

# **Valtalia Investments, S.L. y Sociedades Dependientes**

Informe de verificación  
independiente del Estado de  
Información No Financiera  
correspondiente al ejercicio  
finalizado el 31 de diciembre de  
2020

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE VALTALIA INVESTMENTS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020**

A los Socios de Valtalia Investments, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, "EINF") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Valtalia Investments, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" incluida en el EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad del Administrador Único**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador Único de la Sociedad Dominante del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del citado Estado.

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

El Administrador Único de la Sociedad Dominante del Grupo es también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

- Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Valtalia Investments, S.L. y Sociedades Dependientes que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:
- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en la Introducción, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único de la Sociedad Dominante y la Dirección.

---

## Conclusión

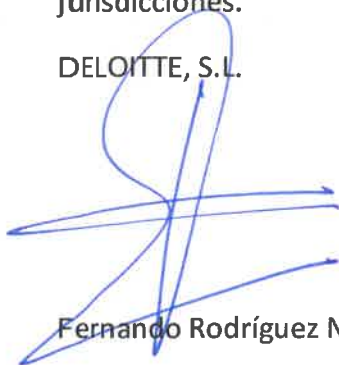
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)” del citado Estado.

---

## Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.



Fernando Rodríguez Novo

30 de junio de 2021

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/16776

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

## Valtalia Investments, S.L. y Sociedades Dependientes

### Estado de información no financiera

Estado de Información No Financiera .....	1
1. Introducción.....	1
2. Modelo de Negocio .....	2
3. Riesgos relativos a aspectos medioambientales, sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno.....	7
4. Información sobre cuestiones medioambientales .....	7
4.2. Gestión y desempeño medioambiental .....	8
4.2.1. Principales riesgos identificados y medidas implantadas .....	8
4.2.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos .....	10
4.2.3. Cambio Climático .....	12
4.2.4. Protección de la biodiversidad.....	13
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.....	14
5.1. Política de la compañía .....	14
5.2. Gestión y desempeño social.....	16
5.2.1. Empleo.....	16
5.2.1.1. Empleados por tipo de contrato.....	16
5.2.1.2. Empleados por tipo de jornada .....	17
5.2.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:.....	17
5.2.1.4. Remuneraciones medias (euros).....	18
5.2.1.5. Brecha salarial .....	19
5.2.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (euros) .....	19
5.2.1.7. Remuneración media del Administrador Único y Dirección .....	19
5.2.2. Organización del trabajo .....	20
5.2.2.1. Organización del tiempo de trabajo .....	20
5.2.2.2. Número de horas de absentismo .....	20
5.2.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.....	20
5.2.3. Salud y seguridad .....	20
5.2.4. Relaciones Sociales.....	24
5.2.5. Formación .....	25
5.2.6. Accesibilidad.....	26
5.2.7. Igualdad .....	26



6.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	29
6.1.	Política de la compañía .....	29
6.2.	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	29
6.2.1.	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos ..	29
6.2.2.	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.....	29
6.2.3.	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos .....	29
6.2.4.	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.....	30
7.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	31
7.1.	Política de la compañía .....	31
7.1.1.	Control de tesorería y prevención del blanqueo de capitales.....	31
7.2.	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno .....	31
8.	Información sobre el Grupo.....	32
8.1.	Gestión y desempeño del Grupo .....	32
8.1.1.	Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio.....	32
8.1.2.	Acciones de asociación o patrocinio .....	32
	Como resultado de su compromiso con el deporte local, Grupo Valtalia ha llevado a cabo durante 2020 los siguientes patrocinios deportivos: .....	32
8.1.3.	Información fiscal .....	32
9.	Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI).....	33



# Estado de Información No Financiera

## 1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, se ha preparado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y de diversidad.

Las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE también se han considerado en su elaboración y, en la medida de lo posible, se han utilizado las Normas mundiales de Iniciativa de Reporte (Estándares GRI).

De acuerdo con la legislación mercantil, el Estado de Información No Financiera es parte de este Informe de Gestión consolidado y ha sido formulado por el Administrador Único.

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, el Grupo Valtalia tiene como objetivo informar sobre temas medioambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información importante para el Grupo, en la ejecución de sus propias actividades comerciales.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la empresa como externamente para sus partes interesadas y audiencias objetivo.
- Sector de actividad al que pertenece el Grupo, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por el Grupo Valtalia durante 2020.

### Verificación:

El Estado de Información No Financiera del Informe de Gestión consolidado ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.



## 2. Modelo de Negocio

Valtalia Investments, S.L. (en lo sucesivo Valtalia), se constituyó el 11 de diciembre de 2012 y tiene su domicilio social en O Carballiño (Ourense), Parque Empresarial O Carballiño, Parcela nº 22.

Valtalia Investments, S.L. es la cabecera de un Grupo empresarial (en lo sucesivo Grupo Valtalia) que, desde su fundación en el año 2005, ha tenido una trayectoria de crecimiento constante y sostenido, experimentando un proceso de diversificación tanto geográfico como en actividades de negocio.

Su actividad principal es la adquisición y enajenación de acciones y participaciones, financiación de empresas participadas y la prestación de servicios de apoyo a la gestión de las sociedades participadas, dedicadas, básicamente a las siguientes actividades:

- La producción de materiales recuperados.
- La gestión y operación de plantas de cogeneración y termoeléctricas.
- La construcción y realización de toda clase de actividades en todo tipo de obras, gestión y explotación de bienes de dominio público, elaboración de toda clase de proyectos y prestación de servicios relacionados con el medio ambiente.
- La gestión y operación de plantas de reciclaje y tratamiento de residuos.
- La fabricación, distribución y comercialización de todo tipo de embalajes de papel, cartón y plástico; así como el desarrollo de todo tipo de actividades de consultoría y asesoría, y servicios de mantenimiento de equipos, sistemas e instalaciones para otras compañías.
- La construcción y gestión de rellenos sanitarios.
- La adquisición y enajenación de toda clase de fincas rústicas o urbanas; promoción, construcción y compraventa de edificios para viviendas u otros fines; su venta o alquiler por viviendas, locales o, en bloque, así como todas las demás operaciones directa o indirectamente relacionadas con las expresadas.
- La dirección técnica de obras, elaboración de proyectos, estudios e informes de obras, conservación y mantenimiento de infraestructuras y prestación de servicios de asesoramiento.
- Los transportes de todo tipo de residuos y las actividades relacionadas con las mismas.
- La construcción de obras civiles, así como proyectos de ingeniería y obras de infraestructura hidráulica, tanto para empresas públicas como privadas.
- La realización de plantaciones, repoblaciones y obras de agricultura, jardinería y paisajismo, mantenimiento de jardines y parques.
- La prestación y explotación de toda clase de servicios de transporte y movilidad de viajeros por cualquier medio y en todas sus modalidades.
- La operación de gestión de residuos: recogida, transporte, almacenaje, valorización, reciclaje y eliminación.

