTUNIDAD	MEDIO
	Reducción de ingresos por ralentización de las operaciones y aumento de gastos de contratación como resultado de un aumento de la rotación del personal propio en Grupo VOLTAN debido a condiciones de trabajo inadecuadas por inestabilidad en el empleo.	RIESGO	MEDIO
	Aumento de ingresos por la mejora de la productividad y reducción de gastos de contratación como resultado de la fidelización del personal propio y atracción de nuevo talento mediante la garantía de un empleo seguro y estable con condiciones de trabajo adecuadas.	OPORTUNIDAD	MEDIO

TEMA		RIESGO / OPORTUNIDAD	HORIZONTE TEMPORAL (CORTO / MEDIO / LARGO PLAZO)
	Reducción de la seguridad y salud del personal propio como resultado de la escasez de anticipación de medidas de adaptación al cambio climático (p.e. a través de eventos climáticos extremos).	RIESGO	LARGO
Seguridad y salud	Reducción de ingresos por impacto reputacional y ralentización de las operaciones, así como aumento de gastos debido a litigios resultantes de lesiones o enfermedades laborales del personal propio de VOLTAN en el desempeño ordinario de su actividad en las instalaciones propias.	RIESGO	MEDIO
Fomento del desarrollo socioeconómico local	Aumento del negocio en energías alternativas con la necesidad de los clientes de avanzar en modelos de negocio que incluyan la transición energética	OPORTUNIDAD	MEDIO
Diversidad, igualdad e inclusión	Afectación de empleados como resultado de la ausencia de diversidad e inclusión de personas de distintos géneros, edades, razas, religiones, etc. en Grupo VOLTAN, lo cual homogeneiza la cultura corporativa, limita la creatividad y crea un ambiente laboral tóxico al no existir sistemas de apoyo sólidos para empleados infrarrepresentados.	RIESGO	CORTO
Desempeño económico y financiero	Aumento de ingresos resultante de la creciente demanda de servicios por ser un grupo que integra cuestiones ESG en su modelo de negocio.	OPORTUNIDAD	MEDIO
Ética y anticorrupción / Políticas Corporativas	Detección de prácticas no alineadas con la Debida Diligencia en los países en los que opera VOLTAN por no haber implantado eficazmente un Sistema de Cumplimiento Normativo en todas sus empresas, filiales y sucursales.	RIESGO	CORTO
Ciberseguridad y seguridad en la información	Reducción de ingresos por impacto reputacional e interrupción de las operaciones y aumento de gastos para reparar sistemas afectados por ciberataques que afecten a los distintos grupos de interés del Grupo VOLTAN.	RIESGO	CORTO

TEMA		RIESGO / OPORTUNIDAD	HORIZONTE TEMPORAL (CORTO / MEDIO / LARGO PLAZO)
Ciberseguridad y seguridad en la información	Reducción de ingresos por impacto reputacional, imposición de multas y sanciones e implementación de acciones correctoras como resultado de litigios por pérdida o filtración de datos del personal propio debido a brechas, resultando en el acceso a información personal y confidencial desde terceras partes maliciosas.	RIESGO	CORTO
Compromiso con el cliente y el proveedor	Demora en los pagos a proveedores, en particular a las PYMEs, que son especialmente vulnerables a dichas prácticas.	RIESGO	CORTO
I+D+i	Aumento del conocimiento del personal propio como resultado de las actividades de I+D+i, que permiten la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos técnicos y experiencia práctica que pueden aplicarse en la creación de productos o servicios innovadores.	OPORTUNIDAD	MEDIO
I+D+i	Aumento de ingresos como resultado a un aumento en la eficiencia operativa interna debido a la gradual digitalización e integración de las funciones y sistemas de VOLTAN.	OPORTUNIDAD	CORTO
I+D+i	Desarrollo de productos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente mediante la inversión en I+D+i en materia de sostenibilidad y digitalización.	OPORTUNIDAD	MEDIO

La identificación de riesgos se realiza a través de entrevistas personales con los responsables de las distintas unidades de negocio y áreas corporativas relevantes (principalmente miembros del Comité de Dirección). Una vez identificados, se evalúan en base a su probabilidad de ocurrencia e impacto en los objetivos estratégicos.

Teniendo en cuenta el Informe sobre Riesgos Globales 2024 del Foro Económico Mundial, los asuntos relacionados con la desinformación, el clima y la conflictividad social se encuentran dentro de los principales riesgos tanto a corto como a largo plazo. Al observar en detalle las amenazas percibidas a 10 años vista, despunta el hecho de que las cuatro primeras comparten el mismo ámbito: fenómenos meteorológicos extremos, desequilibrio ecosistémico, pérdida de biodiversidad y reducción de los recursos naturales.

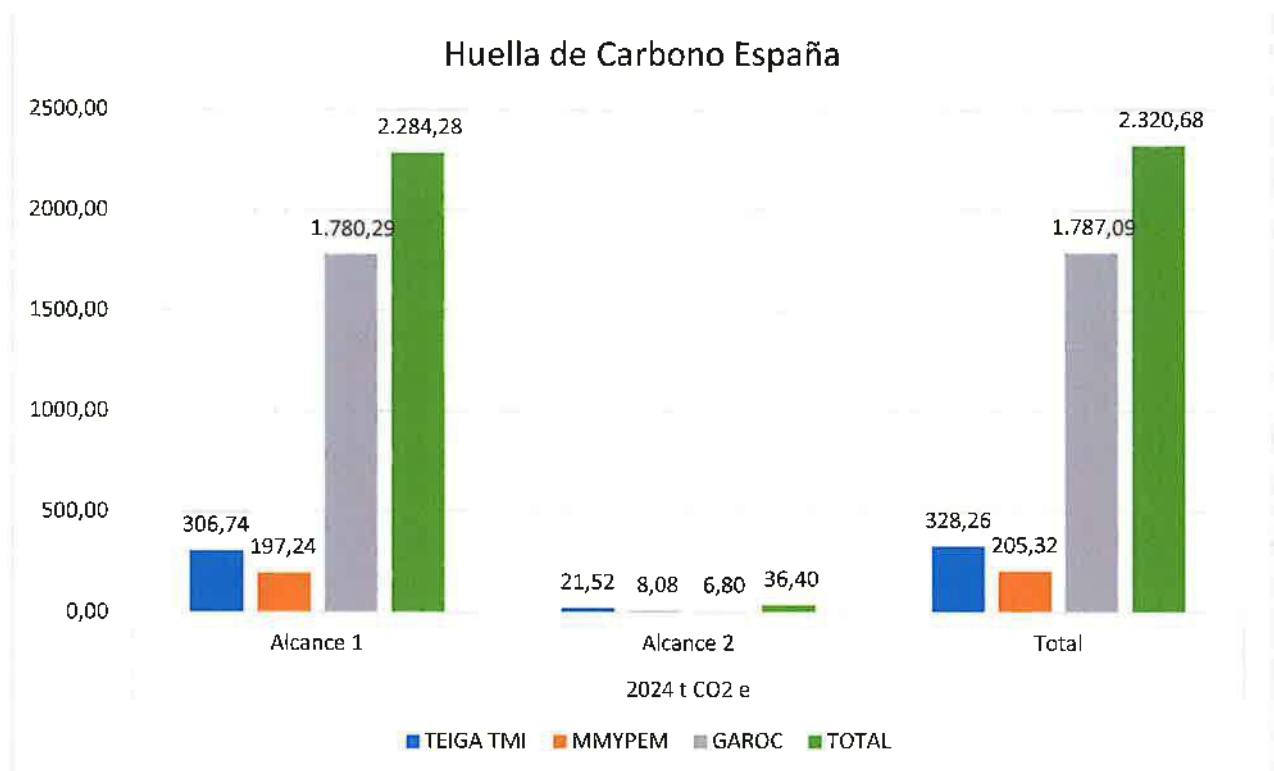


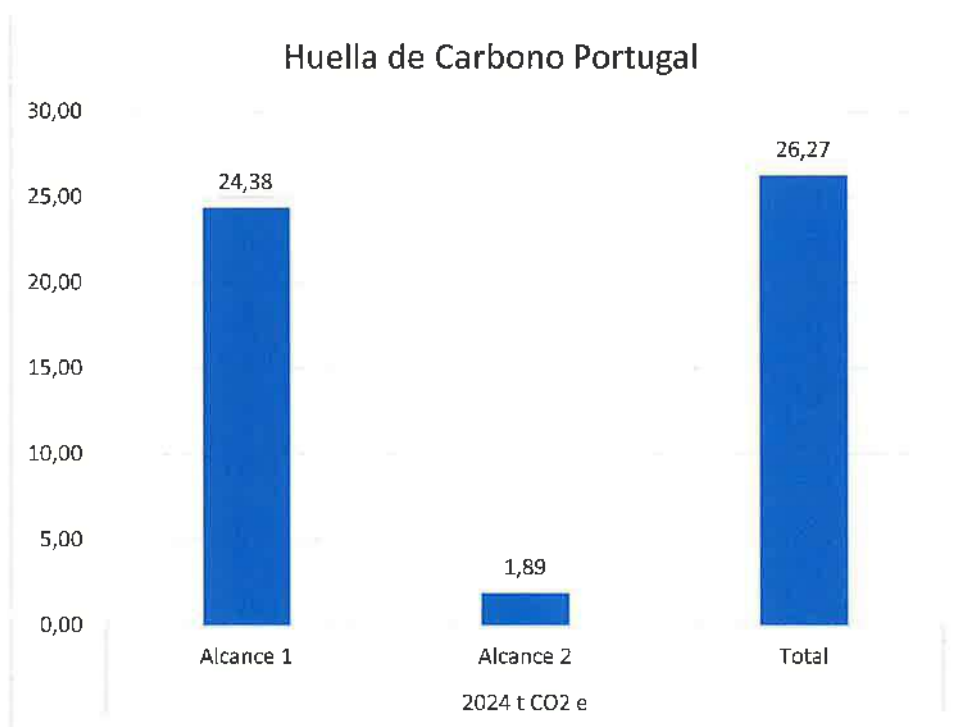
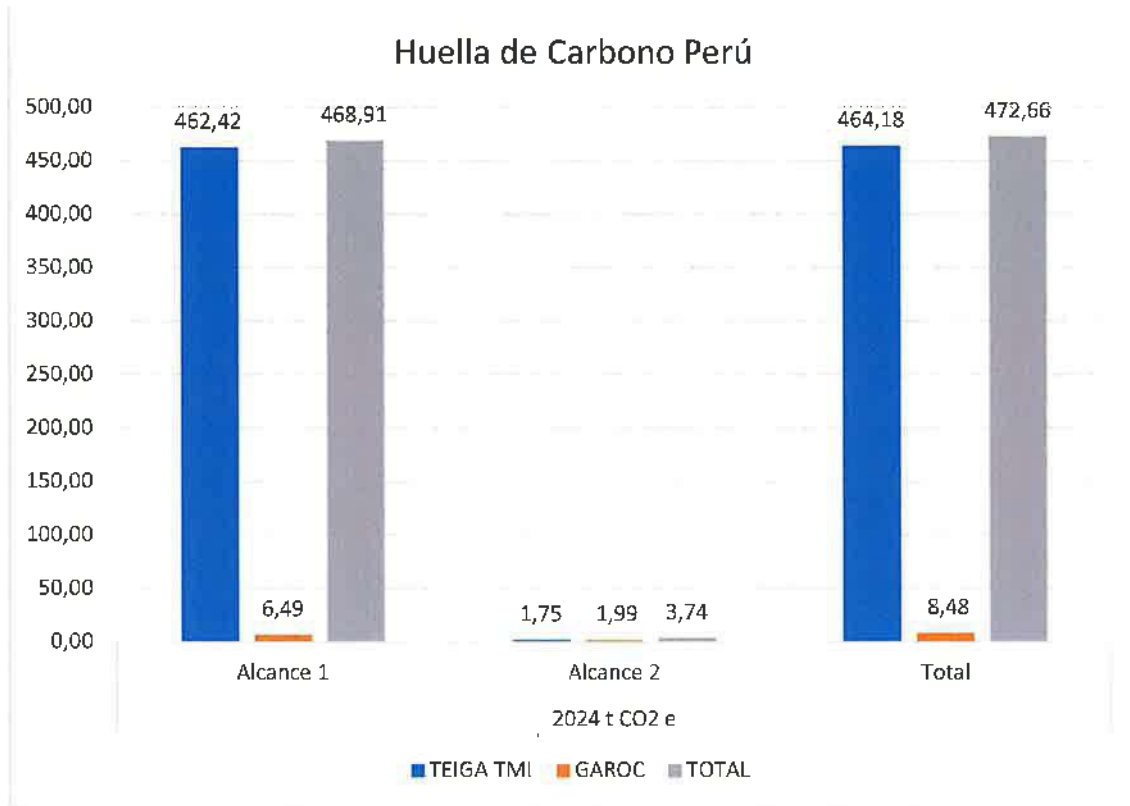
A estos riesgos ambientales los siguen como más numerosos aquellos relacionados con la tecnología: desinformación, consecuencias negativas de la inteligencia artificial y ciberseguridad.

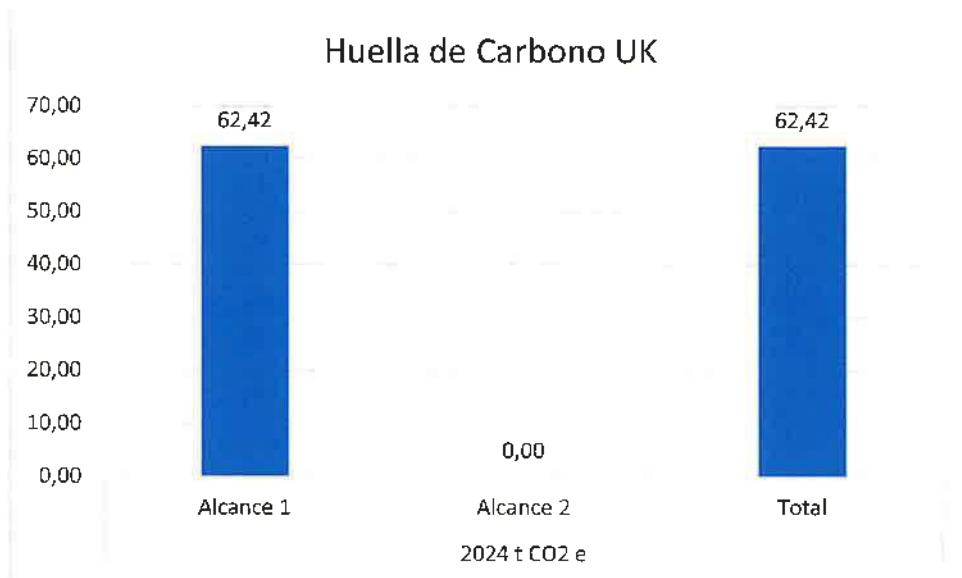
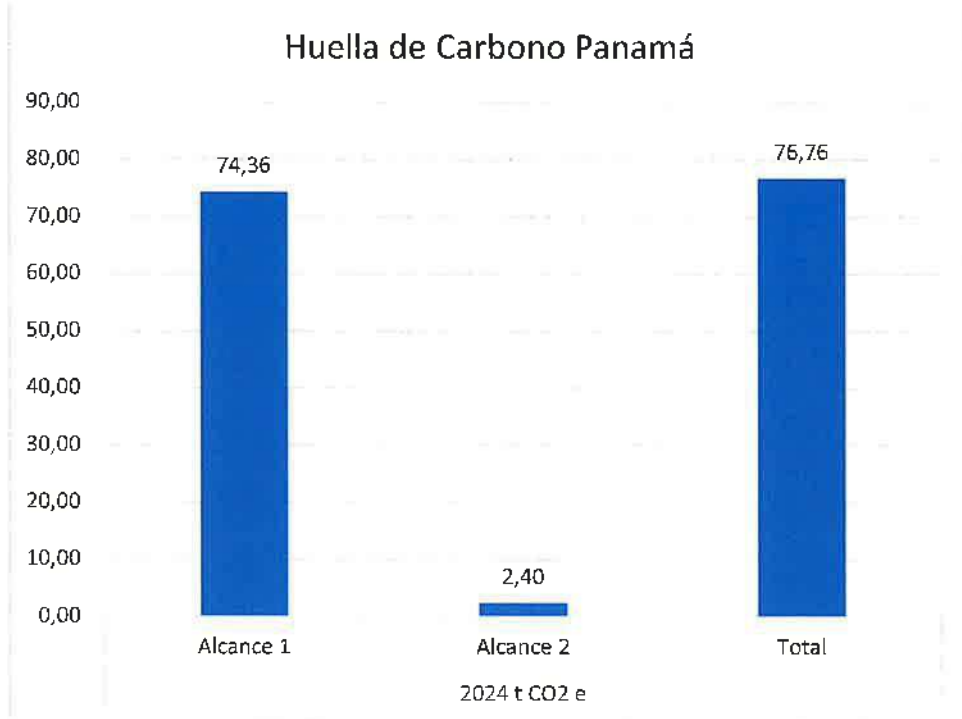
Por ese motivo, debemos tener en cuenta el contenido de este informe y mejorar nuestra capacidad de anticiparnos a los retos del entorno mediante el diseño de planes de acción a nivel global. De esta manera, con nuestra presencia internacional y en colaboración con otros agentes, seremos parte activa de la solución a los retos actuales de la sociedad.

5.5. MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Durante el año 2024 se han iniciado los trámites para la recogida de los datos necesarios para realizar el cálculo de la Huella de Carbono, alcance 1 y 2, generada por las empresas en la realización de sus actividades. Se han obtenido los siguientes datos:







En el caso de Mozambique, Chile, Sudáfrica y México, no se ha realizado el cálculo, ya que a día de hoy no se dispone de datos suficientes.

Se prevé una tendencia de aumento en los datos de 2025 y 2026, ya que es el periodo que se calcula para la estabilidad en la implantación de los procedimientos de trabajo.

En relación al Alcance 3, durante 2025 se realizará un análisis de materialidad de las categorías identificadas por *GHG Protocol* en este alcance. Se seleccionarán aquellas categorías relevantes en la actividad de VOLTAN y para poder plantearse cálculos en base a datos primarios o, en el caso de que no fuese posible, con estimaciones sólidas.

Además, se trabajará con nuestros proveedores, para conseguir el mayor cálculo de Huella posible, como en el caso de GLS que ya ha reportado la Huella generada derivada de los trabajos que le hemos encargado:

PROVEEDOR	HUELLA DE CARBONO PARA NUESTRA ACTIVIDAD, t CO ₂ e
GLS	0,93134

5.5.1. CONSUMO DE RECURSOS NATURALES

Disponemos de un procedimiento para la gestión de los Recursos Naturales (rev0, 25-10-2024).

En la compra de materiales, VOLTAN incorpora criterios medioambientales con especial enfoque en la selección de materiales reciclables y reutilizables. El material más común es el metal y está catalogado como no renovable.