### Misión, visión y valores

#### MISIÓN

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes mediante un modelo de gestión empresarial sostenible que contribuya al bienestar social, y que genere valor a nuestro grupo de interés.



## VISIÓN

Ser un grupo de referencia internacional en la gestión de residuos, comprometido en conseguir un desarrollo sostenible que contribuya al bienestar de la sociedad.



### Productos y servicios

En plena expansión, dentro y fuera de España, Grupo Valtalia interviene en toda la cadena de residuos sólidos urbanos e industriales, de la recogida al transporte y transferencia, tratamiento, recuperación, reciclaje, valorización energética y eliminación en depósitos controlados. También en todas las etapas de su tratamiento, de la logística a la explotación de plantas de recuperación, clasificación y valorización energética, como constructor, operador y financiador de esas infraestructuras. A continuación, se detallan las principales áreas de negocio del Grupo:

#### Residuos sólidos industriales

El Grupo gestiona la logística de distintos tipos de residuos industriales, encontrándose representados, entre sus clientes, diferentes sectores tales como la distribución comercial, alimentación, congelados, automoción, textil, agricultura etc. Entre los servicios prestados por el Grupo se encuentra la recogida de los residuos en el centro productor y su posterior transporte hasta las plantas autorizadas para el tratamiento de los mismos.

A partir de las materias primas recicladas obtenidas como resultado del proceso de tratamiento de los residuos, el Grupo fabrica nuevos productos (granza, envases, etc.) que posteriormente, son comercializados para su aplicación en distintos sectores industriales tanto a nivel nacional como internacional.



### Residuos sólidos urbanos

El Grupo gestiona plantas de tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos en masa para la recuperación de materiales valorizables y elaboración de combustible derivado de residuos CDR, aplicando su Know-How a cada proyecto para el diseño de servicios eco-eficientes.

### Mantenimiento industrial

Especialistas en la creación, instalación y mantenimiento de diferentes piezas de calderería industrial, mecanizado y fabricación de piezas, así como mantenimiento de instalaciones eléctricas industriales, equipos electrónicos e instrumental.

### Ingeniería

Desarrollo de proyectos internacionales de ingeniería para plantas de tratamiento de aguas y residuos sólidos en países como Argelia, Brasil, Bulgaria, Croacia, España, Perú y Rumanía. En concreto, el Grupo se encarga de la definición y los montajes de distintos proyectos industriales, para que se conviertan en un motor de desarrollo sostenible en la zona de implantación, y siempre bajo los más altos estándares de calidad técnica y seguridad.

### Ciclo integral del agua

Con la integración en 2019 de Espina y Obras Hidráulicas, S.A. y sus 30 años de historia, la división hidráulica de Grupo Valtalia incorporó a su cartera multitud de proyectos, en España y otros países, desde explotación de infraestructuras hidráulicas hasta abastecimientos y estaciones depuradoras de aguas residuales, entre los que cabe destacar, en el exterior, el saneamiento urbano y el abastecimiento de agua potable a Montevideo. El Grupo se encuentra en pleno proceso de internacionalización en la división hidráulica, con ejecución de proyectos en Panamá, Uruguay, Colombia, Brasil, Rumania y Costa de Marfil.

### **Localización de las actividades**

Grupo Valtalia opera en el territorio nacional a través de las tres plantas de producción que dispone: O Carballiño (2) y Cerceda y a través de la participación en Uniones Temporales de Empresas (UTES) dedicadas también a la ejecución de diversos proyectos de construcción de las plantas más avanzadas y eficientes de España para promover la economía circular. A su vez, también opera, a través de la sociedad dependiente Espina y Obras Hidráulicas, S.A., en Santiago de Compostela, donde reside su sede central y las delegaciones que dispone en Valladolid y Asturias.

Asimismo, desde el 2017 el Grupo tiene adjudicado un contrato con Sogama (Sociedad Gallega de Medio Ambiente) a través del cual se encarga de la operación, el mantenimiento y la limpieza de la planta de tratamiento de residuos de Sogama por un periodo de 15 años.

Finalmente, desde marzo de 2019, el Grupo tiene adjudicado un contrato con Cogersa (Consortio para la Gestión de los Residuos Sólidos de Asturias) para llevar a cabo el desarrollo de las infraestructuras clave del Plan Estratégico de Residuos del Principado de Asturias, siguiendo la línea trazada en la planta gallega. La nueva planta, destinada a procesar residuos domésticos, voluminosos e industriales no peligrosos, comenzará a operar en 2023.

En el exterior, Grupo Valtalia se encuentra en pleno proceso de internacionalización con proyectos de ingeniería avanzada en Rumanía, Bulgaria, Croacia, Argelia, Perú, Colombia y Brasil, así como con ejecución de proyectos en su división hidráulica en Panamá, Uruguay, Colombia,



Brasil, Rumanía y Costa de Marfil y con actividad comercial en el Reino Unido, Francia, Portugal, Italia, China, India, Arabia Saudí, Vietnam, Costa de Marfil, Togo, Brasil, Canadá y Estados Unidos.



Durante el ejercicio 2020, cabe destacar la construcción y explotación de una planta de tratamiento de residuos sanitarios para la valorización energética de los altos volúmenes de residuos generados por la crisis sanitaria provocada por la pandemia mundial del COVID-19 garantizando así, la destrucción de los residuos de una forma segura tanto desde el punto de vista ambiental como desde el punto de vista de la seguridad de los trabajadores.

### **Dimensión de la organización**

El Grupo gestiona más de 1.400.000 tn/año de residuos, de los cuales es capaz de valorizar y reciclar más de 600.000 tn/año mediante procesos de valorización energética y recuperación y reciclaje de materiales.

A partir de los residuos sólidos urbanos se recuperan alrededor de 8.000 tn/año de materiales férricos, 200 tn/año de aluminio y 15.000 tn/año de vidrio.

Para hacer frente a todas las actividades que integran su cadena de valor dispone de una plantilla al cierre del ejercicio 2020 de 1.022 empleados (852 empleados en 2019), que ha permitido alcanzar una facturación consolidada de 122,95 millones de euros en 2020 (107,11 millones de euros en 2019) y que se espera continúe con una tendencia creciente, incrementando tanto la cifra de exportaciones como del mercado nacional. Asimismo, el Grupo tiene cerrada una cartera de pedidos de 67,2 millones de euros para el ejercicio 2020, como consecuencia de la participación en diferentes negocios a través de UTEs.

Durante el ejercicio 2020 el Grupo ha optado por una estrategia de mejora continua de la cualificación de sus trabajadores y profesionalización de la plantilla con el objeto de ofrecer unos servicios profesionales de calidad, así como optimizar la gestión de las UTEs en las que participa tras ser adjudicatario de nuevos contratos y estar licitando en estos momentos en nuevos concursos que se esperan sean adjudicados. De cara al ejercicio 2021, el Grupo sigue apostando

por el mantenimiento del empleo, la formación del personal, la incorporación de mano de obra cualificada para prestar servicios profesionales competitivos en el mercado, la mejora de las políticas de prevención de riesgos laborales, así como la mejora en la eficiencia energética del proceso productivo y la contribución a la sostenibilidad medioambiental centrada en la reducción de consumos de agua y energía y la gestión de los residuos generados por parte de operadores autorizados.

### **Resiliencia del modelo de negocio a las consecuencias del COVID-19**

Desde la entrada en vigor del estado de alarma y ante el incipiente riesgo de contagio por Coronavirus, el Grupo estableció en 2020 un protocolo de medidas para evitar el contagio en sus instalaciones el cual fue informado a todos los trabajadores en los distintos centros de trabajo. En cumplimiento de dicho protocolo, el Grupo puso en marcha diversas actuaciones de prevención con refuerzo en las medidas de mantenimiento de la distancia de seguridad mínima en los puestos de trabajo y zonas comunes, higiene personal y desinfección de instalaciones, suministro de protección respiratoria FFP2 o equivalente y mascarillas higiénicas, así como limitación de acceso a las instalaciones por parte de proveedores y personal de empresas externas. Por otro lado, se llevó a cabo un procedimiento para identificar a los trabajadores susceptibles de riesgo para los cuales se gestionó su baja laboral a través del servicio médico del Servicio de Prevención Ajena.

Asimismo, se tomaron las medidas necesarias para facilitar el teletrabajo a todos los empleados susceptibles de poder realizar trabajo en remoto, facilitándoles los medios y equipos necesarios para ello. Este compromiso por parte del Grupo supuso un gasto muy importante que permitió mantener su actividad laboral y proteger la salud de sus empleados.

Al objeto de realizar un seguimiento adecuado de la evolución de la crisis y de las medidas a implantar, el Grupo puso en marcha un Comité a través del cual se han llevado a cabo las gestiones oportunas para garantizar el bienestar de todos los empleados y la realización, así como adaptación de las actividades básicas.

Todas estas medidas han permitido hacer frente a las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria, manteniendo las plantas en funcionamiento y los niveles de producción en los distintos servicios, así como atender la demanda de nuestros clientes y proveedores, garantizando la salud y seguridad tanto de nuestros empleados como de nuestros proveedores.



### **3. Riesgos relativos a aspectos medioambientales, sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno**

Los riesgos identificados por el Grupo Valtalia en relación a los aspectos recogidos en este Estado de Información no Financiera son los siguientes:

- Riesgo de cumplimiento normativo: incumplimiento de la regulación en materia de medioambiente y prevención de riesgos laborales.
- Riesgo de subcontratación: incumplimiento de la regulación en materia de medioambiente por parte de las empresas subcontratadas y proveedores.
- Riesgo laboral asociado a la salud y seguridad de los trabajadores.
- Riesgo de dificultad de incorporar recursos humanos adecuados para el desarrollo de la estrategia de la compañía.
- Riesgos de conductas corruptas en relación con las Administraciones Públicas o en el ámbito privado.
- Riesgo medioambiental asociado a la contaminación del aire, del agua y de los suelos, así como la alteración de los ecosistemas.

## **4. Información sobre cuestiones medioambientales**

### **4.1. Política de la compañía**

La política integrada de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y eficiencia energética del Grupo recoge las siguientes directrices principales:

- Promover la mejora continua del Sistema de Calidad, Medio ambiente, Eficiencia Energética y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar el cumplimiento de la Legislación, Reglamentación y Normativa aplicable a sus actividades, así como cualquier otro requisito o compromiso específico que pueda suscribir el Grupo dadas sus características y las de su entorno.
- Prestar un Servicio al cliente lo más eficiente posible, para obtener su reconocimiento y la máxima satisfacción.
- Prevenir la contaminación procurando el uso eficiente de los recursos naturales, fomentando el uso de tecnologías limpias y de bajo consumo, y minimizando la producción de residuos promoviendo su reciclado, recuperación y reutilización.
- Comprometerse con la prevención de los daños y el deterioro de la salud, reduciendo el riesgo de accidentes laborales y su grado de ocurrencia.
- Fomentar la sensibilización, concienciación y formación de nuestros empleados sobre los requisitos de Calidad, de Protección del Medioambiente, de Eficiencia Energética y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Dirección de Grupo Valtalia reconoce que para la consecución de este compromiso es imprescindible promover los conceptos de calidad total, respeto hacia el medio ambiente, así como la concienciación energética y mejora continua de las condiciones de trabajo.

En su estructura organizativa, el Departamento Técnico del Grupo es el encargado de la realización de las tareas de control y gestión medioambiental. En 2020 el Departamento estaba compuesto por cuatro personas.



Grupo Valtalia dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO14001:2015, y posee la certificación europea de reciclaje según la norma EN 15343:2007.

El Grupo no ha recibido multas ni sanciones significativas derivadas del incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medioambiente. Asimismo, durante el ejercicio 2020 no se han identificado contingencias relacionadas que pudiesen requerir el registro de provisiones sobre actuaciones medioambientales.

## 4.2. Gestión y desempeño medioambiental

### 4.2.1. Principales riesgos identificados y medidas implantadas

- Impacto visual: instalaciones ubicadas en zonas industriales por lo que el impacto visual es mínimo.
- Contaminación de las aguas: aguas residuales de proceso (generadas en la parte del proceso de valorización). El agua de proceso es recirculada una vez ha sido depurada, de manera que se limita a una pequeña cantidad el aporte de agua fresca en cada ciclo de lavado. Los lodos de depuración son entregados a un gestor autorizado.
- Contaminación atmosférica: gases producidos por el funcionamiento de los vehículos. Los vehículos de manipulación interna cumplen con las exigencias establecidas en la normativa vigente y son sometidos a un plan de mantenimiento preventivo. El proceso de reciclaje mecánico no genera emisiones ya que se trabaja por debajo de las temperaturas de combustión de los materiales.
- Contaminación del suelo: desde la recepción de materias primas hasta la salida del producto final, no se generan residuos que puedan ser perjudiciales o puedan ser filtrados al subsuelo. Las plantas disponen de solera de hormigón que evita la dispersión en el medio.
- Contaminación acústica: ruido generado por el funcionamiento de la maquinaria, la cual se selecciona de modo que cumpla con la legislación acústica vigente. Se establece un plan de mantenimiento preventivo de los equipos siguiendo siempre las instrucciones facilitadas por el fabricante.
- Contaminación lumínica: no se utilizan en ningún caso lámparas de vapor de mercurio para este tipo de alumbrado.