En una primera estimación, se presentan los siguientes datos:

2024				
EMPRESA	HIERRO	MADERA	ACERO	HORMIGON
TEIGA TMI ESPAÑA	10,6 Tn	9,80 m ³		
GAROC		49 m ³		
TEIGA TMI PANAMÁ			1,5 Tn	0,14 m ³

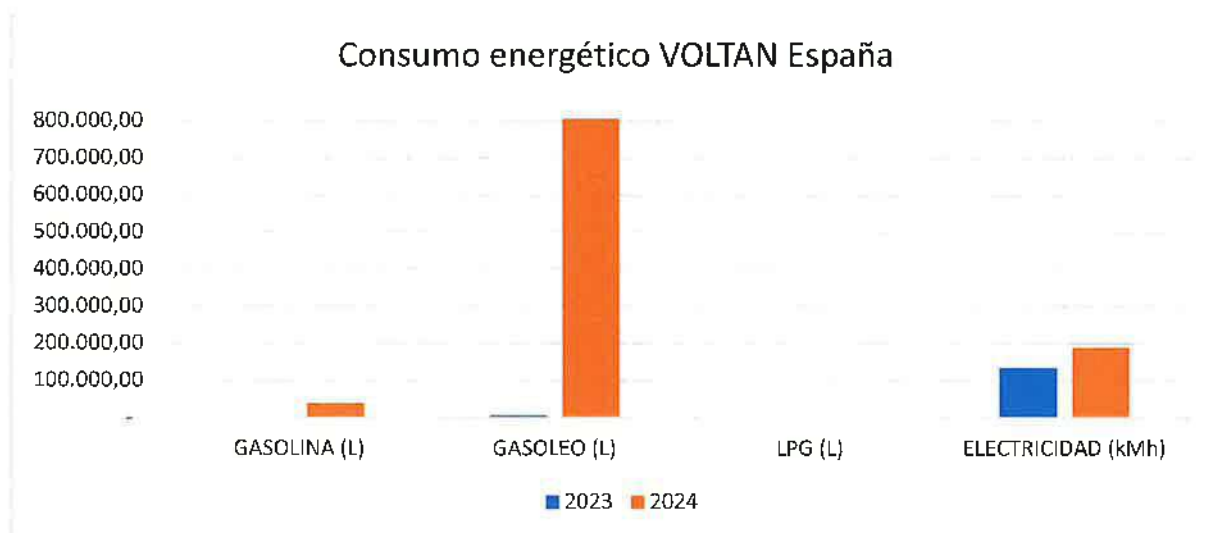
TEIGA TMI ESPAÑA	KG	ML	UD
ACCESORIOS INOXIDABLE	2.324,35	471,00	17.630,93
TUBO INOXIDABLE	601,26	9.577,25	940,00

OTRAS PIEZAS INOXIDABLE	114,00	3,07	13.030,00
TOTAL	3.039,61	10.051,32	31.600,93

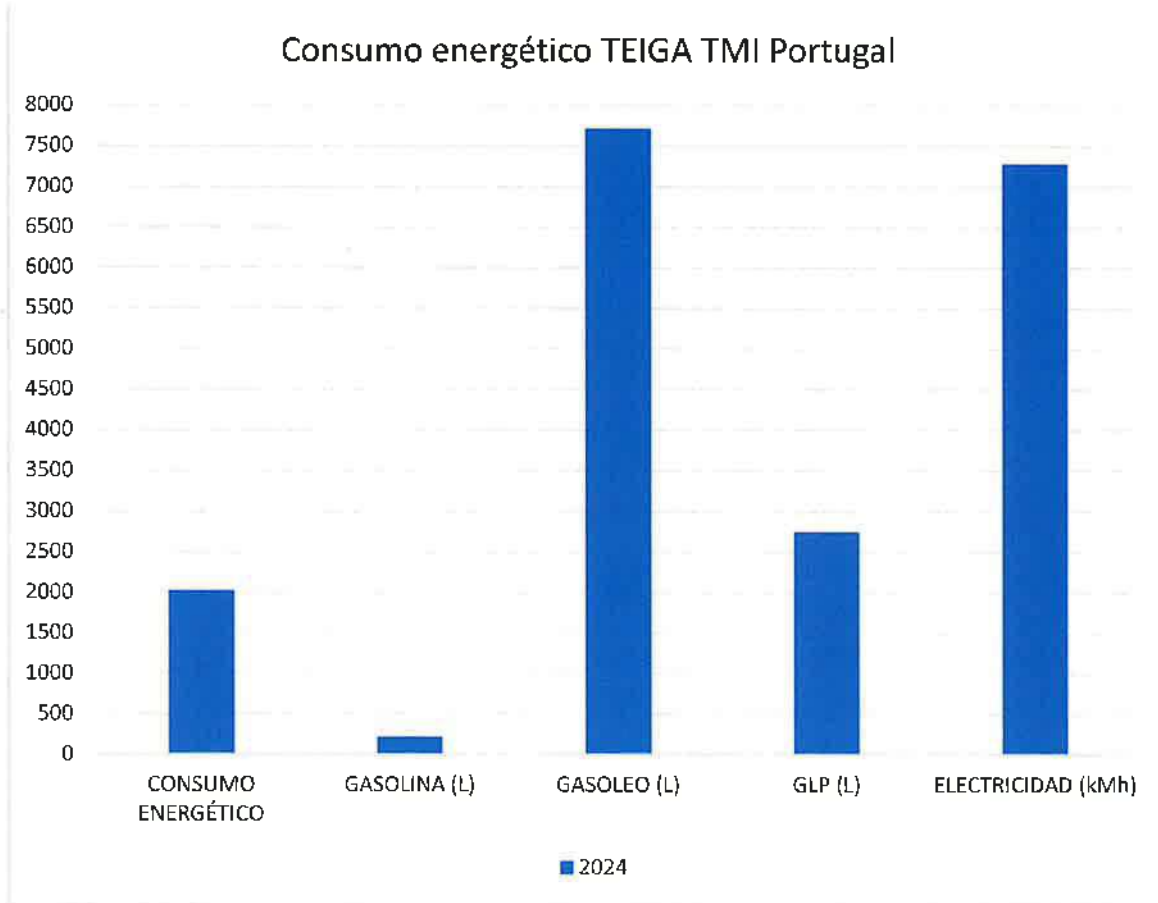
5.5.2. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA ENERGÍA

Nuestras actividades requieren el empleo de electricidad y diferentes tipos de combustibles, como gasolina, diésel y gas natural. La iluminación, climatización, uso de maquinaria en nuestras instalaciones y el uso de vehículos y maquinaria de movimiento de tierra propios, contribuyen nuestro consumo energético principal. Por ello, VOLTAN trabaja en la mejora continua de sus procesos productivos. Entre otras medidas, destacan el incremento de la compra de energía con garantía de origen renovable en España (30.928 kWh, el 16,33% del total) y el cambio a la iluminación LED. Asimismo, durante 2025 la compañía trabajará en la elaboración del nuevo plan de eficiencia energética, para los próximos tres años 2025-2027.

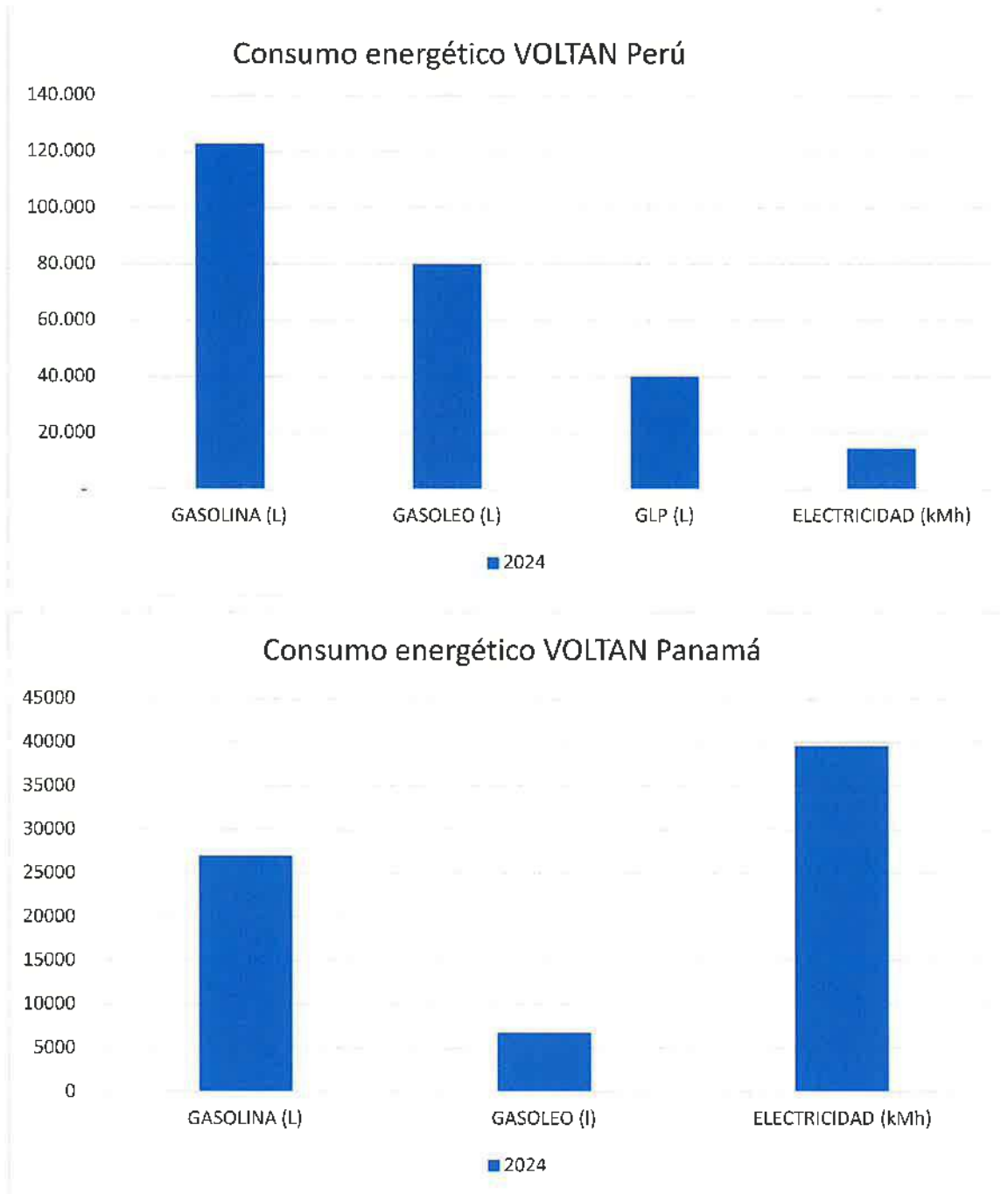
Este plan reforzará el compromiso de la compañía con la búsqueda de soluciones que reduzcan el impacto ambiental directo.

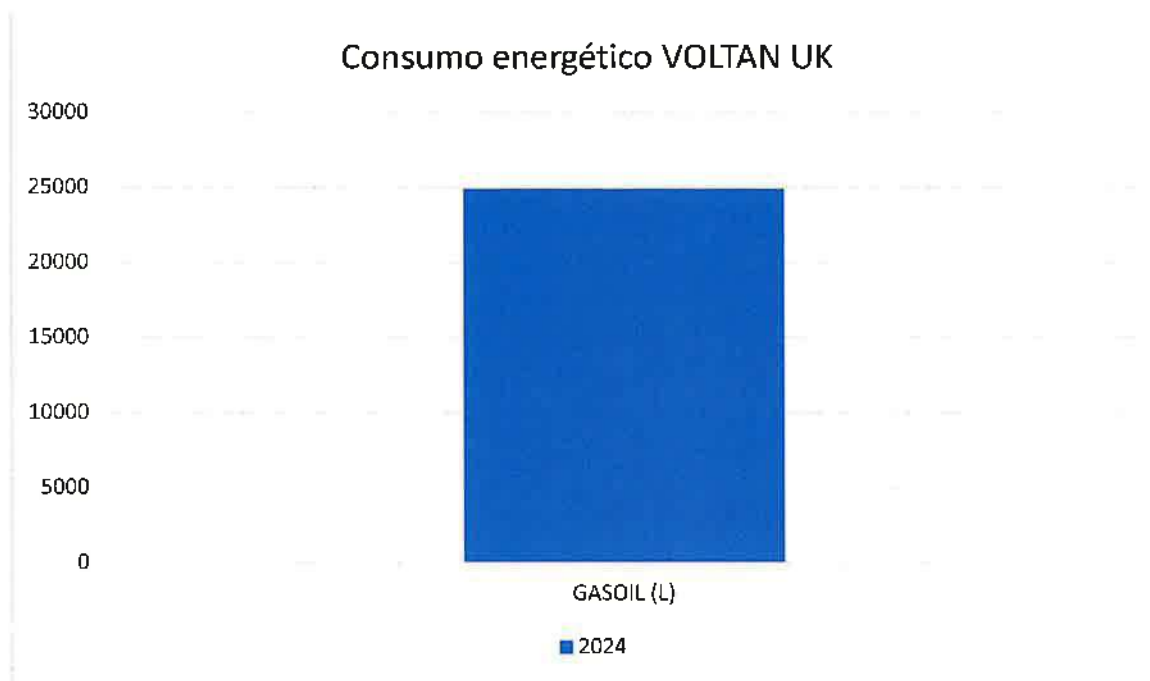


Si tenemos en cuenta los datos de consumo presentados en el informe de 2023, se aprecia un aumento considerable de las tres variables. Los motivos principales son: la incorporación de ATLAS y VOLTAN al reporte y la presión en la recogida de datos del combustible, ya que se han tenido en cuenta datos de consumos en obras (tanto puntuales como de larga duración).



En el caso de Portugal, los trabajos se realizan en las instalaciones de los clientes, asumiendo estos la mayor parte del consumo de energía. El mayor volumen de consumo está en los vehículos.





En Mozambique y México no disponemos de datos sobre nuestro consumo energético ya que lo asume directamente nuestro cliente.

La reducción del consumo de energía es un aspecto importante para VOLTAN, por ello ha establecido el objetivo de reducir un 5% la intensidad energética en los centros de España (Bergondo, As Pontes, Yeles y Ciudad Real) en 2027, con respecto a los niveles de 2024.

Una de las iniciativas más importantes del proceso de descarbonización del grupo, consiste en aumentar el consumo de energía eléctrica renovable, a través de contratos con garantía de origen, en los diferentes centros de trabajo, en función de las características y posibilidades de los diferentes países donde opera. En 2024, la electricidad renovable supone el 63 % del total consumido en España. El objetivo es conseguir que, en 2027, el 100% de la electricidad consumida en las oficinas y taller del grupo en España disponga de certificados de Garantía de Origen y que, en 2027, el 10% de los vehículos usados en España sean híbridos y/o eléctricos.

5.5.3. BIODIVERSIDAD

VOLTAN, a través de su compromiso con la Biodiversidad, promueve la conservación y el uso

JORNADA
MASTER UNIVERSITARIO EN
INGENIERIA DE MONTES:
INNOVACION Y
EMPRENDIMIENTO EN EL
SECTOR FORESTAL

27 NOVIEMBRE // 10:00-12:00
 SALÓN DE ACTOS CAMPUS
 LA VULTEGA



10:00
 INAUGURACION

10:10
 CONFERENCIAS:

D. Diego Casarín,
 ATLAS Innovative Engineering

Dña. Patricia Andrés,
 MLOGGY

Dña. Leyre Vareña,
 Land Life Company

D. Jaime Olatzola,
 ID Forest Sustainability Forest
 Advisors

Dña. Nur Algert,
 AGRESTA S. Coop

11:30
 DEBATE FINA

D. Oscar Vellido,
 ACCIONA

Dña. Althea Collado,
 Mejora genética

Participan y colaboran:



responsable del patrimonio natural, no solo como medio necesario para el desarrollo económico y el progreso social, sino también como un bien clave y de alto valor por sí mismo. Los principios establecidos se enmarcan en las siguientes líneas de actuación:

- Conservación, protección y mejora del medio natural a través de actuaciones específicas.
- Control y compensación de los impactos generados por las actividades de la compañía.
- Divulgación y fomento del conocimiento y la formación de la conservación de la biodiversidad, poniendo en valor y comunicando las actuaciones

desarrolladas, así como potenciando las buenas prácticas.

- Colaboración con administraciones públicas, comunidades locales, organizaciones sociales y otros grupos de interés para desarrollar actuaciones de conservación sensibilización e investigación en relación con la biodiversidad.

¿Cómo protegemos la biodiversidad en los trabajos que realiza GAROC?

Los impactos son controlados a través de las Evaluaciones de Impacto Ambiental realizadas por los clientes en aquellos proyectos o instalaciones de trabajo que lo requieran.

En los trabajos de construcción de subestaciones eléctricas:

Las medidas a tener en cuenta para la protección de la biodiversidad de los emplazamientos asociados a nuestras actividades, abarca, por ejemplo, la mitigación del impacto ambiental sobre la fauna y flora, rutas migratorias o de paso para especies animales en cuyo recorrido se encuentre intercalado el proyecto.

Medidas sobre la vegetación existente:

- Identificar visualmente en la zona afectada las especies protegidas, balizarlas y señalar su presencia
- Respetar, durante los trabajos de obra civil del proyecto, las cantidades de tierra vegetal en la zona, para su posterior extendido en las fases de restauración posterior
- Minimizar el traslado a vertedero de tierras estériles, favoreciendo su integración en fases constructivas de proyecto que requieran de materiales de similar tipología
- Acondicionamiento de puntos limpios y políticas de gestión de residuos, con el fin de no generar impacto en el ecosistema
- Realizar restauraciones y replantaciones de especies autóctonas una vez finalizados los trabajos
- Respetar los límites de policía y cauces naturales, asociados a la hidrología del entorno, así como gestionar la correspondiente humectación de las vías de acceso para no generar partículas en suspensión y minimizar así el impacto sobre el entorno

Medidas sobre la fauna:

- Identificación y reubicación dentro de la zona de anidaciones o zonas de apareamiento
- Implementación de dispositivos de visualización y anticolisión para aves
- Fabricación e instalación de cajas nido
- Implementación de elementos para determinadas especies de insectos

En trabajos de construcción y mantenimiento de líneas eléctricas:

Para la protección de la biodiversidad durante la construcción y vida útil de las líneas eléctricas de alta tensión, se utilizan diferentes dispositivos que se instalan en la propia línea, así como medidas complementarias que se implantan durante la construcción, siempre basadas en los estudios previos medioambientales que las diferentes administraciones implicadas en la tramitación de los proyectos emiten.

Medidas durante la construcción:

- Identificación de especies protegidas de fauna y flora.

- Identificación de periodos de paradas biológicas, para permitir la nidificación de las aves y que puedan nidificar en la zona de influencia de la instalación eléctrica.
- Identificación y balizamiento de zonas de flora protegida, para evitar afectar a estas especies.
- Implantación de sistemas de limpieza de cubas, para evitar los vertidos de residuos de hormigón.
- Implantación de sistemas de almacenamiento y recogida de los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, que se puedan generar durante la ejecución de los trabajos.
- Utilización de medios especiales para la construcción (por ejemplo, los helicópteros) para evitar afectar a los entornos protegidos.

Medidas para la vida útil de la instalación:

Basándose en los estudios medioambientales y autorizaciones concedidas a cada proyecto, estas son algunas de las medidas que se utilizan para la protección de las aves:

- Instalación de balizas salvapájaros en los cables de guarda, para evitar la colisión de aves.
 - o Dispositivos de espiral
 - o Dispositivos de tiras de neopreno
 - o Dispositivos giratorios
 - o Dispositivos luminosos
- Instalación de cajas nidos en los apoyos, para facilitar la nidificación de aves.
- Instalación de dispositivos antiposada, para evitar la nidificación de las aves en las estructuras y así evitar posibles electrocuciones.
- Instalación de dispositivos aislantes en puentes y cadenas, para evitar electrocuciones de aves.