Para el Grupo Valtalia es un factor clave la mejora del comportamiento ambiental en el desarrollo de su actividad. Por ello se han implantado una serie de medidas centradas principalmente en los factores organizativos y humanos:

- Compras: lograr la minimización de los residuos generados en la compañía estableciendo una adecuada política de compras:
  - Adaptación de las compras de materias a las necesidades de producción teniendo en cuenta la cantidad mínima necesaria de manera que se minimice la generación de rechazo de proceso.
  - La adquisición de materias auxiliares se adaptará a las necesidades evitando así que dichos productos caduquen antes de su uso y deban ser eliminados como residuos.
  - Negociación con el proveedor sobre la posibilidad de retornar los productos caducados antes de su uso.



- Por norma general se preferirán los envases de mayor tamaño, ya que generan un menor volumen de residuos, pero siempre que esto no suponga una acumulación innecesaria de materias primas. De igual forma, se evitará la compra de productos que presenten un exceso de embalaje, buscando el formato de presentación más adecuado.
  - Se prioriza la compra de los productos a granel y aquellos que se presenten en envases fabricados con materiales reciclados, biodegradables y que puedan ser retornados al proveedor.
  - Preferencia por aquellos productos que al final de su vida útil sean reciclables y que presenten un contenido mínimo de sustancias peligrosas que puedan dificultar su gestión.
  - Se evalúa la posibilidad de adquirir materiales a través de bolsas de subproductos.
- Logística: garantizar que la recepción y el almacenamiento de materias primas y/o auxiliares tengan lugar en condiciones óptimas, asegurando asimismo la rotación de stocks:
  - Antes de aceptar la descarga de cualquier materia prima en las instalaciones se debe comprobar que cumpla con los estándares de calidad establecidos, evitando así la adquisición de materiales fuera de especificación o defectuosos que deban ser posteriormente gestionados externamente.
  - Se comprueba que los recipientes se encuentran en buen estado y no presentan fugas.
  - Se mantienen actualizados los inventarios de los distintos almacenes.
  - Se observan las especificaciones establecidas por los proveedores en cuanto a la forma de conservar y manipular los distintos productos, con el fin de evitar su deterioro.
  - Los envases de los productos que no se encuentran en uso se mantienen herméticamente cerrados y protegidos de factores climatológicos externos que puedan deteriorar el producto que contengan.
- Sensibilización y formación al personal: lograr la colaboración de todo el personal del Grupo para conseguir que las medidas adoptadas en materia medioambiental tengan éxito:
  - Realización de campañas de sensibilización a los empleados en cuanto a la problemática ambiental que plantean los residuos.
  - Proporcionar a cada trabajador la formación necesaria para llevar una adecuada gestión de los residuos en función de su puesto de trabajo y responsabilidad.
  - Fomentar la participación de los trabajadores en la resolución de problemas relacionados con la generación de residuos, ya sea de forma directa o a través de proyectos de mejora continua.
- Mantenimiento: mejorar la productividad y contribuir a la minimización de los residuos generados:
  - Implantación de un plan de mantenimiento de los equipos de proceso destinado a mejorar el rendimiento y aumentar la vida útil de los mismos.
  - Inspecciones técnicas correspondientes a la maquinaria móvil empleada.
- Gestión de residuos generados como consecuencia de la actividad: garantizar la correcta gestión de todos los residuos generados como consecuencia de la actividad:



- Separación de los residuos no peligrosos de los peligrosos, y estos entre sí, en función de sus características y posibilidades de gestión (aptitud para el reciclado, reutilización, etc.)
- Disposición de recipientes adecuados y en número suficiente para cada tipo de residuo.
- Se propiciará, cuando sea posible, la gestión de los residuos a través de bolsas de subproductos para que puedan ser reutilizados.

#### 4.2.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de residuos es una parte fundamental dentro de la gestión medioambiental desarrollada por el Grupo, los datos reportados en materia de medio ambiente hacen referencia a las siguientes ubicaciones que dispone, tanto oficinas centrales como aquéllas dedicadas a la producción industrial de granza, envases y embalajes:

- Planta de reciclado industrial en O Carballiño (Ourense), gestionada a través de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.
- Planta de tratamiento y reciclaje de plásticos procedentes de residuos domiciliarios y agrícola en Cerceda (A Coruña), gestionada a través de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.
- Planta de tratamiento de papeles, plásticos y cinta adhesiva en O Carballiño (Ourense), gestionada a través de Papeles y Desarrollos, S.L.
- Oficinas centrales del Grupo Valtalia en Ourense, gestionadas a través de SETEC Desarrollos, S.L.<sup>1</sup>
- Oficinas centrales de la sociedad Espina y Obras Hidráulicas, S.A. en Santiago de Compostela (A Coruña).<sup>1</sup>

Con fecha 23 de enero de 2020, se produjo un incendio en la planta principal en la que operaba la sociedad dependiente Papeles y Desarrollos, S.L. en el Polígono Industrial Río do Pozo en Narón (A Coruña). Dicho incendio no causó daños personales ni medioambientales.

#### Residuos por tipo y método de eliminación

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2019)*		
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	n.d.	Toneladas
Total gestor externo	13.200	Toneladas

RESIDUOS PELIGROSOS (2019)*		
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	---	---
Total eliminado	2,14	Toneladas

(\*) Los datos de 2019 han sido actualizados y reclasificados con base a la mejor información disponible en 2020.

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2020)		
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	n.d.	Toneladas
Total gestor externo	11.257	Toneladas

RESIDUOS PELIGROSOS (2020)		
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	---	---
Total eliminado	3,34	Toneladas

<sup>1</sup> Datos no disponibles para el ejercicio 2019.

Estos datos se corresponden con los residuos generados derivados de la gestión de residuos llevada a cabo en el año 2020 por el Grupo Valtalia como consecuencia de su actividad.

La cantidad correspondiente a residuos peligrosos generados como consecuencia de la actividad del Grupo es de 3,34 toneladas anuales correspondientes al año 2020, los cuales son gestionados a través de un gestor externo.

Adicionalmente, en cuanto a los residuos no peligrosos se han enviado a gestor externo durante el ejercicio 2020, 11.257 toneladas que incluyen tipologías de residuos como lodos de depuración deshidratados, impropios que acompañan a los residuos plásticos, etc.

### **Acciones destacadas en materia de economía circular**

En línea con el plan de acción para la economía circular establecido por la unión europea (Nuevo Plan de Acción para la Economía Circular, marzo de 2020), el Grupo Valtalia ha incorporado en su Estrategia Industrial las siguientes medidas:

- Garantizar la reducción en la generación de residuos, a partir de la transformación de residuos en materiales secundarios de alta calidad que se integran en un mercado de materias primas secundarias.
- Hacer productos más sostenibles. Elaboración de materiales reciclados a partir de residuos, con los que a su vez se fabricarán nuevos productos que serán incorporados al mercado, consiguiendo de este modo materiales más sostenibles.
- Potenciar un sector con elevada potencialidad de "circularidad", como es el sector de envase y embalaje de productos plásticos y papel/cartón. A este respecto, la actividad de reciclaje mecánico de materiales plásticos facilita el cumplimiento de la estrategia de la UE en cuanto a los nuevos requisitos obligatorios sobre el contenido reciclado. Por otra parte, la fabricación de envase y embalaje de papel a partir de materiales reciclables también contribuye a la circularidad del sector.

En el ámbito de la gestión de residuos sanitarios como consecuencia de la actual situación de emergencia sanitaria COVID-19, el Grupo Valtalia, a través de la sociedad dependiente Thenomaq Galicia S.L., ha construido y en la actualidad explota una planta de tratamiento de residuos sanitarios que, tras su tratamiento, se valorizan energéticamente garantizando la destrucción de los residuos de una forma segura tanto desde el punto de vista ambiental como desde el punto de vista de la seguridad de los trabajadores.

### **Materiales reciclados**

Los materiales reciclados derivados de los procesos de gestión de residuos del Grupo son los siguientes:

- |                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 1. Plástico post industrial. | 4. Vidrio   |
| 2. Plástico post consumo.    | 5. Aluminio |
| 3. Papel.                    | 6. Acero    |

### **Agua y vertidos**

El Grupo Valtalia en virtud de su compromiso con el medioambiente, participa en el ciclo integral del agua, que comprende el abastecimiento de agua potable, el saneamiento y la depuración de aguas residuales. Las plantas de reciclaje disponen de sistemas de depuración diseñados para trabajar en ciclo cerrado de forma que no se producen vertidos a cauce público ni a sistema de saneamiento,



recirculando el agua depurada nuevamente a proceso. Únicamente se repone con agua fresca el volumen necesario para compensar las pérdidas de agua que acompaña a los lodos de depuración y las debidas a las mermas de proceso y evaporación en los distintos equipos.

En el año 2020 se han consumido 39.535 m<sup>3</sup> de agua de red, que incluye las necesidades de proceso, servicios higiénicos de los trabajadores, limpieza y otros servicios auxiliares (45.809 m<sup>3</sup> en 2019).

Gracias al sistema de recirculación de agua depurada a proceso, no existen vertidos a cauce público o red de saneamiento municipal de aguas de proceso. Los parámetros de salida de agua depurada (fundamentalmente DQO, DBO y sólidos en suspensión) son controlados para garantizar que se encuentran dentro de unos niveles adecuados para su reinyección al proceso. En el caso de que por cualquier situación eventual (parada, avería, etc.) se requiera la evacuación de agua depurada a la red municipal, se adoptarán las medidas de control analítico necesarias para garantizar que los parámetros están dentro de lo recogido en las normativas municipales de saneamiento.

### Consumo eléctrico

En un avance hacia un uso más eficiente de la energía, el Grupo contribuye al desarrollo de un futuro bajo en carbono mediante la optimización de sus procesos y el desarrollo de casuísticas más sostenibles.

El consumo de electricidad en 2019 fue de 20.360.159 kWh. Mientras que en 2020, dicho consumo fue de 23.514.138 kWh.

### Consumo combustible

El consumo por tipo de combustible en 2019 fue de 115,90 m<sup>3</sup>/año en los centros mencionados. Mientras que en 2020, dicho consumo ascendió a 106,20 m<sup>3</sup>/año.

#### **4.2.3. Cambio Climático**

Grupo Valtalia lleva un control anual de sus emisiones directas (alcance 1) derivadas del consumo de combustibles e indirectas (alcance 2) derivadas del consumo de electricidad, a través de su estudio energético, incluyendo en su alcance a las sociedades mencionadas en el alcance de Medio Ambiente:

- **Emisiones directas de GEI (alcance 1) derivadas del consumo de combustibles**

Se incluyen en este alcance las emisiones directas de GEI procedentes de la combustión en los vehículos móviles asociados al proceso. El resultado, aplicando un factor de emisión<sup>2</sup> de 2,708 kg CO<sub>2</sub>/l combustible, es de 287,59 toneladas CO<sub>2</sub> eq. correspondiente al año 2020.

POR COMBUSTIBLE	EMISIONES ALCANCE 1 (Tn CO <sub>2</sub> )	
	2019	2020
Gasoil	313,88	287,59
<b>TOTAL</b>	<b>313,88</b>	<b>287,59</b>

- **Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) derivadas del consumo de electricidad**

Se incluye en este grupo las emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad adquirida y consumida. Para el cálculo de las mismas, se han aplicado los factores de emisión

<sup>2</sup> Esta información se encuentra disponible en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

correspondientes a cada una de las comercializadoras<sup>3</sup> contratadas por el Grupo. El resultado es de 5.121,92 toneladas CO2 eq. correspondiente al año 2020.

Es importante destacar que en los procesos industriales implantados no se generan emisiones de GEI (únicamente los que corresponden con el movimiento de la maquinaria móvil). Igualmente, el reciclaje mecánico de materiales plásticos supone en su conjunto (integrando los transportes asociados, gestión de rechazos, etc), un ahorro de emisiones de GEI de alrededor del 66% respecto a los procesos de producción de resinas vírgenes.

POR PAÍS	EMISIONES ALCANCE 2 (Tn CO2)	
	2019	2020
España	6.311,65	5.121,92
<b>TOTAL</b>	<b>6.311,65</b>	<b>5.121,92</b>

- **Principales acciones en materia de eficiencia energética**
  - Sistema de eficiencia energética certificado, tendente a la mejora continua en esta materia.
  - Ejecución de auditorías energéticas.
  - Realización de operaciones para la mejora de la eficiencia energética tanto en las instalaciones de Papeles y Desarrollos, S.L. como en las de Sociedad Gallega de Polímeros (SOGAPOL), S.A., consistentes en la sustitución de sistemas de iluminación convencionales por sistemas led y programación de encendido y apagado de la iluminación exterior de las plantas.
  - Incorporación de la eficiencia energética como un criterio en la compra de equipos industriales.

#### 4.2.4. Protección de la biodiversidad

El Grupo centra su actividad en la valorización de residuos, consiguiendo de este modo la transformación de residuos en recursos que serán nuevamente puestos en el mercado, contribuyendo de este modo a la economía circular y evitando que los residuos se gestionen de forma inadecuada, generando daños sobre la biodiversidad.