Medidas durante las inspecciones periódicas de la instalación:

- Realizar el seguimiento de los planes de avifauna establecidos.
- Reporte de especies muertas, zonas inundadas, árboles caídos...
- Solicitud de las autorizaciones pertinentes a los Directores de cada parque natural sobre el cual se hacen vuelos con helicópteros.
- Análisis de las necesidades de tala y poda de las especies en la zona de la línea a inspeccionar con el objeto de establecer prioridades concretas y salvaguardar la poda y/o tala de aquellas especies donde no es necesario actuar.

5.5.4. CONSUMO DE AGUA

En nuestros emplazamientos, el uso principal del agua se destina a consumo y saneamiento. Sólo en un número reducido de ubicaciones se requiere un consumo más intensivo. La responsabilidad en el uso de los recursos, y en especial en la gestión del agua, constituye uno de los compromisos esenciales del grupo.

El consumo de agua que realiza VOLTAN en sus actividades es el siguiente:

- GAROC ESPAÑA
 - Perforaciones
 - Riego
 - Extinción de posibles incendios forestales
- TEIGA TMI ESPAÑA + MMYPEM
 - Limpieza de soldaduras
- ATLAS
 - No usa agua en su actividad
- TEIGA TMI PORTUGAL
 - Casetas de obra

En Panamá, México, África y UK, no se produce consumo de agua para nuestra actividad y, aquella que necesitamos para el suministro de casetas de obra es suministrada por el cliente.

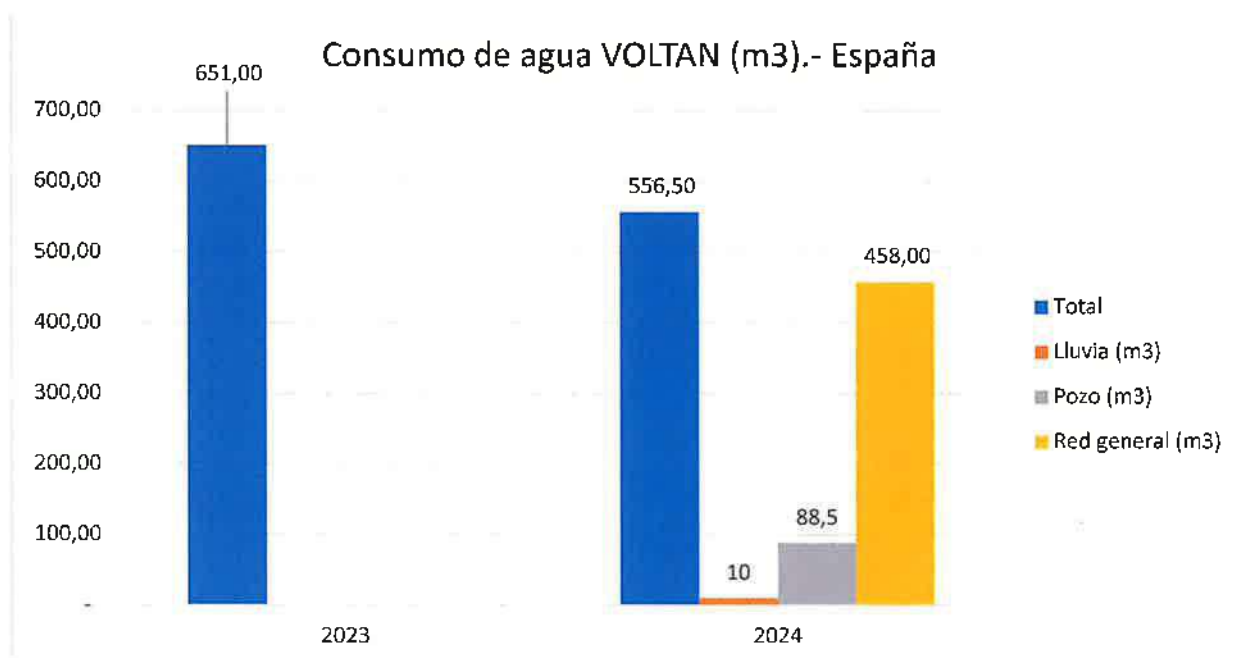
El agua es un recurso vital para la vida en el planeta y, por las actividades realizadas por las empresas participadas, no es necesario el uso de grandes cantidades de este recurso natural. Aun así, la Compañía trabaja para lograr una gestión eficiente y responsable del agua con iniciativas como la medición de la huella hídrica y la identificación del nivel de estrés hídrico de cada instalación.



VOLTAN identifica como uno de los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el objetivo 6 “Agua Limpia y Saneamiento” y reconoce el acceso al mismo como un Derecho Humano. Por ejemplo, y en línea con este compromiso de sostenibilidad, la Compañía desarrolla con sus clientes medidas para proteger las cuencas hidrográficas de los ríos cuando realiza trabajos en las centrales hidroeléctricas.

El Grupo brinda a todos sus empleados acceso a agua potable a través de fuentes de agua y agua embotellada, administradas de forma segura y en pleno funcionamiento en todos los centros de trabajo, al tiempo que garantiza zonas para asearse y a sistemas de saneamiento, velando por las condiciones de salud y seguridad de la plantilla.

Durante el año 2024, no se han producido incidentes relacionados con la gestión del agua.



EMPRESA	RED GENERAL (m3)		LLUVIA (m3)		POZO (m3)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
TEIGA TMI	492	225				
MMYPEM	54	98				
GAROC	105	120		10		88,50
VOLTAN		15				
TOTAL	651 M3	458 M3		10 M3		88,50 M3

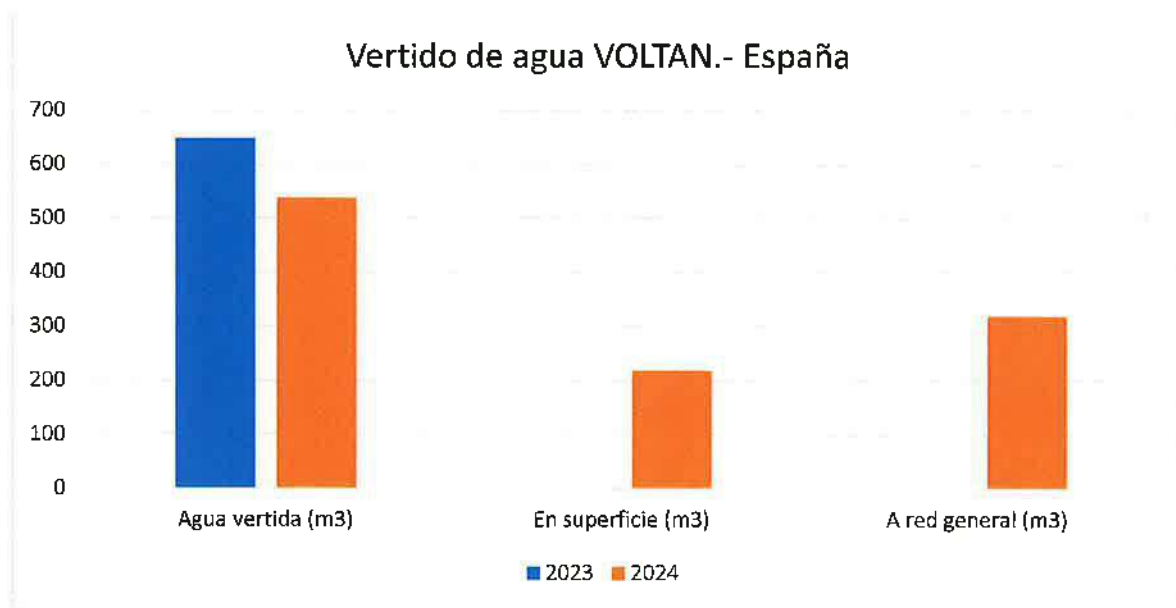
En el caso de TEIGA TMI, los trabajos donde se realiza un consumo de agua que podamos controlar es en el taller ubicado en Bergondo, A Coruña. Los consumos son variables, ya que dependen del volumen de trabajo de prefabricación que haya ese año en las instalaciones propias. Este centro es el único que

no hace un vertido total del agua, ya que, para su proceso de trabajo, necesita el uso del agua para la limpieza de la soldadura realizada. El agua usada para esta actividad se recoge en un depósito y es gestionada como residuo peligroso posteriormente.

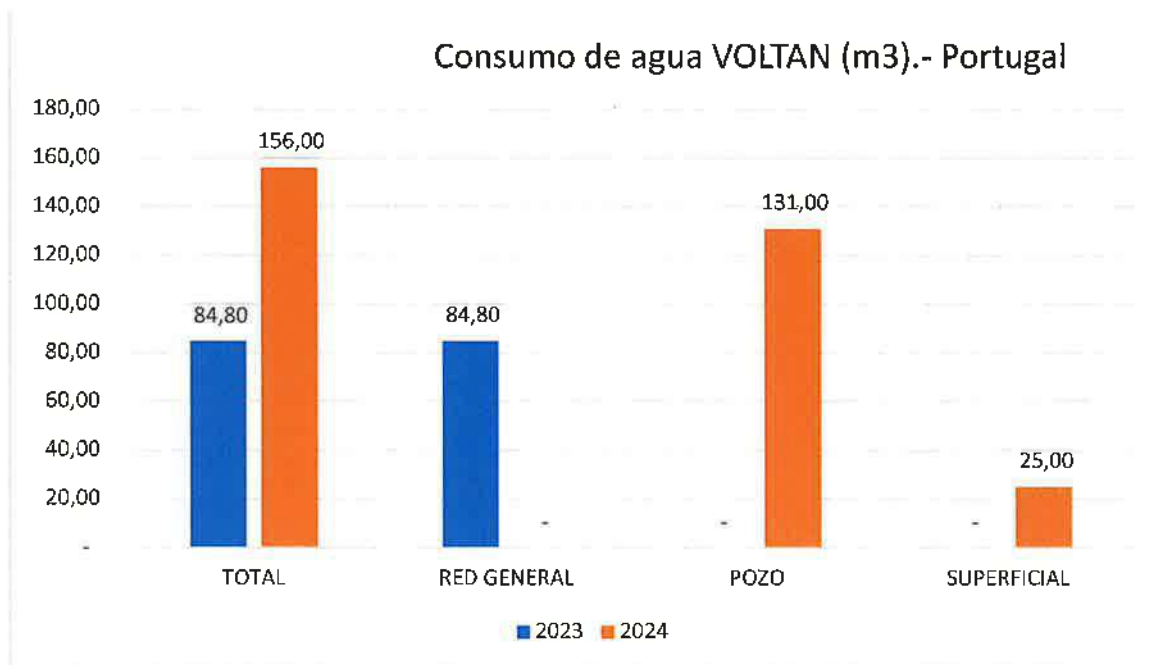
Para MMYPEM, el consumo de agua que se realiza está relacionado con el agua consumida en las oficinas y el almacén situado en As Pontes, A Coruña.

GAROC usa el agua para perforaciones controladas, riesgos de caminos y prevención de incendios forestales. Su uso está justificado pues mediante el riego se controla la contaminación por partículas en suspensión y, además, debido a las zonas donde ejerce su trabajo, debe disponer de agua disponible por si se produce un incendio forestal o, debido a las condiciones atmosféricas, es necesario mantener la humedad de la zona.

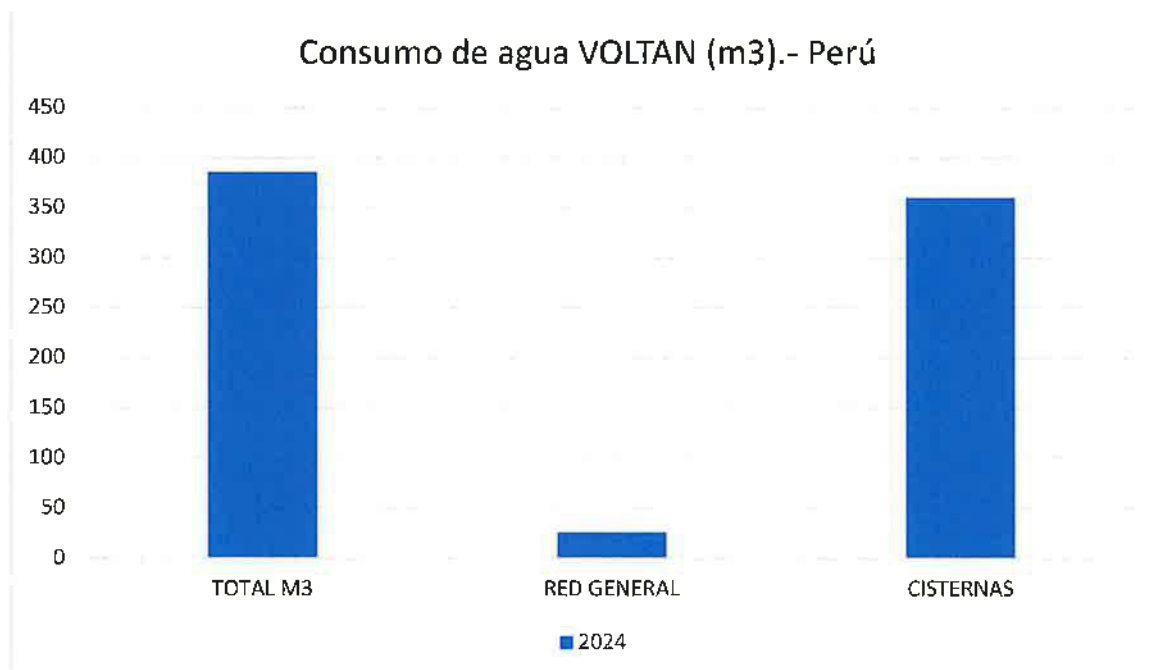
ATLAS no consume agua para su actividad y, en el caso de las oficinas, no dispone acceso a su consumo (aunque es mínimo).



TEIGA TMI gestionó 2,83 m3 en 2023 y 3,80 m3 en 2024 como residuo peligroso.



En el caso de Portugal, los trabajos realizados se sitúan en las instalaciones de los clientes. En 2024 se produjo un aumento del consumo de agua al estar en ejecución dos trabajos de forma simultánea. Estos consumos se destinan al servicio de casetas de obra y el vertido, a fosa séptica para ser tratado como residuo o a la red general, es total, ya que no se usa agua para proceso.



VOLTAN no necesita, para la realización de su actividad, autorizaciones de vertido, no obstante, en el taller de TEIGA TMI España, se adoptan medidas de prevención para garantizar que, los vertidos que se realizan a la red general, cumplen con unos valores aceptables con respecto a pH, hierro, nitratos, sulfuros, hidrocarburos... realizando analíticas anuales y con el mantenimiento periódico del decantador de hidrocarburos que está instalado.

Estas acciones forman parte de los sistemas de gestión ambiental que las compañías tienen implantados, verificados y certificados según el estándar internacional ISO 14001.

En la evaluación de proveedores con respecto a criterios ESG se solicita información de la gestión que hacen nuestras empresas colaboradoras con respecto a su uso del agua, valorando positivamente las medidas que implementan en relación con la gestión del agua y analizando aquellos proveedores que tienen un impacto significativo en este recurso.

Como medida principal, en 2025 se realizará un estudio sobre la Huella Hídrica de la organización, con la idea de conocer de forma completa el uso del agua por VOLTAN, establecer las medidas de reducción del uso del agua que sean posibles y realizar sensibilización ambiental de todo el personal.

Aunque, según los recursos consultados en Aqueduct Water Risk Atlas, del Instituto de Recursos Mundiales, con fecha 10/02/2025, la zona donde está ubicada la empresa se considera como de riesgo bajo-medio en el caso de UK, TEIGA TMI España y MMYPEM España, medio-alto para GAROC España y Panamá y extremadamente alto en Mozambique, cabe destacar que nuestro consumo en agua no es significativo y está ligado, en su mayoría, a la necesidad de disponer de agua para aquellas zonas donde puede existir riesgo de incendio o sea necesario humedecer los caminos y la vegetación.

5.5.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PRODUCTO SOSTENIBLE.

En un contexto de recursos cada vez más limitados, la economía circular adquiere un papel crucial en la preservación del medio ambiente. Consciente de esta realidad, VOLTAN busca alcanzar el mayor ratio de reciclabilidad posible a través del uso de componentes reciclados en sus proyectos.

Desde abril de 2024, En la producción de cuadros eléctricos de TEIGA TMI, se usan armarios modulares de acero descarbonizado que están diseñados con acero reciclado fabricado con energía renovable

(huella de carbono de 505 kg CO₂ eq.). Y ATLAS, repara equipos informáticos propios con piezas de otros equipos que ya no son útiles.

Fruto del compromiso de la Compañía con la economía circular, se ha establecido el objetivo, a nivel Grupo, de reciclar el 10% de todos los residuos principales generados de cara a 2026.

Este propósito es monitorizado de forma mensual por los responsables de medioambiente de cada compañía y revisado trimestralmente por la persona responsable de sostenibilidad del VOLTAN.

Para promover el crecimiento sostenible y el uso responsable de los recursos, VOLTAN cuenta con políticas de sostenibilidad y compras responsables, donde se establecen los principios generales del Grupo.

GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

VOLTAN tiene como objetivo reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados en su actividad.

La gestión de los residuos se realiza de manera independiente por parte de cada centro de trabajo, cumpliendo con los requisitos legislativos de cada localización. En todas ellas se realiza el control y seguimiento por tipo de residuo a través de seguimiento interno. En algunas instalaciones se realizan memorias anuales de residuos peligrosos y no peligrosos que se presentan a la administración pública competente.

Tn	RESIDUOS NO PELIGROSOS		RESIDUOS NO PELIGROSOS: REUTILIZACIÓN Y RECICLAJE		RESIDUOS PELIGROSOS		RESIDUOS PELIGROSOS: REUTILIZACIÓN Y RECICLAJE	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
EMPRESA								
TEIGA TMI España	67,00	353	67,00	353	6,00	8,61	4,00	8,61
TEIGA TMI Portugal	5,16	52,28	5,16	52,28	0,10	0,13		
TEIGA Perú		101,30		0,04		1,50		
GAROC España	1.335,83	6.614,82		6.614,82		0,68		0,08
GAROC Perú		2,61				0,55		
TEIGA TMI Panamá		2,4						
MMYPEM	0,02	3,91		3,91				0,12
TOTAL (Tn)	1.408,01	7.130,32	72,16	7.024,05	6,10	10,11	4,00	8,81

Durante 2024, se gestionaron a través de vertedero 1,50 Tn en TEIGA TMI Perú y 0,55 Tn en GAROC Perú de residuos no peligrosos, así como 2,4 Tn de residuos no peligrosos con destino a vertedero en TEIGA TMI Panamá.

Todos los datos declarados en las tablas anteriores se han calculado a partir de la información de gestión realizada con los gestores de los residuos en cada empresa del grupo, en función de su tipología, cantidad y tipo de gestión).

El porcentaje de volumen de residuos reciclados de 2023 (5,4%) a 2024 (98,4%) ha crecido favorablemente, debido también a que el volumen de datos que se están reportando es mayor cada vez y más detallado.

A pesar de la diversidad en la composición de los residuos en función de las actividades desarrolladas por la compañía, se observa una relevancia significativa en ciertas tipologías como los residuos de construcción, madera y plásticos. Esto es motivado por obras grandes donde el material a montar viene en cajas de madera de grandes dimensiones y recubiertas con plástico protector.