Como ejemplo de lo mencionado anteriormente, el Grupo está certificado en sistemas de gestión ambiental que contribuyen a la eficiencia y mejora continua en este ámbito. En particular, la certificación FSC y PEFC, garantiza que los bosques de los que procede el papel con el que se elaboran nuestros productos se gestionen de manera sostenible. Por ello, se puede concluir que la actividad no genera impactos significativos sobre la biodiversidad y, que se han adoptado las medidas necesarias para la mitigación de los riesgos existentes.

<sup>3</sup> Está información se encuentra disponible en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

## 5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### 5.1. Política de la compañía

La Dirección General del Grupo Valtalia considera a sus personas un elemento clave para alcanzar los objetivos estratégicos y propósitos de la organización, y poner en práctica sus valores:



SOMOS  
PROACTIVOS



DISPUESTOS A  
DIALOGAR



AFAN DE  
SUPERACIÓN



PENSAMIENTO  
POSITIVO



TRABAJAMOS  
EN EQUIPO



BUSCAMOS LA  
SOLUCIÓN

#### MISIÓN

Desarrollar una planificación y gestión integral de las personas dentro del Grupo Valtalia que permita atraer, integrar, desarrollar y conservar el talento humano dentro de la organización.

#### VISIÓN

El área de recursos humanos debe ser un partner de las diferentes áreas de la organización, ayudando y colaborando en el cumplimiento de sus objetivos, promoviendo y provocando una cultura de calidad, mejora continua y compromiso. Y ser el eje vertebrador que alinea a las personas que conforman la organización con la estrategia empresarial fijada desde la dirección general, para el cumplimiento de sus objetivos.

El objetivo de la Política de Recursos Humanos es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de personas que permita atraer, desarrollar y conservar el talento e impulsar el crecimiento personal y profesional de las personas dentro del Grupo.

Dicha Política, comprende un conjunto de pautas que constituyen la base para una gestión eficaz del capital humano del Grupo en cuanto a: la selección de profesionales, las garantías y estabilidad en el empleo a través de la creación de una relación estable basada en la confianza, que sea un empleo de calidad, la seguridad y salud en el trabajo, así como la gestión y promoción del talento y la formación. Los elementos esenciales que componen la Política de Recursos Humanos son los siguientes:

- Promoción de una cultura del talento.
- Favorecer una política de selección, contratación y promoción de personas que permita la conservación del talento.
- Crear un marco de relaciones laborales adecuado que favorezca la consecución de los objetivos empresariales.
- Impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.
- Facilitar la incorporación e integración de colectivos desfavorecidos y con distintas capacidades.



- El establecimiento de un sistema retributivo que permita la atracción y conservación del talento.
- Crear un marco de empleo estable y de calidad.
- Impulsar la cultura empresarial basada en el reconocimiento y la meritocracia.
- Incentivar el desarrollo y adquisición de nuevas capacidades de los trabajadores mediante la implementación de planes de formación.
- Potenciar entornos de trabajo seguros y saludables.

### **Política de reclutamiento y selección**

El éxito a largo plazo de la organización para Grupo Valtalia depende en gran medida de su capacidad para atraer, desarrollar, motivar y conservar personas capaces de asentar el crecimiento sobre unas bases sólidas y de aportar valor al Grupo. Por ello, el Grupo dispone de una política de reclutamiento y selección que se constituye como la principal herramienta para incorporar a la organización el talento humano. Sus principios fundamentales son:

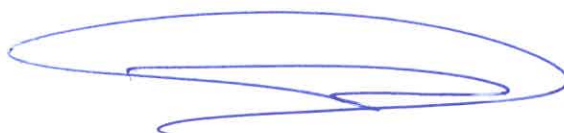
- Elaborar un procedimiento homogéneo de reclutamiento, selección y contratación en el Grupo.
- Favorecer el acceso al empleo de jóvenes, colectivos desfavorecidos y personas con distintas capacidades.
- Garantizar procesos de selección y contratación objetivos e imparciales.
- Promover la contratación estable.
- Velar por conseguir un ambiente de trabajo en el cual las personas se sientan cómodas y donde sean capaces de desarrollar todo su potencial, favoreciendo un entorno de trabajo seguro y saludable.

### **Política retributiva**

Grupo Valtalia considera la remuneración como un elemento esencial de cualquier relación laboral y un elemento diferenciador respecto de sus competidores. Los criterios empleados para el diseño de la política retributiva vigente durante 2020 son los siguientes:

- Atraer, contratar y conservar a los mejores profesionales.
- Será coherente con la realidad de la organización y su evolución dependerá, ante todo, de la capacidad del Grupo para generar beneficios y aumentar su productividad, así como del valor que la persona sea capaz de aportar a la organización.
- Permitir reconocer y recompensar la implicación y el desempeño de las personas.

Asimismo, el Grupo ofrece la posibilidad de progresar a todos aquellos empleados que estén decididos y tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes. Las promociones y mejoras retributivas se llevan a cabo en función de los méritos alcanzados por los trabajadores, para lo cual, tiene establecido un sistema periódico de evaluación del desempeño.



## 5.2. Gestión y desempeño social

### 5.2.1. Empleo

El número total de empleados a cierre del ejercicio, en cada uno de los países donde opera el Grupo es el siguiente:

PAÍS	Nº empleados	
	2019	2020
España	535	595
Uruguay	264	364
Costa de Marfil	53	63
<b>TOTAL</b>	<b>852</b>	<b>1.022</b>

Durante el ejercicio, en Uruguay la Dirección de la sociedad dependiente Espina y Obras Hidráulicas, S.A. a consecuencia de las medidas gubernativas adoptadas para evitar la expansión del coronavirus, se acogió a un mecanismo de regulación temporal de empleo que afectó al personal de obra (238 trabajadores) durante el periodo comprendido entre el 24 de marzo de 2020 y el 5 de abril de 2020.