La gestión de los residuos se realiza conforme a las siguientes premisas:

1. Reducir la generación de residuos en origen.
2. Maximizar la reutilización, reciclado y valorización de los residuos. En esta línea, durante el año 2024, el 98,4% del total de los residuos tanto peligrosos, como no peligrosos, generados se han valorizado, manteniendo el objetivo de ir mejorando año tras año.
3. Promover campañas de sensibilización sobre la segregación y minimización de residuos.
4. Realizar un tratamiento y una gestión correcta de los residuos, con gestores próximos a las instalaciones y evaluando a nuestros socios de la cadena.

Como acciones previstas para 2025, se destacan:

- Trabajar con las empresas del grupo para afinar el reporte de las cantidades de residuos gestionadas y su destino final.
- Adhesión al Pacto de Economía Circular del Ministerio de Agricultura y Pesca , Alimentación y Medioambiente en España.

Acordar con los gestores de los residuos la priorización en la gestión de los residuos de códigos R.

6. NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS



6.1. PERSONAS

Las personas que forman VOLTAN son clave para el desarrollo de un proyecto sostenible y la calve para el despliegue de la estrategia de manera sostenida, garantizando un entorno laboral seguro, justo e inclusivo, promoviendo el bienestar, el desarrollo y el compromiso de las personas alineadas con sus valores, y asegurando el cumplimiento de altos estándares éticos y laborales.

6.1.1. EMPLEO DE CALIDAD

El empleo de calidad y estable sigue siendo un objetivo a conseguir de VOLTAN. La experiencia y el conocimiento de las personas son uno de los ejes que han facilitado la posición competitiva de VOLTAN en todas sus actividades. Muestra de ello es que la plantilla fija a cierre del periodo se sitúa en más del doble de las cifras de 2023.

La generación de empleo de calidad implica también la necesaria organización del trabajo de acuerdo con la legislación laboral propia de cada país y los convenios colectivos de aplicación. Así, cada empresa participada, determina los aspectos relativos, entre otros, a la jornada laboral, periodos de descanso, calendario, vacaciones, licencias y excedencias, así como pactos de beneficios sociales de acuerdo con las prácticas de mercado.

Además, cada sociedad establece medidas destinadas a facilitar la conciliación. Algunas de ellas tienen que ver con la regulación de la jornada de trabajo, cuyo seguimiento se realiza, en general, a través del registro de la hora de entrada y salida. Otras medidas que se pueden destacar son:

Jornada intensiva en verano, flexibilidad de entrada, teletrabajo según necesidades...

Además, se recogen medidas relativas al derecho a la desconexión digital.

6.1.2. TALENTO NECESARIO

Es el objetivo de VOLTAN ofrecer una propuesta de valor que, alineada con sus valores, atraiga y comprometa el talento que las actividades de negocio requieren, asegurando al mismo tiempo un dimensionamiento adecuado.

Por otro lado, se ha puesto foco en la mejora de la experiencia del candidato, en línea con nuestro compromiso con ofrecer una experiencia digital positiva. Así, durante 2024 hemos optimizado nuestra presencia en plataformas clave en atracción de talento como LinkedIn.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso constante con las personas, la innovación y la sostenibilidad.

En 2024 la plantilla media del Grupo ha ascendido a 1.544 empleados.

La evolución de la plantilla en 2024 responde a la necesidad de dar respuesta a la ejecución de la cartera de proyectos.

La captación de talento, en este sentido, es una de las palancas clave para dar respuesta a los retos de negocio de las diferentes actividades del Grupo y se pone especial foco, tanto en su ejecución, como en la mejora de su desempeño.

Entre las actuaciones que VOLTAN desarrolla actualmente para dotar de los recursos adecuados a las diferentes actividades en las distintas zonas geográficas, destacan las siguientes: la presencia en ferias de empleo, tanto nacionales como internacionales, jornadas de puertas abiertas o la publicación de ofertas a través de diferentes plataformas de empleo o redes sociales.

Durante 2025, seguiremos definiendo un **proceso de integración a nivel Grupo** en tres etapas, diseñado para acompañar y facilitar la adaptación a las políticas de la compañía y al puesto de trabajo.



En 2025, mediante reuniones regulares de **evaluación de desempeño**, proporcionaremos a nuestra plantilla información clara y constructiva sobre su rendimiento. Durante estas evaluaciones, nuestros profesionales recibirán una retroalimentación detallada que destaca tanto sus puntos fuertes como

las oportunidades de mejora. Este proceso no sólo les permitirá comprender sus propios avances, sino que también contribuirá a su alineación con los objetivos y valores del Grupo.

Con respecto a las jornadas de puertas abiertas, al abrir nuestras puertas a estudiantes, les proporcionaremos una visión transparente y auténtica de nuestra cultura organizacional y nuestras operaciones. Esto fortalece nuestra imagen como empleador comprometido, innovador y dispuesto a compartir conocimientos. Además, al exponer a los estudiantes a nuestro entorno laboral, estamos contribuyendo a la incorporación de futuros profesionales que podrían convertirse en valiosos activos para la empresa. La experiencia directa en nuestras instalaciones les permite comprender la aplicación práctica de sus estudios y, potencialmente, estimula el interés en carreras relacionadas con nuestras áreas.

En España, participamos en convenios con institutos cercanos, para acoger alumnos de prácticas, que no solo son beneficiosas para los estudiantes y profesionales en formación, sino que también son una estrategia integral para preparar y cultivar futuros talentos para nuestros equipos.



Feria de empresa y talento, 10/10/2024



Jornada de trabajo en equipo, Perú

6.1.3. ECOSISTEMA DE APRENDIZAJE CONTÍNUO

VOLTAN tiene el compromiso de promover un ecosistema de aprendizaje que permita el desarrollo del talento de manera continua. Se proporcionan oportunidades de desarrollo profesional a todas las personas, reconociendo que su crecimiento es clave para la sostenibilidad del proyecto.

Con el objeto de asegurar un proceso de formación eficaz y eficiente, se realiza un diagnóstico de necesidades de formación (por ejemplo: seguridad y salud laboral, calidad, seguridad de producto, cumplimiento normativo, etc.), se ejecuta y se evalúa.

En 2024, hemos realizado formación:

ESPAÑA	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	12.521	10.616	1.905

ESPAÑA	TITULADOS SUPERIORES Y MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TOTAL	3.694	331	8.023

ESPAÑA	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)
TOTAL	630	9.925	1.493

PORTUGAL	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	854	753	101

PORTUGAL	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TOTAL	63	0	791

PORTUGAL	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)
TOTAL	0	781	73

PERU	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	25.093	22.824	2.269

PERU	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TOTAL	1.192	10.700	13.201

PERU	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)
TOTAL	418	22.208	1.567

PANAMA	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	118	118	0

PANAMA	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO Y TITULADOS ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TOTAL	0	118	0

PANAMA	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)
TOTAL	6	118	0

UK	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	727	718	9

UK	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TOTAL	161	5	561

UK	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)
TOTAL	0	727	0

6.1.4. SALARIOS DIGNOS Y EQUITATIVOS

VOLTAN se compromete a ofrecer a las personas salarios que aseguren un nivel de vida digno. La organización establece mecanismos para garantizar la equidad retributiva, asegurando que todas las personas, sin importar su género, raza, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad, edad, religión u otra condición, reciban una compensación justa y equitativa.

El tratamiento de fijación y gestión de las remuneraciones dentro del Grupo VOLTAN se desarrolla atendiendo a lo recogido en la Política en materia de gestión retributiva y que es de aplicación al Grupo. Esta regulación corporativa tiene como objetivo asegurar un tratamiento adecuado en términos de coherencia interna y competitividad externa de las retribuciones y el alineamiento de estas con los retos y necesidades de las actividades. Estos criterios generales se concretan en unos niveles retributivos adecuados en todos los países en los que está presente VOLTAN, considerando el salario mínimo establecido por ley o convenio colectivo de aplicación en cada caso.

6.1.5. DIÁLOGO SOCIAL

VOLTAN respeta y garantiza el derecho de los trabajadores a asociarse libremente y a participar en negociaciones colectivas sobre condiciones de trabajo. Fomenta un diálogo abierto y constructivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, reconociendo la importancia de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan a sus condiciones laborales. Ampara la constitución de órganos de representación que faciliten la comunicación y colaboración, asegurando que los trabajadores puedan ejercer su derecho a defender sus intereses por esta vía. Los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar son variados dentro del Grupo, lo que aporta mayor flexibilidad para la adecuación de las vías más apropiadas, de acuerdo con los usos y costumbres de cada geografía y regulación legal.

En 2024 todos los empleados de España están amparados bajo convenios colectivos sectoriales.

El 53,65% de la plantilla del Grupo VOLTAN está sujeta a un convenio colectivo y el 23,22% de la plantilla está representado por los representantes de los trabajadores (existe un comité de empresa en TEIGA TMI ESPAÑA y Portugal).

En el resto de países no existe legislación sectorial específica.

6.1.6. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

6.1.6.1. Igualdad de oportunidades

Uno de los pilares del compromiso con las personas de VOLTAN, tal como indica el Código de Conducta, la Política de Sostenibilidad y los Planes de Igualdad, es el respeto a la diversidad y el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Grupo no tolera ningún tipo de acoso y promueve un entorno de trabajo diverso, inclusivo y equitativo donde se valore y respete la diversidad. Para asegurar este compromiso, VOLTAN establece iniciativas que garantizan y promueven la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen, género, etnia, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, estado civil, condición socioeconómica o capacidad. Además, adopta medidas que garanticen una aplicación equitativa de los procesos de personas a lo largo de su vida laboral.

En los procesos de reclutamiento y selección se garantizan las mismas oportunidades de ingreso manteniendo criterios no discriminatorios, a través de la realización de reclutamientos en abierto a todas las personas, el empleo de requerimientos de selección objetivos y sin tener en cuenta situaciones no relacionadas con el puesto de trabajo.

Asimismo, se garantiza el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

Con el fin de llevar un control integral de dichos compromisos y sus respectivas iniciativas, todas las sociedades españolas del Grupo al cierre del ejercicio están en trámites de cumplir con la normativa legal relativa al desarrollo de planes de igualdad y cuentan con distintos mecanismos de gestión, tales como el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y comisiones de igualdad, con representación de la empresa y de los trabajadores, con el fin de prevenir y, en su caso, resolver los casos de acoso sexual y la discriminación laboral por razón de sexo. Durante el ejercicio

2024 se han iniciado las adecuaciones necesarias para el cumplimiento Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Asimismo, a lo largo de 2024 se ha trabajado en la divulgación interna de los planes de igualdad y de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo a través de los medios habituales y la promoción del uso del lenguaje igualitario e inclusivo tanto en las comunicaciones internas, como externas. Así como en los protocolos de desconexión laboral.

Las denuncias relativas a esta materia se tramitan a través del Sistema Interno de Información (canal de denuncias) y se reportan con detalle en el capítulo 7.

6.1.6.2. Accesibilidad universal

La accesibilidad a los entornos físicos de VOLTAN se fomenta mediante el aseguramiento de que toda nueva inversión de edificios industriales y de servicios, así como toda adecuación o acondicionamiento de dotación e instalaciones de servicios generales se realiza de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad del lugar.

En cuanto a la accesibilidad de la información, VOLTAN está firmemente comprometido con la accesibilidad de su web y desea que sus contenidos lleguen al mayor número de usuarios, independientemente de su condición de discapacidad.

Finalmente, cabe destacar que el Grupo VOLTAN cumple con lo establecido por la legislación relativa a derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en cada país. Esto se realiza mediante la contratación directa de trabajadores con discapacidad certificada, junto con la adopción de medidas alternativas recogidas en la legislación vigente, si bien es cierto que no en todas las organizaciones se logra llegar a los mínimos exigidos. Esto es, principalmente, por el sector de la actividad y la dificultad para encontrar a personal cualificado que disponga de un certificado de discapacidad reconocido.

AÑO	Nº DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VINCULADAS A LA EMPRESA
2023	3
2024	4

6.1.7. TABLAS DEMOSTRATIVAS

A continuación, presentamos las tablas requeridas para informar sobre la gestión de nuestros profesionales. Todos los datos están en euros:

ESPAÑA

Clasificación profesional

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024

Categoría	2024		
	Hombre	Mujer	
Consejeros	1	0	
Altos directivos (no consejeros)	5	0	
Resto de personal directivo	5	0	
Profesionales, técnicos y similares	72	27	
Personal de servicios administrativos y similares	64	26	
Comerciales, vendedores y similares	0	0	
Resto del personal cualificado	403	6	
Trabajadores no cualificados	0	0	
Total	550	59	609

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024		
	Hombre	Mujer	
Consejeros	1	0	
Altos directivos (no consejeros)	5	0	
Resto de personal directivo	5	0	
Profesionales, técnicos y similares	65	25	
Personal de servicios administrativos y similares	60	22	
Comerciales, vendedores y similares	0	0	
Resto del personal cualificado	428	7	
Trabajadores no cualificados	0	0	
Total	565	55	619

HORAS TRABAJADAS	HOMBRES	MUJERES
1.506.543,99	1.382.570,62	123.973,37

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
695	41	736

Edad
<35 años
191
35 a 50 años
338
>50 años
208

Discapacidad
Empleados discapacidad
3,00
Empleados en plantilla
619,00
Ratio
0,48%

Rotación

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	36	-	36
Bajas voluntarias	91	6	97
Jubilación	3	-	3
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	23%	11%	22%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	104	32	136
Técnicos no titulados y administrativos	86	31	117
Otro personal	375	8	383

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	58.680,71	34.952,93	40%
Técnicos no titulados y administrativos	30.772,54	25.704,16	16%
Otro personal	41.726,42	14.097,67	66%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	249	29	278
35 a 50 años	150	21	171
>50 años	165	5	170

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	35.729,86	20.737,45	42%
35 a 50 años	54.909,44	32.092,11	42%
>50 años	72.512,17	15.581,37	79%

MEXICO

TEIGA TMI MEXICO	HORAS TRABAJADAS	HOMBRES	MUJERES
2024	101.748	99.448	2.300

Clasificación profesional**Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024**

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	18	
Trabajadores no cualificados		
Total	18	0

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Altos directivos (no consejeros)	0	0
Resto de personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	0	0
Personal de servicios administrativos y similares	0	0
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	35	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	35	0

Rotación	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	4	-	4
Bajas voluntarias	10	-	10
Jubilación	-	-	-
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	40%		40%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	-	-	-
Técnicos no titulados y administrativos	-	-	-
Otro personal	35	-	35

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	-	-	-
Técnicos no titulados y administrativos	-	-	-
Otro personal	37.966,22 €	-	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	14	-	14
35 a 50 años	11	-	11
>50 años	10	-	10

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	37.719,93	-	100%
35 a 50 años	37.966,22	-	100%
>50 años	38.294,10	-	100%

*SUDÁFRICA***Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024**

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	0	
Trabajadores no cualificados		
Total	0	0

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	6	
Trabajadores no cualificados		
Total	6	0

Clasificación por estudios

	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	0	0	0
Técnicos no titulados y administrativos	0	0	0
Otro personal	6	0	6

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	13.257,99	0	100%
Técnicos no titulados y administrativos	35.404,83	0	100%
Otro personal	20.829,97	6	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	0	0	0
35 a 50 años	6	0	6
>50 años	0	0	0

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	19.287,08	-	100%
35 a 50 años	22.345,33	-	100%
>50 años	28.794,12	-	100%

CHILE

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	1	
Trabajadores no cualificados		
Total	1	0

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	1	
Trabajadores no cualificados		
Total	1	0

Rotación	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	-	-	-
Bajas voluntarias	-	-	-
Jubilación	-	-	-
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	-	-	-

Clasificación por estudios

	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	1	-	1
Técnicos no titulados y administrativos	-	-	-
Otro personal	-	-	-

Remuneración anual media

	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	84.942,75€	-	100%
Técnicos no titulados y administrativos	-	-	-
Otro personal	-	-	-

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	1	-	-
35 a 50 años	-	-	-
>50 años	-	-	-

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	84.942,75€	-	100%
35 a 50 años	-	-	-
>50 años	-	-	-

UK

1. Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	31	
Trabajadores no cualificados		
Total	31	0

1. Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		1
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	16	
Trabajadores no cualificados		
Total	16	1

MMYPEM UK	HORAS TRABAJADAS
2024	33.514

Rotación	2024		
Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	-	-	-
Bajas voluntarias	9	1	10
Jubilación	-	-	-
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	69%	49%	62%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	5	1	6
Técnicos no titulados y administrativos	1	-	1
Otro personal	10	-	10

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	67.374,70€	53.715,16€	16%
Técnicos no titulados y administrativos	69.214,65€	-	100%
Otro personal	49.198,52€	-	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	2	-	2
35 a 50 años	11	1	12
>50 años	3	-	3

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	66.013,23€	-	100%
35 a 50 años	62.145,40€	46.759,30€	25%
>50 años	42.425,17€	-	100%

MOZAMBIQUE**1. Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024**

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	30	
Trabajadores no cualificados		
Total	30	0

1. Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	36	
Trabajadores no cualificados		
Total	36	0

Rotación	2024		
Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	4	-	4
Bajas voluntarias	1	-	1
Jubilación	-	-	-
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	17%	-	16%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	4	-	4
Técnicos no titulados y administrativos	3	-	3
Otro personal	29	-	29

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	25.827	-	100%
Técnicos no titulados y administrativos	22.295	-	100%
Otro personal	10.775	-	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	20	-	20
35 a 50 años	16	-	16
>50 años	-	-	-

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	8.020	-	100%
35 a 50 años	18.698	-	100%
>50 años	-	-	-

PERU

HORAS TRABAJADAS	HOMBRES	MUJERES
1.095.292	921.259	174.033

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo	4	2
Profesionales, técnicos y similares	326	10
Personal de servicios administrativos y similares	26	37
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	180	3
Trabajadores no cualificados	138	4
Total	674	56

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo	3	1,5
Profesionales, técnicos y similares	255	7
Personal de servicios administrativos y similares	19	24
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	122	2
Trabajadores no cualificados	98	2
Total	497	36,5

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
1.023,00	59,00	1.082,00
Edad	Total	
<35 años	493,00	
35 a 50 años	430,00	
>50 años	159,00	

Rotación

Rotación	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	1	0	1
Bajas voluntarias	69	7	76
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	12%	10%	12%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	191	35	226
Técnicos no titulados y administrativos	159	8	167
Otro personal	215	12	227

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	17.821	19.249	-8%
Técnicos no titulados y administrativos	11.960	13.876	-16%
Otro personal	9.252	10.577	-55%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	224	33	257
35 a 50 años	222	16	238
>50 años	119	6	125

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	10.137	14.357	-42%
35 a 50 años	13.898	19.423	-40%
>50 años	15.554	29.212	-88%

PORTUGAL

HORAS TRABAJADAS	HOMBRES	MUJERES
83.308	77.563	5.745

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	24	3
Trabajadores no cualificados		
Total	24	3

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros		
Altos directivos (no consejeros)		
Resto de personal directivo		
Profesionales, técnicos y similares		
Personal de servicios administrativos y similares		
Comerciales, vendedores y similares		
Resto del personal cualificado	31	3
Trabajadores no cualificados		
Total	31	3

Discapacidad

Discapacidad	2024
Empleados discapacidad	1,00
Empleados en plantilla	31
Ratio	3,22%

Rotación

Rotación	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	4	-	4
Bajas voluntarias	11	1	12
Jubilación	-	-	-
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	46%	61%	46%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	3	2	5
Técnicos no titulados y administrativos	1	-	1
Otro personal	27	1	28

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	23.809€	38.114€	-60%
Técnicos no titulados y administrativos	48.033€	-	100%
Otro personal	27.671€	15.275	45%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	15	1	16
35 a 50 años	9	2	11
>50 años	7	-	7

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	27.775€	15.275€	45%
30 a 50 años	25.662€	38.114€	-49%
>50 años	32.905€	-	100%

PANAMÁ

TEIGA TMI MEXICO	HORAS TRABAJADAS	HOMBRES	MUJERES
2024	107.493	102.458	5.035

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Altos directivos (no consejeros)	0	0
Resto de personal directivo	1	0
Profesionales, técnicos y similares	3	4
Personal de servicios administrativos y similares	0	2
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	47	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	51	6

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2024

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Altos directivos (no consejeros)	0	0
Resto de personal directivo	1	0
Profesionales, técnicos y similares	3	3
Personal de servicios administrativos y similares	0	3
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	34	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	38	6

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
4	-	4
Edad	Total	
<35 años	-	
35 a 50 años	-	
>50 años	4	

Rotación	2024		
Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	-	-	-
Bajas voluntarias	-	-	-
Jubilación	-	-	-
Fallecimiento	-	-	-
Ratio	-	-	-

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	5	2	7
Técnicos no titulados y administrativos	3	-	3
Otro personal	30	4	34

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	33.471,41€	14.208,11€	58%
Técnicos no titulados y administrativos	9.424,72€	-	100%
Otro personal	14.354,43€	10.992,35€	23%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<35 años	18	6	24
35 a 50 años	13	-	13
>50 años	7	-	7

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<35 años	13.786,46€	12.064,27€	12%
35 a 50 años	18.694,89€	-	100%
>50 años	28.117,04€	-	100%

6.2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En el Grupo VOLTAN sabemos que el desarrollo de nuestra actividad puede generar riesgos para la seguridad y salud de las personas, por lo que trabajamos por desarrollar acciones que construyan seguridad, impulsando medidas que contribuyen a proteger a las personas frente a los riesgos laborales.