#### 5.2.1.1. Empleados por tipo de contrato

SEXO	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato indefinido	553	81	629	83
Número de empleados con contrato temporal	193	25	283	27
<b>TOTAL</b>	<b>746</b>	<b>106</b>	<b>912</b>	<b>110</b>

EDAD	2019				2020			
	<30	30-45	46-55	>55	<30	30-45	46-55	>55
Número de empleados con contrato indefinido	21	326	196	91	26	334	233	119
Número de empleados con contrato temporal	53	99	40	26	69	131	75	35
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>425</b>	<b>236</b>	<b>117</b>	<b>95</b>	<b>465</b>	<b>308</b>	<b>154</b>

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
Número de empleados con contrato indefinido	404	41	84	84	13	8
Número de empleados con contrato temporal	178	6	13	21	---	---
<b>TOTAL</b>	<b>582</b>	<b>47</b>	<b>97</b>	<b>105</b>	<b>13</b>	<b>8</b>

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
Número de empleados con contrato indefinido	481	43	89	76	16	7
Número de empleados con contrato temporal	287	6	4	13	---	---
<b>TOTAL</b>	<b>768</b>	<b>49</b>	<b>93</b>	<b>89</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

### 5.2.1.2. Empleados por tipo de jornada

SEXO	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con jornada completa	732	102	900	104
Número de empleados con jornada parcial	13	2	11	3
Número de empleados con reducción de jornada	1	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>746</b>	<b>106</b>	<b>912</b>	<b>110</b>

EDAD	2019				2020			
	<30	30-45	46-55	>55	<30	30-45	46-55	>55
Número de empleados con jornada completa	73	422	231	108	93	462	304	145
Número de empleados con jornada parcial	1	2	4	8	2	1	2	9
Número de empleados con reducción de jornada	---	1	1	1	---	2	2	---
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>425</b>	<b>236</b>	<b>117</b>	<b>95</b>	<b>465</b>	<b>308</b>	<b>154</b>

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
Número de empleados con jornada completa	568	44	97	104	13	8
Número de empleados con jornada parcial	13	1	---	1	---	---
Número de empleados con reducción de jornada	1	2	---	---	---	---
<b>TOTAL</b>	<b>582</b>	<b>47</b>	<b>97</b>	<b>105</b>	<b>13</b>	<b>8</b>

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
Número de empleados con jornada completa	757	45	92	87	16	7
Número de empleados con jornada parcial	11	2	---	1	---	---
Número de empleados con reducción de jornada	---	2	1	1	---	---
<b>TOTAL</b>	<b>768</b>	<b>49</b>	<b>93</b>	<b>89</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

### 5.2.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:

SEXO	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de extinciones	5	1	55	8
Número de bajas voluntarias	18	4	33,6	1
Número de bajas por otros motivos	20,5	3	49,4	3
<b>Tasa de rotación voluntaria</b>	<b>2,11%</b>	<b>0,47%</b>	<b>3,29%</b>	<b>0,10%</b>
<b>Tasa de rotación total</b>	<b>5,11%</b>	<b>0,94%</b>	<b>13,50%</b>	<b>1,17%</b>

EDAD	2019				2020			
	<30	30-45	46-55	>55	<30	30-45	46-55	>55
Número de extinciones	---	4	2	---	8	40	15	---
Número de bajas voluntarias	3	13	6	---	5	26,6	2	1
Número de bajas por otros motivos	1	10,8	6,8	4,9	6	18,7	15,2	12,5
Tasa de rotación voluntaria	0,35%	1,53%	0,70%	---	0,49%	2,60%	0,20%	0,10%
Tasa de rotación total	0,47%	3,26%	1,74%	0,58%	1,86%	8,35%	3,15%	1,32%

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
Número de extinciones	1	---	4	---	1	---
Número de bajas voluntarias	14	3	3	---	1	1
Número de bajas por otros motivos	18,7	1	3	0,8	---	---
Tasa de rotación voluntaria	1,64%	0,35%	0,35%	---	0,12%	0,12%
Tasa de rotación total	3,96%	0,47%	1,17%	0,09%	0,23%	0,12%

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
Número de extinciones	56	3	2	2	---	---
Número de bajas voluntarias	31,6	---	2	1	---	---
Número de bajas por otros motivos	40,5	4	6,9	1	---	---
Tasa de rotación voluntaria	3,09%	---	0,20%	0,10%	---	---
Tasa de rotación total	12,53%	0,68%	1,07%	0,39%	---	---

#### 5.2.1.4. Remuneraciones medias (euros)

SEXO	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	30.403,69	28.481,57	30.133,56	28.959,18
Uruguay	22.379,34	18.609,95	19.867,32	16.399,28
Costa de Marfil	3.799,79	2.553,83	4.159,25	3.377,75

EDAD	2019				2020			
	<30	30-45	46-55	>55	<30	30-45	46-55	>55
España	13.733,14	29.625,09	31.502,86	32.970,02	22.150,00	29.643,96	30.595,65	31.849,37
Uruguay	12.861,44	20.788,33	26.494,92	28.505,93	15.570,44	19.310,95	21.804,61	21.595,48
Costa de Marfil	2.749,07	4.006,36	4.482,00	2.256,25	3.100,24	4.630,50	4.031,77	2.881,41

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	26.818,81	19.846,82	29.158,30	47.864,84	52.787,90	97.941,54
Uruguay	15.670,10	18.447,98	31.858,70	35.330,61	107.943,48	---
Costa de Marfil	3.799,03	6.567,50	4.152,71	2.955,61	---	---

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	26.793,81	21.036,18	31.347,09	49.145,07	54.549,77	104.864,87
Uruguay	16.879,66	17.363,81	31.405,23	27.584,89	106.084,99	---
Costa de Marfil	3.919,74	6.896,24	8.504,36	---	---	---

### 5.2.1.5. Brecha salarial

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	0,00% (***)	20,24%	16,56%	-11,81%	-45,67%	-13,85%
Uruguay	50,99%	17,35%	33,92%	50,03%	0,00% (*)	0,00% (*)
Costa de Marfil	26,01%	59,22%	56,53%	52,10%	n/a (**)	n/a (**)

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	0,00% (***)	18,56%	15,45%	-9,81%	-41,53%	5,37%
Uruguay	49,62%	7,15%	35,02%	0,00% (*)	0,00% (*)	0,00% (*)
Costa de Marfil	17,25%	60,33%	0,00% (*)	n/a (***)	n/a (**)	n/a (**)

(\*) No existe representación de uno de los dos sexos para hacer el cálculo.

(\*\*) No hay personal contratado para esa categoría en esa división geográfica.

(\*\*\*) El salario de los operarios se rige según lo establecido en los convenios colectivos provinciales y estatales de aplicación.

### 5.2.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (euros)

PAÍS	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	13.300,00	12.600	<b>1,06</b>
Uruguay	4.675	4.077	<b>1,15</b>
Costa de Marfil	1.213	1.098	<b>1,10</b>

### 5.2.1.7. Remuneración media del Administrador Único y Dirección

La remuneración del Administrador Único y Alta Dirección se detalla en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Valtalia.

### 5.2.1.8. Empleados con discapacidad

En 2019 y 2020 hubo un total de 6 y 53 empleados con discapacidad en el Grupo, respectivamente, con el siguiente reparto por países:

PAÍS	Empleados con discapacidad	
	2019	2020
España	5	53
Uruguay	---	---
Costa de Marfil	1	---
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>53</b>

## 5.2.2. Organización del trabajo

### 5.2.2.1. Organización del tiempo de trabajo

Hay dos tipos de jornada en la organización, jornada partida y jornada continua. De acuerdo al cumplimiento normativo, se establece de forma obligatoria descansos de 15 minutos en las jornadas continuas de más de 6 horas. Estas mismas pausas se hacen extensibles a las jornadas partidas.