En las actividades del Grupo VOLTAN, tanto nuestros trabajadores asalariados como nuestras subcontratas estamos expuestos a diferentes riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Las actividades realizadas por las distintas sociedades del Grupo pueden acometerse en instalaciones propias o del cliente. Es decir, las actividades se desarrollan en diversos ámbitos geográficos y lugares de trabajo de diferentes propietarios, con unos niveles de cultura en temas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) muy diversos, al igual que por parte de los clientes, socios, subcontratistas o el propio país de destino.

Esta diversidad de actividades y localizaciones origina que los riesgos de seguridad, ergonomía, higiene y psicología a los que están expuestos nuestros trabajadores asalariados y subcontratas sean de distinta naturaleza.

Ante la diversidad de actividades y localizaciones en las que operamos, y siendo la Seguridad y la Salud de los trabajadores uno de nuestros asuntos materiales principales en el Grupo VOLTAN, se dispone de una Política de Salud y Seguridad Ocupacional (rev0, 25-10-2024). y de controles para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable en esta materia en las geografías donde estamos presentes.

En este sentido, en VOLTAN disponemos de un proceso continuo para identificar, evaluar y gestionar los riesgos de SST asociados a nuestras actividades. Este proceso incluye la identificación y categorización de los riesgos presentes o derivados de las diferentes actividades laborales que realizamos con el fin de eliminar o minimizar su impacto sobre la seguridad y salud de las personas, implementando medidas de mitigación y planes de acción específicos. Estos mecanismos se revisan y actualizan periódicamente para garantizar su eficacia y adecuación a las circunstancias cambiantes.

A lo largo del año 2024, hemos optimizado la información de reporte mensual de SST al Consejo de Administración.

Así mismo, en el Análisis de Doble Materialidad realizado en 2024, se han analizado los impactos, riesgos y oportunidades correspondientes, y se confirma que la Seguridad y Salud de las personas

continúa siendo una de las prioridades más relevantes para nuestros grupos de interés. El carácter prioritario de esta cuestión se refleja en la iniciativa contenida en el Plan de Desarrollo Sostenible, Programa VIDA, que trata de promover un entorno laboral seguro mediante políticas y prácticas que minimicen riesgos y fomenten el bienestar físico y mental de los empleados, asegurando una cultura preventiva positiva.

6.2.1. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SST

Mediante los Sistemas de Gestión de la SST, se identifican y evalúan los requisitos legales aplicables, con un control periódico de su cumplimiento. Asimismo, se realiza la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas, asegurando la consecución de los objetivos establecidos por la organización.

Durante 2024 se ha implantado el sistema de gestión de seguridad y salud, bajo el estándar ISO 45001, en GAROC Perú. De esta manera, los centros que disponen de un sistema de gestión de seguridad laboral certificado cubren el 92% de la plantilla total del Grupo.

De cara a 2025-2026, continuaremos extendiendo dicha certificación a Panamá.

Certificación 100% por la línea de negocio en ISO 45001:



Durante 2024 se ha implantado el sistema de gestión de la seguridad, bajo el estándar ISO 45001, en GAROC Perú. De esta manera, los centros que disponen de un sistema de gestión certificado cubren el 92% de la plantilla total del Grupo.

En todas ellas, se realizan auditorías internas para realizar un seguimiento interno del sistema de gestión implantado, o en proceso de implantación, según los requisitos de la norma ISO 45001 y los requisitos legales aplicables según la legislación vigente en cada país.

Audidores internos evalúan la eficacia del sistema de gestión y la correcta aplicación de los procedimientos de VOLTAN. Como resultado de estas auditorías internas, se establecen acciones correctivas para subsanar las no conformidades que se hayan podido identificar y acciones de mejora para el sistema de gestión.

En lo que respecta a personal de las subcontratas, no se dispone de información del porcentaje de miembros cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad de la empresa.

El sistema de gestión de SST se estructura para desarrollar, implantar y supervisar actividades que constituyen una sistemática de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y daños materiales. En el sistema de gestión se establecen los principios de la gestión y los procedimientos y procesos del sistema que desarrollan las actividades preventivas.

El sistema de gestión implantado en VOLTAN, además de velar por la seguridad y salud de sus empleados, aborda cuestiones para prevenir o mitigar los riesgos de los trabajadores de otras empresas que desarrollan su actividad en las instalaciones de cada una de las participadas, de quienes visitan las instalaciones y de aquellos empleados de las empresas subcontratadas que se desplazan a las instalaciones de los clientes para participar en nuestros proyectos. Para ello, dentro del sistema de gestión, se establecen las medidas y los medios de coordinación con estas empresas en cuanto a la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y la coordinación de actividades empresariales. Del mismo modo, se recogen modos de actuación para la gestión de las visitas a las instalaciones de VOLTAN (talleres y almacenes), en cuanto a información de los riesgos y medidas de prevención a adoptar.

6.2.2. ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y PLANES DE PREVENCIÓN

Evaluación de riesgos

Una de las actividades principales del sistema de gestión es la evaluación de riesgos; proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas preventivas. Tras realizar la identificación de los riesgos por lugares de trabajo, puestos de trabajo o actividades, tanto de seguridad, higiene, ergonomía o psicología, se realiza la evaluación de estos riesgos, que incluyen, entre otros, aquellos que pueden generar una lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.

La evaluación de los riesgos se realiza en todos aquellos lugares de trabajo donde se realizan actividades, tanto en instalaciones propias como en instalaciones de terceros, como puede ser en las actividades realizadas en las instalaciones del cliente. Este proceso incluye las actividades de los trabajadores propios y, en el caso de las empresas subcontratadas, gestionadas mediante la coordinación de actividades empresariales, se solicita que aporten su evaluación de riesgos para cada caso.

Una vez realizada la evaluación de riesgos, se informa a los empleados de los resultados derivados de la evaluación de riesgos y de las medidas de prevención, protección y medidas de emergencia a adoptar. Las personas que evalúan riesgos son las que disponen de la capacitación y las competencias necesarias según lo establecido en la legislación correspondiente.

En el caso de los trabajadores de las subcontratas, se mantienen informados a través de las reuniones informativas en los lugares de trabajo y la información trasladada desde sus empresas.

A través del proceso de identificación, evaluación y gestión de los riesgos asociados a las actividades que realizamos en el Grupo, pretendemos eliminar o minimizar los impactos negativos que generan sobre la seguridad y salud de las personas, dando así respuesta a uno de los principios básicos en materia de SST de nuestra Política corporativa de SST. Para gestionar esos impactos, riesgos y oportunidades, implementamos medidas de mitigación y planes de acción específicos.

En todo caso, cuando la evaluación de riesgos identifique un riesgo significativo de que se produzcan impactos negativos en la seguridad y salud del personal, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su protección, priorizándola frente a otros factores operativos. Este principio rector garantiza

que la gestión de riesgos en el Grupo se realice con el máximo rigor, priorizando un entorno de trabajo seguro y cumpliendo con nuestro compromiso corporativo en materia de seguridad y salud laboral.

Servicios de salud ocupacional

En VOLTAN contamos con servicios de salud ocupacional externos cumpliendo con los requisitos legales aplicables en cada uno de los países correspondientes.

En los Planes de Prevención de Riesgos Laborales anuales de las sociedades del Grupo en España, establecemos las directrices a seguir con respecto a la vigilancia de la salud, tanto individual como colectiva, a la promoción de la salud, así como a otras actividades, como la gestión de las urgencias y emergencias y la gestión de actividades de formación e información. En los planes anuales incluimos líneas de actuación y acciones concretas para garantizar una vigilancia de la salud que abarque a todos los trabajadores y que cumpla con los requerimientos legales aplicables.

Esta vigilancia se lleva a cabo mediante un conjunto de actividades cuyo objetivo es la detección precoz de alteraciones de salud, principalmente relacionadas con el trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, derivados de la exposición a los factores de riesgo (físicos, químicos, biológicos, **ergonómicos** o psicosociales) a los que están expuestos los diferentes grupos de profesionales, en función a la actividad que ejercen y el lugar donde lo realizan. Todos los factores de riesgo identificados pueden producir algunos daños a la salud, enfermedades o lesiones que pueden detectarse con diferentes métodos diagnósticos. A cada grupo profesional expuesto a unos factores de riesgo se le establece una periodicidad para la aplicación de los métodos diagnósticos y, como conclusión, se recoge la aptitud o no aptitud de los trabajadores/as. La base de estas actividades es “el examen de salud programado y la realización de “estudios epidemiológicos” entre otros.

Para los exámenes de salud programados, y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos realizados por el personal competente en la materia en cada caso, se definen los Protocolos de Vigilancia de la Salud de los trabajadores, que se recogen en procedimientos o documentos específicos. En estos documentos se establecen todos los detalles sobre su desarrollo y se engloban todos los factores que intervienen en la vigilancia de la salud de los trabajadores/as. Asimismo, consideran la legislación vigente en cada caso, las guías y protocolos editados por las autoridades sanitarias de cada país, y sirven de referencia para realizar exámenes de salud periódicos como herramienta fundamental para la vigilancia sanitaria.

Estos Protocolos son revisados y actualizados periódicamente, adaptándose a las nuevas condiciones de trabajo de los diferentes grupos profesionales.

Del mismo modo, y dentro de las actividades de vigilancia de la salud que realizamos en las sociedades del Grupo, como ejemplo a destacar, disponemos de procedimientos de actuación ante situaciones de embarazo y lactancia, que tienen por objeto general la adopción de un conjunto de medidas destinadas a la protección laboral de la mujer e hijo durante las situaciones de embarazo y lactancia. De forma específica, se determina el riesgo para el embarazo o la situación de lactancia materna al que se encuentra expuesta la mujer trabajadora, se realiza la certificación médica que acredite que las condiciones del puesto de trabajo influyen o no negativamente en la salud de la trabajadora, el feto o el lactante, y se establecen recomendaciones de adaptación, limitación, cambio de puesto de trabajo o la solicitud del subsidio de riesgo durante el embarazo.

Así, tenemos procedimientos para la adecuación laboral de trabajadores/as sensibles o con limitaciones psicofísicas, cuyo objetivo es establecer el modo de actuación ante trabajadores sensibles a factores de riesgo del trabajo y ante aquellos con limitaciones físicas o psíquicas para asignarles a puestos de trabajo adecuados para preservar su salud y/o seguridad y la de terceros.

Anualmente, en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales o planificación de la actividad preventiva de cada sede, definimos los objetivos a cumplir en esta materia, en los términos que se consideren adecuados, así como el contenido y modo específicos de realizar los exámenes para conseguir los mismos.

En cuanto a las actividades de promoción de la salud, tenemos como objetivo colaborar con el Sistema Nacional de Salud en la promoción de hábitos de vida saludables que mejoren el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En lo relativo a la promoción de la salud, añadir que en el resto de las filiales del Grupo también estamos abordando este tipo de actividades con campañas que pretenden promocionar y dar pautas para lograr que los trabajadores adquieran hábitos de vida saludables tanto en el trabajo como en su vida personal.

Además, en varias participadas se han establecido medidas complementarias como la realización de pruebas complementarias en las analíticas anuales, valor PSA, a los varones mayores de 50 años.

Diálogo social en materia de SST y Comunicación

En el ámbito de la SST promovemos el diálogo social gestionado a través de comités formales entre trabajador/a-empresa.

El funcionamiento de dichos comités de seguridad y salud laboral se recoge en reglamentos o documentos internos que dan respuesta a los requerimientos legales aplicables en cada país en cuestión, donde también se detallan la composición de este órgano de consulta y participación, las competencias y responsabilidades de cada una de las partes representadas en el mismo, así como la periodicidad y algunos otros detalles de funcionamiento de dicho foro.

En España, GAROC y TEIGA TMI disponen de Comité de Seguridad y Salud. En el caso de GAROC, está formado por los delegados de personal. TEIGA TMI tiene representación sindical. Ambos sindicatos se reúnen 4 veces al año, como mínimo.

En Perú, GAROC tiene un Comité central y 2 subcomités, donde participan los trabajadores, los representantes de la empresa y, de manera trimestral, el médico ocupacional. En 2024 se han registrado 15 reuniones de los Comités. TEIGA TMI cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con representación de los trabajadores. En 2024 se han registrado 33 reuniones del Comité.

En Portugal, TEIGA TMI dispone de una Comisión de trabajadores formada por un representante elegido por los propios trabajadores y se reúne anualmente.

Todos estos mecanismos en su conjunto posibilitan la representación del 81,53% de los empleados totales del Grupo, en el campo de la SST.

Además, en el sistema de gestión de la SST, disponemos de herramientas y canales de comunicación para notificar situaciones de peligro o incidencias, y para proponer medidas y actuaciones para reducir los riesgos y evitar incidentes o accidentes que causen daños a la salud de las personas.

Se trata de protocolos específicos, buzones de comunicación... no obstante, existe una premisa básica implantada en las empresas del Grupo: es un derecho del trabajador, establecido en la legislación de alguno de los países y en los procedimientos propios de empresa, el abandono del puesto de trabajo si las condiciones de trabajo no cumplen con los requisitos de seguridad mínimos exigidos.

Adicionalmente, a través del Sistema Interno de Información del Grupo VOLTAN y el canal de denuncias disponible, se canalizan las posibles comunicaciones y/o denuncias que pueda haber en el ámbito de la SST, proporcionando una protección especial a los informantes de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

Actividades preventivas de control de los riesgos

Además de la evaluación de riesgos o de la vigilancia de la salud, existen otras actividades preventivas de control de los riesgos como, por ejemplo, las inspecciones de seguridad, las observaciones del trabajo, los paseos de seguridad, la gestión de los equipos de protección individual, el desarrollo de procedimientos e instrucciones de seguridad, la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y los mecanismos para controlar los riesgos derivados del suministro de equipos o materiales, entre otros. Todas estas actividades las recogemos en los procedimientos de los sistemas de gestión que cada empresa tiene implantado. En aquellos lugares donde no está implantado todavía, nos adaptamos a las directrices marcadas por el cliente y, en la mayoría de los casos, se elaboran procedimientos de control específicos o se adaptan los existentes en las centrales españolas.

Las inspecciones de seguridad de las condiciones o lugares de trabajo permiten evaluar de forma dinámica y eficaz los riesgos laborales de las diferentes áreas de trabajo. Realizamos estas inspecciones periódicamente, y posteriormente, hacemos un seguimiento de las medidas correctoras y de las anomalías identificadas en las mismas.

Las observaciones del trabajo se realizan como complemento a las inspecciones de seguridad, de cara a completar un control eficaz de los riesgos de los puestos de trabajo. Esta actividad pretende observar tareas para detectar y notificar situaciones o comportamientos inseguros en los procesos que puedan derivar en daños a personas o cosas. Análogamente a las inspecciones de seguridad, el análisis de tareas se realiza periódicamente para comprobar que el modo de hacer del trabajador/a, las consignas de seguridad o cualquier instrucción concreta recibida por los trabajadores/as se desarrolla correctamente.

Adicionalmente, se realizan paseos de seguridad por parte de los clientes en sus propias instalaciones. Estos paseos tienen por objeto observar las tareas e identificar las mejoras necesarias para realizar los trabajos de forma segura, fomentar la participación y comunicación con los trabajadores, así como para demostrar el compromiso preventivo de la Dirección y mejorar su relación con los trabajadores. Este

tipo de actividades son una de las palancas que nos ayudan en la generación de una cultura preventiva positiva.

Por otro lado, realizamos una gestión de los equipos de protección individual (EPI). Tomando como referencia la evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, desde el punto de vista de higiene (presencia de contaminantes) o desde el punto de vista de seguridad (situaciones que puedan producir un accidente), definimos el grado de protección necesario para concretar el equipo adecuado.

Además, a través de la elaboración y definición de procedimientos e instrucciones de seguridad, establecemos las medidas preventivas a adoptar en los procesos y operaciones del trabajo que consideramos críticas.

Estos documentos específicos, están disponibles junto con el resto de documentación del sistema de gestión, y la información de los riesgos y medidas preventivas recogidas en los mismos la transmitimos a los trabajadores/as mediante el procedimiento de información de los trabajadores/as.

En lo que respecta a la actuación en situaciones de emergencia, en cada una de los centros de trabajo, disponemos de procedimientos específicos donde se identifican las situaciones que pudieran derivar en una emergencia, así como los puntos o instalaciones concretas donde se puedan producir, y se desarrollan las medidas de actuación que se deben adoptar en las diferentes situaciones de emergencia. Para formar e informar al personal de la Organización en la preparación y respuesta ante una emergencia, además de los simulacros de emergencia según el Plan anual de simulacros, realizamos acciones formativas en las charlas de sensibilización ambiental y en las formaciones en materia de SST, extinción de incendios y en primeros auxilios.

En el caso de incorporar un nuevo equipo de trabajo, máquina o instalación sometida a reglamentación industrial y sus modificaciones posteriores, establecemos mecanismos para asegurar que cumplan las condiciones mínimas exigibles para garantizar la seguridad y salud de los operadores y de las otras personas afectadas por su funcionamiento. El desarrollo de esta actividad se define en los procedimientos específicos de control de maquinaria e instalaciones definidos en cada centro.

Gestión de sustancias químicas

En 2025, se definirá un Plan de Gestión de Sustancias Químicas con el objetivo principal de reducir el impacto sobre la seguridad y la salud de las personas y sobre el medio ambiente derivado de las actividades realizadas como pintura, aislamiento...

Formación en SST

La formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo se deriva de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y de las actividades realizadas, y de la reglamentación sectorial correspondiente en cada caso. Disponemos de un proceso de formación/información, en cada empresa, sobre los riesgos, medidas de prevención, protección y medidas de emergencia a adoptar en los lugares de trabajo, que realizamos a los trabajadores de nueva incorporación a través de un plan de acogida.

Además, según las tareas a realizar por el trabajador/a y los riesgos expuestos en su puesto de trabajo, impartimos formación específica en prevención de riesgos laborales, y actualizamos cuando aparezcan nuevos riesgos o haya cambios que requieran actualizar la formación.

Al mismo tiempo, las acciones para la toma de conciencia se realizan a través de acciones formativas, charlas de sensibilización, planes de acogida, reuniones de trabajadores/as, etc.

La formación de los trabajadores está orientada a los riesgos que están presentes en sus actividades, como pueden ser los riesgos específicos del puesto, la actuación ante emergencias (incluyendo simulacros de incendio) y primeros auxilios, formación en prevención de lesiones musculoesqueléticas, formación en riesgos psicosociales y protocolos de acoso, en el uso de equipos de trabajo, en alturas o riesgo eléctrico, en riesgo higiénico y uso de productos químicos entre otros.

Gestión de los incidentes

Como actividades relevantes del sistema de gestión podemos citar la investigación de los accidentes e incidentes, cuyo objetivo es adoptar las medidas necesarias para impedir su repetición, obteniendo datos que permitan definir los hechos, identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer las causas básicas que los originaron. El proceso de investigación se realiza conforme a los criterios establecidos en los procedimientos específicos definidos para este proceso.

Analizamos los accidentes e incidentes en su conjunto para detectar los puntos críticos de la organización y las causas básicas repetitivas, haciendo un seguimiento de las medidas correctoras. Además, realizamos análisis estadísticos periódicos de los accidentes que hayan ocurrido en las sociedades del Grupo.

En cuanto a la comunicación de los incidentes y para transmitir la importancia de la comunicación de dichas situaciones, realizamos campañas divulgativas sobre la necesidad de comunicar este tipo de

incidencias dentro de un proceso de mejora continua, y para evitar que se produzcan daños a la salud de las personas.

Cultura preventiva

En la línea de lo que recoge uno de nuestros principios básicos, en lo relativo a construir una cultura preventiva positiva, a lo largo del año 2025 pondremos en marcha procesos de diagnóstico de la situación de la cultura preventiva, a través del cuestionario NOSACQ-50 (Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire), que es utilizado para conocer el clima preventivo de una organización.

6.2.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CIFRAS

En relación con los objetivos de siniestralidad, medimos principalmente cuatro indicadores:

- Índice de frecuencia
- Índice de gravedad
- Índice de incidencia

Datos de siniestralidad grupo

	OBJETIVO	2023	2024
INCIDENCIA	4.000	4.225	2.526
FRECUENCIA	25	18	14
GRAVEDAD	1	1,33	0,75

	ACCIDENTES 2023		ACCIDENTES 2024		CON BAJA 2023		CON BAJA 2024		JORNADAS PERDIDAS 2023		JORNADAS PERDIDAS 2024	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
GRUPO VOLTAN	51	0	75	1	29	0	40	1	1448	0	1866	178

Se observa una reducción de los índices de siniestralidad de los trabajadores de VOLTAN en comparación con el año 2023, se han cumplido los objetivos establecidos para estos indicadores para el ejercicio 2024. En especial, cabe destacar la consecución del objetivo del índice de incidencia y gravedad.

Los principales tipos de lesiones laborales ocurridos en el ejercicio 2024 entre los trabajadores de VOLTAN han sido principalmente, del siguiente tipo:

- sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético.
- caídas y tropiezos.
- golpes y cortes con herramientas.
- proyecciones de partículas.

No se ha registrado ningún accidente que fuera catalogado como GRAVE.

En el caso de los trabajadores no empleados de VOLTAN, se ha registrado 1 accidente

Se ha registrado una enfermedad profesional en el año 2023.

	2023	2024
Número de enfermedades profesionales (empleados propios)	1	0

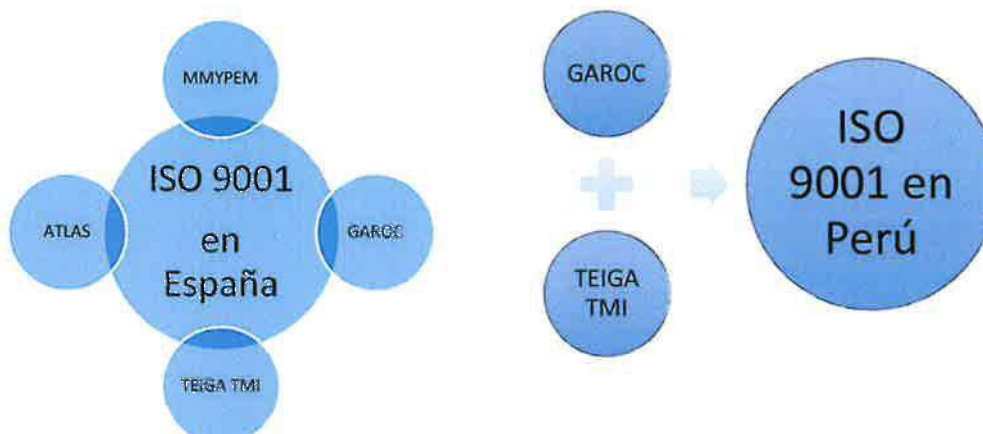
6.3. CALIDAD Y SEGURIDAD DE CLIENTES

El principio de mejora continua en la Gestión de la Calidad es un objetivo primordial para VOLTAN, implementado en todas las etapas y niveles de la organización.

Desde la fase de diseño inicial de productos y servicios hasta el servicio de postventa, cada proceso y práctica está orientado a mantener y elevar los estándares de calidad. La integración de la Calidad en el Modelo de Gestión permite una supervisión constante y una adaptación proactiva a los cambios y desafíos del entorno legal y del mercado.

Además, se evalúa y mejora continuamente su Sistema de gestión de Calidad mediante un riguroso proceso de auditorías internas y externas, análisis exhaustivos de riesgos y oportunidades y la retroalimentación constante de los Grupos de Interés.

En el presente ejercicio, se han mantenido todas las certificaciones ISO 9001.



Durante 2024 se ha implantado el sistema de gestión de la calidad, bajo el estándar ISO 9001, en GAROC Perú. De esta manera, los centros que disponen de un sistema de gestión certificado cubren el 92% de la plantilla total del Grupo.

6.3.1. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN CON EL CLIENTE

Los canales de comunicación con los clientes de la compañía persiguen la accesibilidad y la agilidad. Habitualmente, los canales de comunicación concretos con cada cliente se acuerdan con éste al inicio del proyecto o pedido e incluyen, típicamente, informes mensuales, reuniones de seguimiento de proyecto a nivel de Gerente y reuniones trimestrales de seguimiento de proyecto de alto nivel. Adicionalmente, se acuerda con el cliente la herramienta de gestión documental a utilizar para las comunicaciones oficiales de proyecto, así como los flujos de aprobación e interlocutores válidos (por ejemplo: actas de reuniones oficiales con cliente, Plan de Gestión del Proyecto, cuadro de mando e indicadores de proyecto, etc.).

En la fecha de cierre de este informe, se hace constar que dos clientes importantes para el grupo, Hijos de Rivera y ENAGAS, han realizado una auditoría ESG a TEIGA TMI.

6.3.1.1. Satisfacción de los clientes

Medir la satisfacción de los clientes ayuda a planificar acciones orientadas a mejorar la experiencia con la compañía. Dada la diversidad de productos y servicios que presta VOLTAN, los factores que se

contemplan en la medición de la satisfacción de los clientes son variados: desde la evaluación de plazos y desempeño del equipo en proyectos de energía y construcción, hasta la gestión comercial, pasando por la disponibilidad y la resolución de incidencias en servicios.

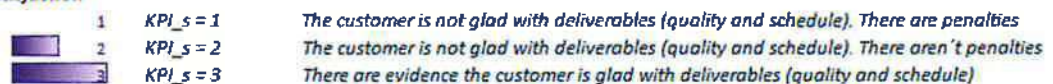
El método más habitual de recabar información sobre satisfacción y/o experiencia con los servicios y proyectos son las encuestas. En 2025, VOLTAN implantará un procedimiento común de consultas a todos los clientes, siguiendo la política comercial del grupo.

Resultados Atlas:

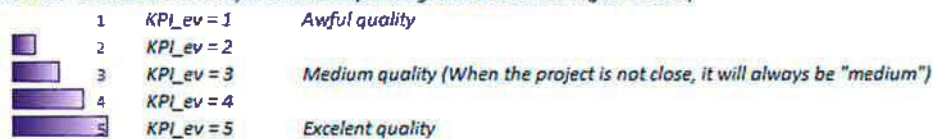
Trabajamos con grandes corporaciones y nuestra experiencia es que no suelen contestar a encuestas de satisfacción. ATLAS hace una valoración de cada proyecto en función del feedback que recibe del cliente. Esta valoración se basa en los siguientes KPIs que se analizan por proyecto:

Customer satisfaction

10 Customer Satisfaction



11 Internal Evaluation.- Evaluation done by ATLAS corresponding to deliveries done (from 1 to 5)



Como se puede observar el valor del KPI nº 10 va desde 1 a 3 y la valoración media ha sido de 3 tanto en 2023 como en 2024. En el caso del KPI nº 11 el valor va desde 1 a 5 y es una evaluación interna (siendo críticos internamente). En este caso, la valoración media también es la máxima para ambos años.

Resultados Mmypem

Se envía una encuesta de satisfacción al cliente con 13 preguntas y una valoración máxima de 5 puntos. En 2023 se obtuvo una puntuación de 4,44 y en 2024 de 4,68.

Resultados GAROC

Se envía una encuesta de satisfacción al cliente con 11 preguntas y una valoración máxima de 5 puntos. En 2023 se obtuvo una puntuación de 94,61% y en 2024 de 97,78%.

Resultados TEIGA TMI España y Portugal

Se envía una encuesta de satisfacción al cliente con 18 preguntas y una valoración máxima de 5 puntos. En 2023 se obtuvo una puntuación de 3,99 y en 2024 de 4,58.

Resultados en TEIGA TMI Perú

Se han enviado encuestas a dos clientes, recibiendo una valoración media de 89%, lo que significa que es una puntuación alta.

Resultados en GAROC Perú

Se han enviado encuestas a dos clientes, recibiendo una valoración media de 83,30%, lo que significa que es una puntuación alta.

6.3.1.2. Atención de quejas

VOLTAN actúa ante las demandas de sus clientes mediante:

- Procedimientos específicos en todas las divisiones para la gestión de quejas, reclamaciones y sugerencias.
- Canales accesibles para que los clientes trasladen sus quejas, reclamaciones y sugerencias.
- Designación de responsables para evaluar las causas de las quejas y coordinar su resolución.
- Información a clientes y usuarios sobre el estado de las reclamaciones y su resolución y cierre, una vez obtenida la conformidad de quien presentó la queja.
- Registro y medición anual del número de reclamaciones recibidas.
- Medición del grado de resolución de las reclamaciones cerradas/pendientes y el tiempo invertido en ello.
- Definición de planes de acción y/o acciones de mejora cuando sea necesario.

Los tiempos de resolución de reclamaciones son dispares en los diferentes negocios de VOLTAN, ya que dependen de la naturaleza propia de cada actividad.

En los sistemas de gestión de la calidad, están definidos los procedimientos para entablar reclamaciones y quejas por parte de los clientes, donde se describen los mecanismos de seguimiento y resolución de los mismos, así como el seguimiento de indicadores específicos.

En VOLTAN se entiende por reclamación de cliente, toda queja formal de cliente recibida sobre aspectos contractuales y que no se puedan catalogar como alguna de las siguientes:

- (i) informe de desviación
- (ii) desviaciones de auditorías de clientes
- (iii) no conformidades detectadas durante la realización del proyecto y que se solucionan a baja escala

Una vez recibida la reclamación, se aplica el procedimiento para la gestión de reclamaciones cliente, que cuenta con las siguientes fases:



- **Análisis preliminar o prediagnóstico:** Se realiza un análisis preliminar de la Reclamación, iniciando el proceso de Reclamación y registrando la información de partida.
- **Diagnóstico y acciones correctivas:** La reclamación es compartida con el equipo técnico, quienes analizan la información recibida, realizan la puesta en común y elaboran el diagnóstico.
- **Informe final y *feedback* a cliente:** Una vez realizado el análisis, se elabora el informe de la reclamación y se envía un primer *feedback* al cliente, en el plazo acordado en la reclamación.
- **Seguimiento y cierre de la reclamación:** Regularmente se realiza seguimiento de las reclamaciones de clientes abiertas (pendientes de cierre), así como del estado de las acciones Inmediatas/reparadoras y acciones correctivas derivadas de las mismas. Una vez todas las acciones de una reclamación están realizadas, se procede al cierre formal de la reclamación y se elabora el Informe de No Conformidad (NCR).

Además, tenemos implantado un **Sistema Interno de Información** (canal de denuncias) accesible a través de nuestra página web y que podría ser utilizado por los clientes, para plantear sus quejas, preocupaciones o necesidades. Si bien este canal está diseñado para ser anónimo, fácil de usar y

accesible para todos, para proteger a cualquier persona que haga uso de nuestro Sistema Interno de Información y sufriera alguna represalia por ello, disponemos de la Política del Sistema Interno de Información que se ha desarrollado en cumplimiento de las diferentes exigencias normativas internacionales y nacionales de protección de los informantes.

Durante el 2024 hemos recibido un total de 5 reclamaciones de clientes, ya cerradas a fecha de la presentación de este informe.

6.3.1.3. Administraciones públicas

VOLTAN mantiene una relación transparente y constante con las administraciones públicas de todos los países donde opera. La compañía considera importante la participación pública en el proceso de adopción de cualquier iniciativa regulatoria, a fin de garantizar que se vean debidamente ponderados y reflejados los intereses de todos aquellos afectados por las medidas a adoptar.

VOLTAN defiende el diálogo constante con las autoridades reguladoras, implicándose y comprometiéndose a colaborar con ellas. En consecuencia, se involucra activamente en el desarrollo de aquellas políticas públicas que afectan a las áreas y sectores en los que desarrolla su actividad, aportando la experiencia del sector privado a los organismos legisladores.

Entre las prácticas que se realizan para promover el conocimiento se encuentran los procesos de análisis, elaboración de estudios y la difusión de sus resultados, así como la participación en la presentación de propuestas, comentarios o alegaciones en los trámites de información pública de los distintos procedimientos destinados a fijar el marco regulatorio de cada sector.

La posición de la compañía es siempre coherente con su compromiso con el cuidado y respeto del medioambiente, el apoyo a las energías renovables y la sostenibilidad en el uso de los recursos.

Asimismo, se fomenta la presencia en foros, asociaciones y grupos diversos, aportando conocimientos, ideas, iniciativas y experiencias adquiridas a lo largo de los años, con el objetivo de que las políticas públicas estén orientadas a un desarrollo y crecimiento sostenibles, tanto en lo social como en lo económico y ambiental.

Conforme a lo previsto en su Código de Conducta, VOLTAN no realiza contribuciones económicas con fines políticos, o para obtener un trato de favor. La compañía tampoco utiliza los patrocinios o las donaciones con estos objetivos.

6.4. SOCIEDAD

VOLTAN es consciente de que sus actividades tienen un impacto directo e indirecto en el desarrollo de las comunidades locales donde opera y en el bienestar de la sociedad en general.

Realiza aportaciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Aportaciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro (€)	2024
	31.686 euros

Además, VOLTAN colabora con el equipo de fútbol BETANZOS CF, equipo de Tercera División Nacional, con la Fundación Venancio Salcines y FEUGA, a través de la contratación de a través de Becas.

6.4.1. PROMOCIÓN ECONÓMICA EN EL ENTORNO

El Grupo VOLTAN contribuye al fomento de la transformación industrial y competitividad del territorio a través de la colaboración con diferente intensidad y alcance en iniciativas y actuaciones específicas que pueden afectar a la economía de los lugares donde opera a nivel local e internacional.



TEIGA TMI participa en el programa #Responsabilízate promovido de la Xunta de Galicia y obtiene el sello de empresa Responsable



GAROC Perú fue reconocida a través del Programa de Negocios Competitivos 2024 por su compromiso con la sostenibilidad. Este reconocimiento fue otorgado por su Reporte de Sostenibilidad, elaborado conforme a los estándares internacionales de Global Reporting Initiative (G.R.I.)



EXPOCEC 2024 - III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE NEGOCIOS, Perú



Dinámicas Formativas 2024 programa Responsabilízate impulsado por la Xunta de Galicia. TEIGA TMI España



GAROC, ha sido reconocida con los accésits Pyme Sostenible, Internacionalización e Innovación y Digitalización en los Premios Pyme del Año 2024 de Ciudad Real! Dentro de los premiados, GAROC recibió el accésit Pyme Sostenible 2024. El alcalde Francisco Cañizares entregó el diploma a Baldomero Ruiz Mayoral, CEO de GAROC, en reconocimiento a su compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente

Las participadas del grupo VOLTAN pertenecen a varias asociaciones sectoriales, entre las que destacan:

ASOCIACION DE INVESTIGACION METALURGICA DEL NOROESTE
ASOCIACION PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCION
ASOCIACION ESPAÑOLA DEL HIDROGENO
ASOCIACION DE INDUSTRIALES METALURGICOS DE GALICIA
ASOCIACION ESPAÑOLA DE MANTENIMIENTO AEM
ASOCIACION EMPRESARIOS DE BERGONDO
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TECNICOS DE CERVEZA Y MALTA
ASOC CLUSTER GALLEGO IND Y SERV APOYO AL DESAROLLO DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES Y SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA
CAMARA OFICIAL DE COMERCIO IND Y NAVEGACIÓN
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS SEARA
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONSTRUCCIÓN DE CIUDAD REAL (APEC)

7. INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

7.1. GESTIÓN DE RIESGOS

En VOLTAN creemos firmemente en la importancia de la correcta gestión de la incertidumbre para conseguir nuestros objetivos y materializar nuestra visión.

7.1.1. CANAL DE INFORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO

En línea con lo establecido en el *Código de Conducta* del Grupo, todos los Profesionales de VOLTAN y otros terceros con los que tenemos relación pueden y deben informar, de forma confidencial, de cualquier indicio o sospecha razonable de incumplimiento de la ley o normativa interna de VOLTAN.

Para ello, contamos con un único Sistema Interno de Información, bajo el nombre de Canal Información de Cumplimiento o Canal de Denuncias, al que se han adherido formalmente todas las filiales del Grupo.

La independencia, la confidencialidad, la protección de datos personales y el secreto de las comunicaciones, así como la imparcialidad y la protección del informante para la prevención de represalias, son sus principios esenciales.

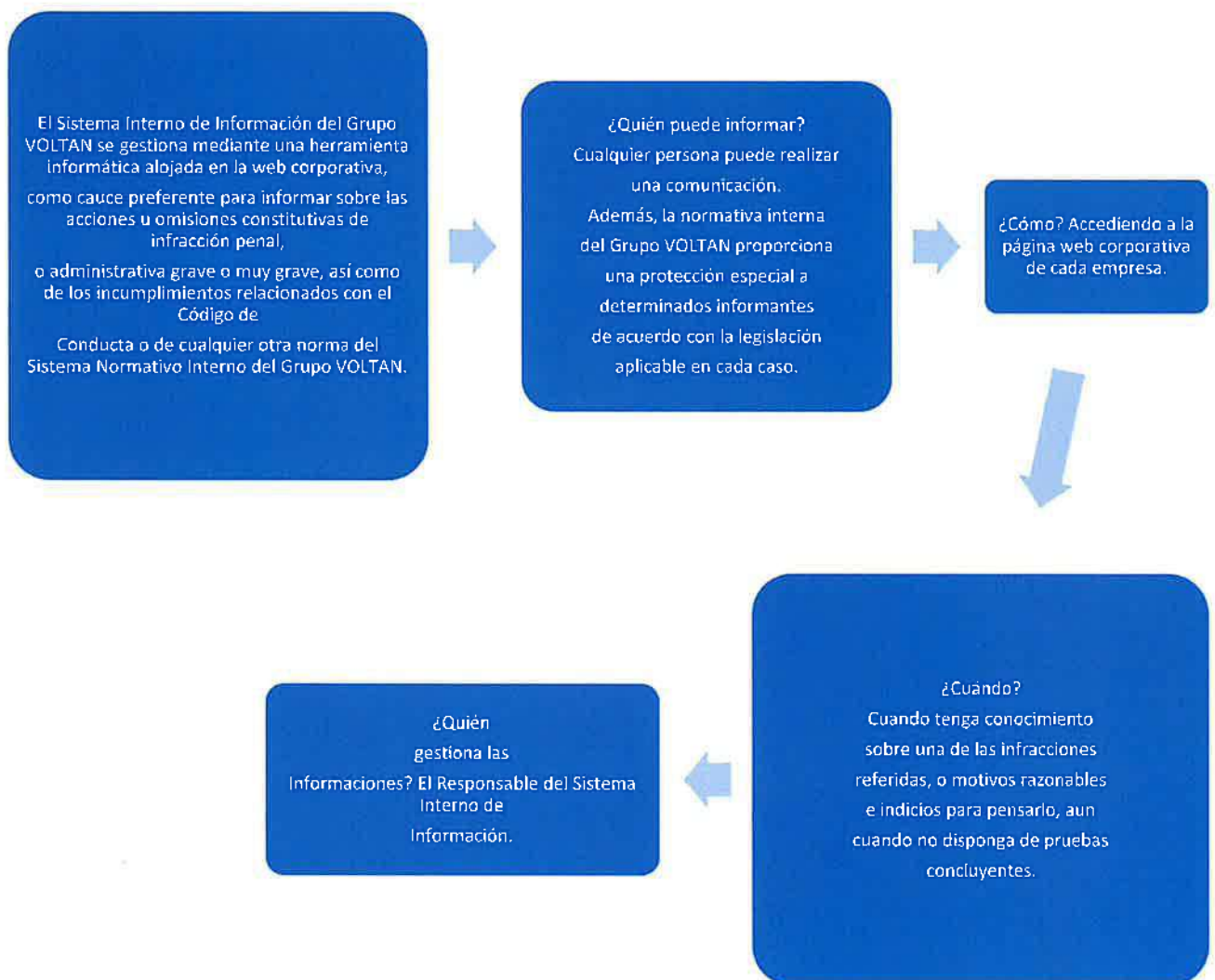
La implantación, en 2023, de un único Sistema del Canal de denuncias a nivel de Grupo redunda en beneficio de todas las entidades de VOLTAN, sus Profesionales y socios comerciales, dado que un enfoque centralizado garantiza la eficacia del mismo y facilita la comunicación de incumplimientos por parte de los informantes.

La Política del Sistema Interno de Información aprobada por el Consejo de Administración de VOLTAN, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, establecen las normas básicas de

gestión y funcionamiento del Sistema Interno de Información que integra todos los canales de denuncias en una única herramienta informática.

El Canal de denuncias está alojado en una plataforma diseñada para proporcionar las debidas garantías técnicas de seguridad y confidencialidad a los informantes y permanecen públicamente accesibles en la página web corporativa. Asimismo, su diseño cumple con los distintos requisitos normativos de las diferentes legislaciones europeas en materia de *whistleblowing*.

Las principales características de dicho Sistema Interno de Información son las que se resumen a continuación:



El Sistema Interno de Información se encuentra permanentemente activo y configurado para todas las filiales del Grupo VOLTAN con 50 o más trabajadores u otras obligadas por requerimientos legales locales, habiéndose seguido en cada caso los trámites correspondientes para su aprobación y puesta en marcha. La empresa Atlas, que es la última incorporada al grupo, está en proceso de adaptación, si bien es cierto que no superan los 50 trabajadores por lo que no está obligada por Ley.

El responsable del Sistema Interno de Información ha sido designado por el grupo y aprobado por el Consejo de Administración. Esta figura asignada, es un directivo de la entidad que dispone de todos los medios personales y materiales necesarios para llevar sus funciones a cabo.

La puesta en marcha del Sistema Interno de Información se comunica a todos los empleados del Grupo VOLTAN al inicio de su contratación y se mantiene accesible en la página web corporativa la documentación informativa sobre su funcionamiento.

Adicionalmente, está previsto el lanzamiento de un nuevo módulo formativo específico sobre el Sistema Interno de Información para el próximo ejercicio.

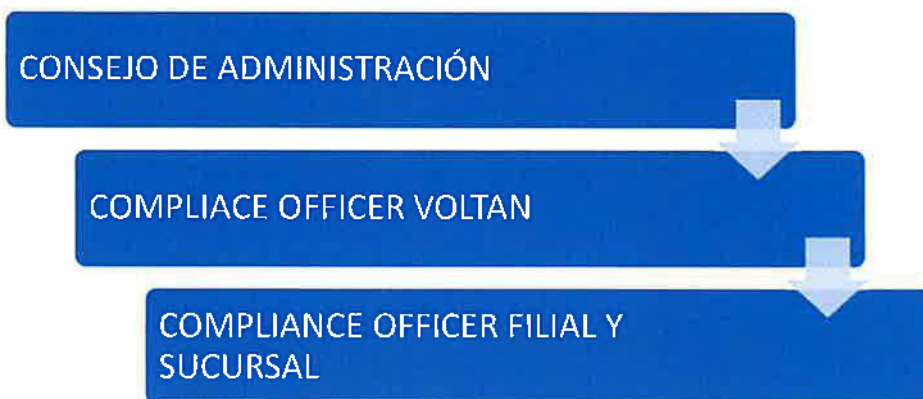
Durante el año 2024 se ha realizado un control permanente de los diferentes canales de denuncias y un chequeo periódico de su buen funcionamiento, habiéndose registrado 19 denuncias que han dado lugar a 19 casos en el Sistema Interno de Información. Están todos los casos cerrados a día de hoy.

7.1.2. SISTEMA CORPORATIVO DE COMPLIANCE Y FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

Nuestro Sistema Corporativo de Compliance está destinado a la prevención, detección y gestión temprana de los riesgos de cumplimiento.

Está integrado, entre otros, por aquellas normas, procedimientos formales y actuaciones materiales que tienen por objeto garantizar la actuación del Grupo VOLTAN conforme a los principios éticos y a la legislación aplicable, previniendo y actuando contra conductas incorrectas o contrarias a la ética, a la ley o al Sistema Normativo Interno, que puedan ser cometidas en el seno de la organización o en su actividad.

El Consejo de Administración aprueba las políticas en materia de Compliance y se asegura de que las mismas estén alineadas con la estrategia del Grupo VOLTAN.



En 2024, no hemos recibido ninguna denuncia por casos de corrupción y soborno.

En 2025, se realizará un módulo de formación para todo el personal del grupo VOLTAN con el objetivo de reforzar sus conocimientos según su puesto de trabajo.

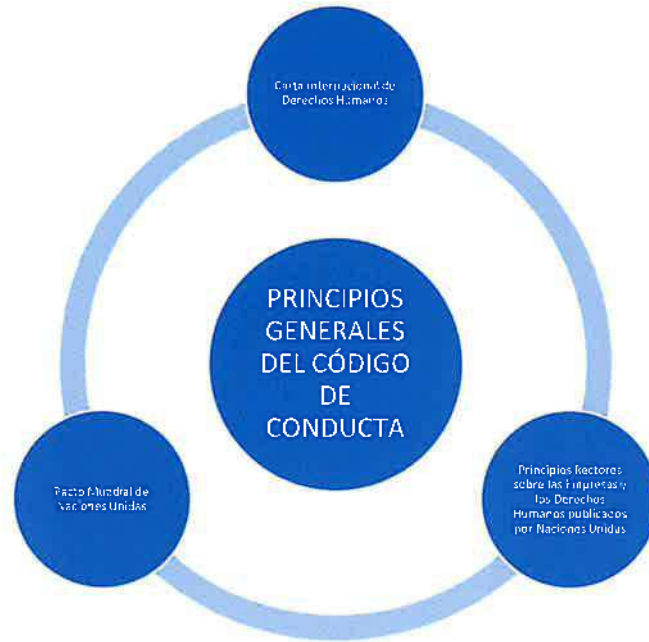
7.1.3. COMPROMISOS Y POLÍTICAS DE COMPLIANCE

7.1.3.1. Código de conducta

El Consejo de Administración de VOLTAN mantiene actualizado el Código de Conducta (cuya versión inicial data de 30 de septiembre de 2024), que fija en cada momento los compromisos y los estándares de buenas prácticas vigentes en materia de ética en los negocios.

De esta manera, el Código de Conducta refleja una declaración responsable al más alto nivel y una garantía del liderazgo y compromiso con la ética, la sostenibilidad y el buen gobierno del Grupo VOLTAN y es la piedra angular que sirve de base para las políticas y normas de actuación internas.

Los Principios Generales del Código de Conducta del Grupo VOLTAN son normas de conducta y estándares éticos imperativos que se concretan en el respeto escrupuloso a las leyes, a los Derechos Humanos, a las libertades públicas y a los Derechos Fundamentales, a los principios de igualdad de trato y de no discriminación, a la protección frente a la explotación laboral infantil y a cualesquiera otros principios recogidos, como mínimo, en los siguientes instrumentos y en sus correspondientes desarrollos presentes y futuros:



7.1.4. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

Cabe destacar que en 2024 no se han recibido multas o sanciones por incumplimientos significativos de leyes, regulaciones o compromisos.

7.1.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SANCIONES INTERNACIONALES

Mediante la Política de Derechos Humanos de VOLTAN (rev0, 31-04-2024), el Consejo de Administración mantiene al más alto nivel el compromiso con la cultura ética y de Compliance, asumiendo de una manera más detallada nuestra responsabilidad de respetar los Derechos Humanos en el ámbito de nuestra actividad y cadena de valor, y concretando los medios dispuestos para realizar de manera efectiva una gestión enfocada a la Diligencia Debida y a la rendición de cuentas sobre la efectividad de dicho proceso.

Todo ello de conformidad con los Principios Generales del Código de Conducta y basándose como mínimo, en los siguientes instrumentos y en sus correspondientes desarrollos presentes y futuros:

- Carta Internacional de Derechos Humanos (integrada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos publicados por Naciones Unidas.

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción, al que VOLTAN estará adherida en el próximo ejercicio y, actualmente, una de sus participadas (ATLAS), ya lo está.

Partiendo de lo anterior y atendiendo a la necesidad de adaptar la diligencia debida a compromisos concretos ligados a nuestra actividad, a continuación, se enumeran algunos compromisos generales y específicos en materia de Derechos Humanos:

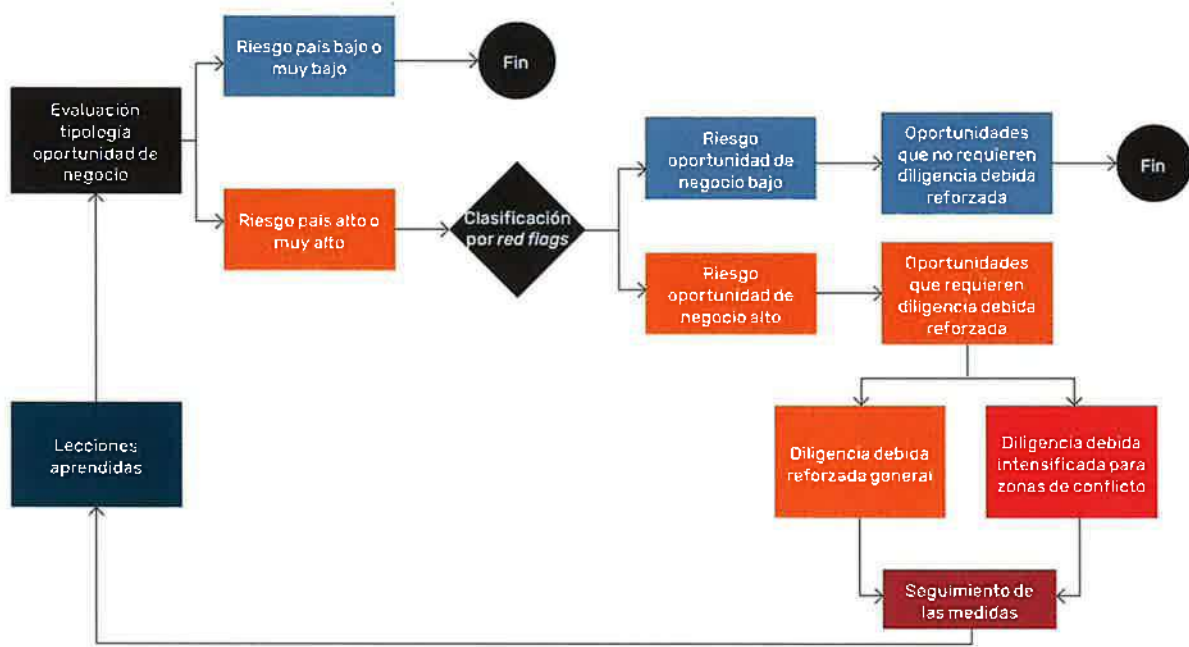
COMPROMISOS GENERALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	
1. Protección de la infancia 2. Principio de no discriminación 3. Respeto de los Derechos laborales 4. Respeto de los derechos de las personas con discapacidad 5. Respeto de los derechos de las minorías e indígenas 6. Respeto de la igualdad de género	7. Principio de no discriminación racial 8. Prohibición de la tortura y el trato inhumano 9. Prohibición de la trata de personas 10. Responsabilidad ambiental 11. Cumplimiento con los estándares regionales de Derechos Humanos 12. Observancia de la normativa de aplicación en cada jurisdicción 13. Observancia de la gestión de la privacidad y de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en el respeto a los Derechos Humanos
COMPROMISOS EN LA ACTIVIDAD RECURRENTE DEL GRUPO VOLTAN Y EN TODA LA CADENA DE VALOR	
1. Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil 2. Respeto a la diversidad y principio de no discriminación 3. Promoción de la igualdad de género 4. Libertad de asociación y negociación colectiva 5. Salud, seguridad y bienestar	6. Condiciones laborales justas y favorables 7. Rechazo a las prácticas de corrupción 8. Fiscalidad responsable 9. Privacidad y protección de datos personales 10. Nuevas Tecnologías e Inteligencia Artificial 11. Extensión de los compromisos de Derechos Humanos a toda la cadena de valor

COMPROMISOS ADICIONALES CON LAS COMUNIDADES Y SOCIEDAD Y EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE	
1. Respeto de los derechos de las comunidades	6. Respeto al Derecho Humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible
2. Respeto a los derechos de las minorías y pueblos indígenas	7. Respeto de los estándares regionales y a la normativa local en el respeto a los Derechos Humanos
3. Prohibición de la discriminación racial	
4. Prohibición de la tortura y el genocidio	
5. Prohibición de la trata de personas	

El Grupo VOLTAN es consciente de que sus actividades pueden tener una influencia directa o indirecta en las comunidades y en las geografías en las que está presente. Por ello, el Grupo se compromete a respetar los derechos de dichas comunidades locales contribuyendo a su crecimiento económico y social. Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la colectividad están estrictamente conectados. En este sentido, el Grupo se compromete a realizar actuaciones tanto a través de la propia prestación de servicios como a través de nuevas actividades empresariales o, en determinados supuestos, mediante la promoción del desarrollo económico, social o cultural por cauces no empresariales en las comunidades donde tiene presencia, para avanzar en la inclusión social.

En particular, el Grupo VOLTAN se compromete a garantizar que sus sistemas, equipamientos, soluciones de movilidad, productos y servicios estén diseñados para ser accesibles para todas las Partes Interesadas.

Con nuestra asociación en 2025 al Pacto de Naciones Unidas, se revisará la gestión de los riesgos en materia de Derechos Humanos (Diligencia Debida) para seguir el esquema que sigue a continuación:



La evaluación de riesgos es un aspecto clave y, una vez revisado el procedimiento de trabajo, será importante la actualización anual del listado de riesgo-país a efectos de Compliance, considerando factores de valoración de los Derechos Humanos y otros relevantes tales como la existencia de conflicto en el país, el número de convenios fundamentales de la OIT ratificados o el índice de percepción de la corrupción, entre otros.

Los impactos derivados de dichos riesgos podrían resultar en sanciones relacionadas con la violación de los Derechos Humanos y/o Sanciones Internacionales además de normativa específica sectorial y del impacto reputacional. Las infracciones normativas tienen un reflejo en el corto plazo, sin embargo, el impacto reputacional tiene una incidencia en el medio plazo debido a su materialización más progresiva.

Cuando el sistema de gestión de riesgos esté actualizado, las oportunidades de negocio se priorizarán en función del nivel de riesgo potencial y aquellas que requieren la aplicación de diligencia debida reforzada se someten a un cuestionario exhaustivo de preguntas clave que permite analizar cada uno de los ámbitos relevantes a considerar:

- Uso militar,
- Riesgo de Ejecución,
- Contexto geopolítico,

- Contenido local y proveedores,
Contratación local,
- Discriminación de minorías,
- Libre circulación de personas,
- Comunidades indígenas,
- Medioambiente,
- Potenciales sanciones internacionales y
- Tipo de conflicto.

7.1.5.1. Gestión de denuncias en materia de Derechos Humanos:

El Sistema Interno de Información, descrito en apartados anteriores, ya cumple con las futuras exigencias de la Directiva Europea 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas (también conocida como CS3D o CSDDD) en lo que respecta a disponer de un mecanismo de notificación públicamente accesible a través de la página web corporativa de cada empresa participada para formular denuncias en caso tener conocimiento de una posible vulneración de los Derechos Humanos con respecto a las propias operaciones de cualquier entidad del Grupo VOLTAN.

Durante el ejercicio 2024, no se ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos a través del Sistema Interno de Información.

7.2. PREVENCIÓN DE DELITOS, ANTICORRUPCIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES

Compliance Penal

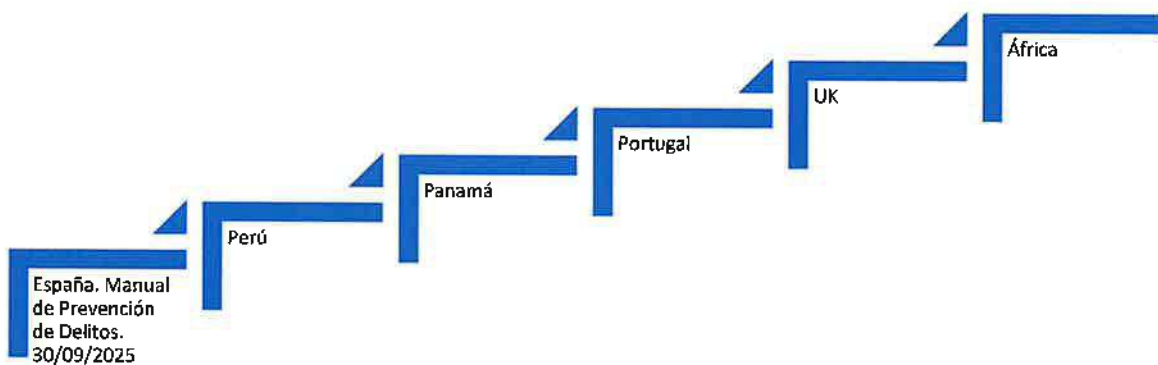
En desarrollo del Código de Conducta, el Consejo de Administración de VOLTAN aprobó la versión inicial del Manual de Prevención de Delitos el 30 de septiembre de 2024, estableciendo un programa de prevención de delitos.

Las citadas normas, en sus sucesivas actualizaciones, representan un marco común de buenas prácticas y políticas de actuación básicas que deben ser observadas de forma sistemática como un mínimo establecido a nivel corporativo para la gestión y prevención de los riesgos de comisión de delitos en el seno del Grupo VOLTAN, sin perjuicio de las especificidades que para cada caso se aprueben derivadas

de las exigencias del ordenamiento jurídico aplicable a las filiales y sucursales internacionales, y que prevalecerán ahí donde resulten de aplicación.

Cuando la aplicación del marco establecido por las normas corporativas resulta insuficiente, puede realizarse una adaptación a nivel internacional en materia de prevención de delitos para un país concreto, y en algunos casos para una filial determinada, bien adaptando el contenido de las directrices generales corporativas del Manual de Prevención de Delitos, o bien desarrollando un subprograma de Compliance completo que permita establecer directrices de carácter específico, todo lo cual dependerá en gran medida de la regulación legal existente en el país en cuestión y de la mayor o menor flexibilidad que otorguen dichas normas para mantener o no el modelo común corporativo.

Durante 2025, se estudiará la adaptación del manual existente:



Gestión de riesgos

En VOLTAN realizamos periódicamente un análisis de las distintas actividades en cuyo ejercicio pueden producirse situaciones de riesgo que den lugar a la comisión de alguno de los delitos que se han calificado como "Delitos Relevantes", generando una matriz de los riesgos de Compliance Penal. Dicha matriz permite determinar las actuaciones que merecen mayor atención desde la perspectiva de la

prevención de la comisión de delitos y la elaboración del inventario de controles y otras medidas de gestión de riesgos.

Los impactos derivados de dichos riesgos son las sanciones económicas y otras sanciones más graves relacionadas con los delitos detallados previamente, además del deterioro de la imagen o reputación de la marca VOLTAN. Los citados impactos tienen un reflejo directo tanto a corto plazo, como a medio-largo plazo en la actividad de la Compañía.

Se muestran a continuación los actos prohibidos y los actos sujetos a control, recogidos en la mencionada Política:

CORRUPCIÓN

- Uso indebido del poder, que es utilizado por las personas a quienes les fue encomendado para su propio beneficio particular. Dentro de este concepto se encuentran comprendidos tanto los pagos como los pagos de extorsión de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta del Grupo VOLTAN.

SOBORNO

- Ofrecimiento, entrega o, incluso, promesa, o la aceptación de dinero, regalos, ventaja pecuniaria u otro tipo de ventajas indebidas como incentivo para hacer algo deshonesto, ilegal o que constituye una violación de la confianza en el transcurso de la actividad comercial, ya sea de forma directa o a través de la intermediación de agentes comerciales u otros terceros intermediarios, como son los consultores, representantes, distribuidores, contratistas y proveedores, entre otros.

FRAUDE

- Además de los delitos que tengan tal consideración legal, cualquier acción deliberada de engaño con ánimo de lucro o de perjudicar a otra parte, se le otorgará el mismo tratamiento que al concepto de corrupción.

Como consecuencia de esta nueva Política, se creará una formación específica en materia de Anticorrupción para complementar a las preexistentes, tanto para empleados, como para la Alta Dirección y el Consejo de Administración.

No se ha producido ningún caso de corrupción o soborno durante el ejercicio 2024. De igual manera, no se han recibido condenas ni multas por infracciones de leyes en materia de anticorrupción.

Política de regalos y atenciones, donaciones y patrocinios

En VOLTAN promovemos, como principio esencial, la prohibición de aceptar u ofrecer regalos y atenciones (obsequios o favores) cuyo valor no sea meramente simbólico y destinado a promover la imagen de marca del Grupo.

De acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta del Grupo VOLTAN, la realización de donaciones, patrocinios o convenios de colaboración deben efectuarse al amparo de lo previsto por las leyes aplicables y nunca vinculadas de forma directa o indirecta a actos ilícitos, además de seguir los procedimientos de autorización fijados en cada momento.

En cumplimiento con la legislación de cada país en el que opere, el Grupo VOLTAN se abstendrá de realizar cualquier actividad prohibida en relación con la financiación de partidos políticos o de patrocinio de eventos que tengan como único fin la actividad política.

No se han realizado contribuciones de carácter político de manera directa ni indirecta durante el ejercicio reportado. VOLTAN es una empresa con una posición neutral en cuanto a partidos políticos.

Conflictos de interés

Todos los Miembros del Grupo VOLTAN deben evitar cualquier conflicto de intereses al que puedan verse expuestos y que pueda alterar la independencia en la toma de decisiones o suponer un riesgo potencial de actuación desleal, a partir de los principios generales o parámetros de comportamiento desarrollados de forma detallada en el Código de Conducta del Grupo VOLTAN y cuyos elementos esenciales se indican a continuación:



7.3. COMPETENCIA

En VOLTAN nos comprometemos a impulsar la libre competencia y a cumplir con cualquier normativa de ámbito local, nacional o internacional en materia de Derecho de la competencia a fin de evitar cualquier conducta que pueda constituir una infracción de dicha normativa, tales como los acuerdos colusorios o restrictivos de la Competencia, el abuso de posición dominante o las concentraciones prohibidas, comprometiéndonos, asimismo, a colaborar con las autoridades que regulan el mercado. En este sentido, disponemos de una Política Gestión de la Competencia (rev0, 25-10-2024) que regula este punto.

7.4. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Toda la información de carácter sensible que gestionamos en VOLTAN deberá ser tratada con absoluta reserva y confidencialidad y, en concreto, aquella que incluya datos personales.

En este sentido, Para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en cada jurisdicción, el Grupo VOLTAN cuenta, entre otros, con delegados de Protección de Datos nombrados en las entidades legalmente obligadas, con una oficina de protección de datos que puede ser externa o interna formada por expertos en la materia y con desarrollos normativos adaptados a las necesidades de cada una de ellas.

En VOLTAN hemos establecido mecanismos necesarios para la adecuada coordinación con el área de ciberseguridad en el caso de producirse brechas en las que se vean afectados datos de carácter personal.

Durante el año 2024, no se han producido incidencias graves relacionadas con la protección de datos. Asimismo, no hemos recibido ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad de clientes.

7.5. CIBERSEGURIDAD EN LA EMPRESA

Actualmente, se está revisando el funcionamiento de cada una de las empresas para poder establecer un protocolo común. La empresa ATLAS tiene un protocolo de ciberseguridad (09/2024, rev1) y un responsable de IT (tecnología de la información).

En 2025, se implantará, empezando por España, un sistema de gestión de la seguridad de la información, a través del estándar ISO 27001, para ayudar organizaciones a proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.

En Perú, disponemos de un procedimiento de Seguridad de la información y acceso (rev03, 22/11/2024) y un procedimiento de Tecnologías de la información (rev05, 22/02/2024). Además, se ha nombrado a un responsable de IT (tecnología de la información).

7.6. TRANSPARENCIA FISCAL

La aprobación por parte del Consejo de Administración de una Política de Administración y Finanzas (rev0, 25-10-2024) permitió, entre otras cosas, plasmar de forma expresa los principios que ya resultaban de aplicación internamente y que quedaron cristalizados en la formalización de la misión de VOLTAN y sus compromisos en materia fiscal.

En esencia, la misión de VOLTAN en materia fiscal consiste en asegurar el cumplimiento de la regulación tributaria vigente en cada territorio en el que opera, evitando riesgos fiscales y potenciando la relación cooperativa con las autoridades fiscales.

La Política Fiscal recoge los siguientes principios de actuación en materia tributaria del Grupo VOLTAN,

1. Cumplir en todo momento con sus obligaciones fiscales.
2. Colaborar en todo momento con las Administraciones Tributarias.
3. Evitar la utilización de estructuras, procesos o sistemas de carácter opaco, diseñados con exclusivas finalidades tributarias.
4. Evitar la realización de inversiones u operaciones en o a través de territorios calificados como paraísos fiscales o jurisdicciones no cooperativas, de acuerdo con la legislación española, o de territorios de baja o nula tributación, con la única finalidad de minorar la carga tributaria. Las inversiones u operaciones en dichos territorios sólo se permitirán cuando respondan a motivos empresariales y tengan por objeto el desarrollo de la actividad incluida en el objeto social de VOLTAN, previa aprobación por el Consejo de Administración en los casos legal y reglamentariamente previstos.
5. Comprometerse a que las actuaciones en materia tributaria respondan siempre a un motivo económico válido.
6. Prevenir y reducir, en la medida de lo posible, los riesgos fiscales en el desarrollo de sus actividades, manteniendo en todo caso un perfil de riesgo prudente.
7. Velar por el cumplimiento en todo momento de las obligaciones relativas a las operaciones entre partes vinculadas, manteniendo una política de precios de transferencia responsable y conforme al principio de plena competencia, evitando así la erosión de bases imponibles a través del establecimiento de precios no ajustados a mercado.

El Grupo VOLTAN ha implantado un Sistema Interno de Información abierto para que cualquier empleado o grupo de interés externo a la Compañía pueda realizar cualquier comunicación referente a la gestión fiscal de la Compañía.

Los contenidos en materia de fiscalidad han sido principalmente obtenidos del reporting interno utilizado para la elaboración de las cuentas anuales consolidadas del Grupo, sometidas a auditoría externa.

El Grupo VOLTAN mantiene una relación cooperativa con las distintas Administraciones Tributarias con las que se relaciona como consecuencia de su actividad, basada en los principios de transparencia y buena fe.

A continuación, se presenta la información significativa financiera del Grupo VOLTAN:

	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	Impuestos sobre beneficios	BENEFICIO DEL EJERCICIO	Subvenciones	Otros Tributos
ESPAÑA	(3.045.909)	(506.696)	(3.741.096)	51.141	(14.289.885)
CHILE	375.637	0	375.637	0	6.329
COSTA DE MARFIL	255.827	0	255.827	0	19.627
ISRAEL	96.229	0	96.229	0	0
MEXICO	227.769	(97.492)	130.276	0	(405.183)
MOZAMBIQUE	(946.019)	0	(946.019)	0	0
PANAMA	868.802	(151.892)	716.910	0	(150.795)
PERÚ	(444.645)	(51.360)	(307.514)	0	0
PORTUGAL	720.673	(191.897)	528.776)	0	0
SUDÁFRICA	(278.330)	0	(278.330)	0	(19.235)
UK	2.430.261	(605.883)	1.824.378	0	(399.256)
URUGUAY	(478.784)	0	(478.784)	0	0
TOTAL	(218.490)	(1.605.220)	(1.823.709)	51.141	(15.238.398)

7.6.1. SUBVENCIONES PÚBLICAS

No se han recibido subvenciones públicas en 2024.

7.7. GESTIÓN CADENA DE SUMINISTRO

En VOLTAN, entendemos que una cadena de suministro responsable, sostenible y ética es esencial para cumplir con nuestro compromiso de movilidad responsable y para garantizar la eficiencia operativa y cumplimiento de objetivos en toda la cadena de suministro.

Por ello, trabajamos con una amplia red de proveedores, seleccionados no solo por su capacidad técnica y operativa, sino también por su alineación con nuestros valores de sostenibilidad, innovación y calidad.

Nuestras Políticas están alineadas con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, abarcando los derechos humanos, el respeto por el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, y son aplicables tanto a nuestras operaciones como a las de nuestros proveedores.

Durante el año 2024, el Grupo VOLTAN destinó aproximadamente 38 M€ millones de euros a aprovisionamientos y servicios suministrados por proveedores de primer nivel, quienes interactúan y facturan directamente a las empresas del Grupo VOLTAN.

Estos proveedores están distribuidos en más de 5 países, aunque la mayoría se encuentra en la Unión Europea.

COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES	COMPRAS A PROVEEDORES NO LOCALES	TOTAL DE COMPRAS
37.906.464,62 €	14.014.007,37 €	51.920.471,99 €

En 2025 se revisarán los procedimientos de homologación de proveedores con objeto de identificar los diversos riesgos asociados con cuestiones sociales, éticas y ambientales, entre ellos: posibles violaciones de la ética empresarial por parte de los proveedores; incumplimientos de leyes y regulaciones por parte de los proveedores; falta de respeto a la protección de los derechos humanos; y participación en actos corruptos, como sobornos, ya que los impactos derivados de dichos riesgos pueden resultar en la pérdida de proveedores y penalidades/incumplimientos de contratos con clientes e imagen o reputación de la marca VOLTAN.

En concreto se revisará:

- El Código de Conducta de Proveedores, rev0, 30/09/2024
- La Política de Compras y sus procedimientos asociados, como el de Homologación de Proveedores, rev0, 25/10/2024
- La Política de Impacto Ambiental y Sostenibilidad, rev0, 25/10/2024
- La Política de Derechos Humanos, rev0, 31/04/2024

Comunicación con los proveedores:

VOLTAN está plenamente comprometida con la promoción y protección de los derechos humanos, para la erradicación del tráfico de seres humanos, el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, en toda su cadena de suministro.

Este compromiso se basa en marcos internacionales como los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos**, y que tiene como resultado la obligatoriedad de aceptar el **Código de Conducta de Proveedores de VOLTAN**, para todos nuestros proveedores.

En 2025, nuestro objetivo será:

- Modificar el Código de Conducta del Proveedores y comunicarlo a todos los grupos de interés a través de nuestra web corporativa.
- Solicitar la adhesión al Código de todos nuestros proveedores.
- Establecer reuniones informativas con nuestros proveedores para explicarles con detalle nuestra hoja de ruta, para fortalecer las relaciones comerciales, garantizar la sostenibilidad a largo plazo y avanzar en prácticas más sostenibles y responsables dentro del marco de Sostenibilidad.
- Controlar este compromiso establecido a través de Listas de Proveedores Homologados, disponible para todas las empresas participadas del grupo.

Durante el último año, no se han identificado casos de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT o las Directrices de la OCDE en nuestra cadena de suministro.

En caso de detectarse, VOLTAN cuenta con procesos establecidos para abordar y corregir estas situaciones, incluyendo auditorías específicas, diálogos directos con los proveedores involucrados y medidas correctivas diseñadas para evitar su recurrencia.

Para ello, se realizarán revisiones periódicas que permiten evaluar el desempeño y monitorizar avances en materia laboral y social. A partir de estos procesos, se identifican oportunidades de mejora que contribuyen a fortalecer las condiciones de los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro. Además, la Compañía sigue explorando nuevas estrategias para reforzar el diálogo y la colaboración con los trabajadores, sus representantes y otros actores clave, con el objetivo de construir un entorno más seguro, equitativo y sostenible.

Se establecerán Encuestas de Satisfacción de Proveedores y se trabajará en la difusión del Canal ya existente:

– Sistema Interno de Información del Grupo VOLTAN, accesible en la página web de cada una de las empresas participadas.

En el transcurso de 2024, no se recibieron notificaciones de conflictos de interés ni de violaciones a los principios éticos comerciales a través de este canal de denuncias por parte de proveedores.

Actualmente, el Grupo VOLTAN realiza los pagos de acuerdo a las prácticas comerciales de cada país, considerando la normativa legal existente en cada jurisdicción, no existiendo una práctica estandarizada en el Grupo.

Evaluación de proveedores:

Actualmente, los proveedores son evaluados según los criterios marcados por los procedimientos establecidos en los Sistema de Gestión de cada una de las empresas donde están implantados, si bien es cierto que, hasta ahora, no existen evaluaciones específicas sobre cuestiones claves de aspectos Sociales, Medioambientales y de Gobernanza. Por ese motivo, una de las acciones previstas en 2025 será la creación de un sistema único de evaluación de proveedores con implantación global a todo el grupo.

8. TABLA DE RELACIÓN. Anexo I

Ámbitos Generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-1 Detalles organizativos GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de Oracle	2, 2.1, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6.	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Marco interno 5.4.	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 2-23	5.1.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Compromisos normativos	5.1.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.1.
	Aplicación del principio de precaución		5.3.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		-
Contaminación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales: emisiones	5.5.	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales: Efluente y residuos	5.5.5.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	NO APLICA
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	5.5.3.
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		5.5.1.

	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la Organización	5.5.2.	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales: energía	5.5.2.	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la Organización	5.5.2.	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	3-3 Gestión de los temas materiales GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	5.3., 5.2.	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales: cambio climático	5.3., 5.2.	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3., 4.4., 4.5.	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	5.5.3.	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	5.5.3.	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	6.1.7.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.1.7.
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: promedio anual de contratos y sus desgloses	6.1.7.
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.1.7.
	Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.1.7.
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración	6.1.7.

	Remuneración media de los consejeros por sexo	media (incluye retribución fija, retribución variable y ayuda comida)	6.1.7.	
	Remuneración media de los directivos por sexo		6.1.7.	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa	6.1.6.1.	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.1.6.2.	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa/cuantitativa	6.1.5.	
	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.2.3.	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa sobre medidas de bienestar	6.1.1.	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa sobre la salud y seguridad en el trabajo	6.2.2.	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.2.4.	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción Cualitativa sobre el diálogo social	6.1.5.	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios colectivos	6.1.5.	
	Balances de los convenios colectivos , particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con	6.1.5.	

		sindicatos		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición 3-3 Gestión de temas materiales: Formación	6.1.3.	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.1.3.	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción Cualitativa	6.1.6.3.	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales: Diversidad e igualdad de oportunidades	6.1.6.1.	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		6.1.6.1.	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		6.1.6.3.	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.1.6.1.	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.1.5.	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.1.5.	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.1.5.1.	

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 Compromisos normativos	7.1.5.	
--	------------------------------------	--------	--

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.2.	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.2.	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.4.	

Información sobre la Sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los interesados	6.4., 6.4.1.
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	6.4., 6.4.1.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.4.1.
	Acciones de asociación o patrocinio		7.2.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección	7.7.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		7.7.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	de acuerdo con los criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	7.7.

Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	6.3.	
	Sistemas de reclamación		6.3.1.2.	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		6.3.1.2.	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.6.	
	Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Impuestos sobre beneficios pagados	7.6.	
	Subvenciones públicas recibidas	-	7.6.	

El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante Voltan Technical Services, S.L en fecha 31 de marzo de 2025, proceden a formular el Informe de gestión consolidado, que incluye el Estado de información no financiera del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024.

En Madrid, a 31 de marzo de 2025.

<p>D. BECKER, LARS DNI: [REDACTED] En calidad de: Presidente del Consejo de Administración</p> 	<p>D. GÓMEZ GARCÍA, FRANCISCO JAVIER DNI: [REDACTED] En calidad de: Consejero</p> 
<p>D. IÑIGO URBON GARCÍA-FUENTES DNI: [REDACTED] En calidad de: Consejero</p> 	