### 5.2.2.2. Número de horas de absentismo

En 2019 y 2020, se contabilizaron las siguientes horas de absentismo por país:

PAÍS	Número de horas de absentismo por COVID-19		Número de horas de absentismo por otros motivos	
	2019	2020	2019	2020
España	n/a	2.934	79.588	108.259
Uruguay	n/a	n.d.	n.d.	28.840
Costa de Marfil	n/a	n.d.	n.d.	n.d.

### 5.2.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Dentro de Grupo Valtalia se articulan todas aquellas medidas sociales y laborales que sean posibles en cada momento para que sus empleados puedan llevar a cabo un desarrollo profesional pleno y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Es por ello que el Grupo, favorece llevar a cabo actuaciones y políticas encaminadas a fomentar la integración y sentimiento de pertenencia dentro de la organización con el fin de alcanzar altos estándares de eficiencia y eficacia conduciéndoles a la excelencia y, por ende, al éxito del negocio.

Se detalla a continuación, la información de 2019 y 2020 relativa a permisos parentales en el Grupo (\*):

INFORMACIÓN SOBRE PERMISOS PARENTALES	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	4	1	16	2
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	4	1	16	2
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	4	1	14	2
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	4	1	14	2
<b>Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>87,5%</b>	<b>100%</b>

(\*) No disponible la información sobre permisos parentales en Uruguay y Costa de Marfil.

## 5.2.3. Salud y seguridad

Grupo Valtalia en su constante compromiso con la mejora de las condiciones de trabajo, manifiesta que la prevención de riesgos laborales es uno de los pilares fundamentales de su filosofía empresarial, como un factor fundamental para el crecimiento continuo y permanente búsqueda de mejores resultados.

La Seguridad y Salud en el trabajo han de entenderse no sólo como un derecho de cada trabajador sino como una obligación de las empresas por encima del cumplimiento de los requisitos mínimos

legales. Debe mantenerse como principio fundamental el de que todos los accidentes pueden ser evitados, destinándose para ello los recursos necesarios.

En consecuencia, la actividad empresarial de Grupo Valtalia, tanto a nivel industrial como de servicios, se guía por su Política de Prevención de Riesgos Laborales, aplicable a todo el Grupo, basada en los siguientes compromisos:

- Cumplir, como mínimo, la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y de otros requisitos que voluntariamente se suscriban.
- Integrar la acción preventiva en el conjunto de las actuaciones y en todos los niveles jerárquicos, a partir de una correcta planificación y puesta en práctica de la misma.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección y el bienestar de los empleados, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos para la seguridad y salud.
- Desarrollar, aplicar y mantener un modelo de gestión de la prevención destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Establecer objetivos, metas y programas de mejora exigentes.
- Desarrollar el potencial humano, de todas las personas de la Organización, a través de su adecuada formación y sensibilización en materia de prevención, fomentando su iniciativa y participación a fin de conseguir la mejora continua del sistema.
- Tener una conducta transparente, estableciendo vías adecuadas de comunicación a todas las personas que trabajan para el Grupo Valtalia o en su nombre, y haciendo pública nuestra política.
- Fomentar la consulta y participación de los trabajadores, directamente o a través de sus representantes.
- Integrar en el diseño de productos, componentes e instalaciones criterios exigentes de seguridad y salud, que permitan minorar o eliminar los riesgos asociados.
- Revisar continuamente la adecuación y eficacia del sistema de gestión establecido con respecto a nuestros procesos técnicos y de organización.

Dentro del ámbito de actuación de dicha Política, Grupo Valtalia tiene desarrollado un procedimiento de prevención de riesgos laborales para el personal de nueva incorporación el cual establece las pautas a seguir para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de salud y seguridad. Dentro de las actuaciones a llevar a cabo por los técnicos de prevención del Grupo, destacan las siguientes:

- Recepción por parte del nuevo trabajador de la siguiente información inicial:
  - Política de prevención de la empresa.
  - Funciones y responsabilidades en materia preventiva.
  - Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.
  - Riesgos y medidas preventivas asociados a los centros de trabajo de actuación.
  - Fichas de seguridad asociadas a su puesto de trabajo.
  - Procedimientos e instrucciones de seguridad de aplicación.



- Medidas de emergencia de los centros de trabajo de su actuación.
- Recepción por parte del nuevo trabajador de la siguiente formación inicial:
  - Riesgos y medidas preventivas asociados a su puesto de trabajo y actividades a desarrollar.
  - Riesgos y medidas preventivas de los centros de trabajo de actuación.
  - Riesgos y medidas preventivas de los equipos de trabajo que puedan llegar a utilizar.
  - Medidas de emergencia y pautas de actuación en caso de emergencia, de los diferentes centros de trabajo de actuación.
  - Procedimientos e instrucciones de trabajo de aplicación.
- Realización de un reconocimiento médico inicial.
- Entrega al trabajador de los EPIs necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo, así como las instrucciones de uso y mantenimientos de los mismos.
- Realización del trabajo de verificación previo del puesto de trabajo.

En cumplimiento con la Política de Prevención de Riesgos Laborales, Grupo Valtalia cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral que incluye, entre otros, procedimientos de gestión en los ámbitos de identificación de peligros y evaluación y control de los riesgos laborales, planes de emergencia y capacidad de respuesta, gestión de la prevención de riesgos laborales en centros fijos y en obra, auditorías internas, control de no conformidades, accidentes, incidentes, acciones correctivas y preventivas, y servicio de prevención propio.

Adicionalmente, la sociedad dependiente Espina y Obras hidráulicas, S.L. a través de su Política de Calidad, Medio Ambiente, I+D+i y Seguridad y Salud Laboral tiene definidas y formalizadas las siguientes actuaciones de cara a la prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales con el fin de conseguir un entorno laboral seguro:

- Aportar a todos los trabajadores la información existente sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y las medidas a adoptar para su prevención.
- Promover comportamientos seguros, especialmente en los talleres, obras y explotaciones, controlando periódicamente las condiciones de trabajo.
- Poner a disposición de los trabajadores maquinaria y medios seguros, que cumplan con la reglamentación vigente y garantizando su adecuado mantenimiento.
- Garantizar la vigilancia de la salud de todos los trabajadores, mediante reconocimientos médicos anuales, específicos de su puesto de trabajo.
- Asignar los recursos necesarios para la actividad preventiva y planificar de manera adecuada la utilización de los mismos.
- Fomentar la consulta y participación de los trabajadores, directamente o a través de sus representantes.

La eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de las sociedades dependientes Espina y Obras Hidráulicas, S.A. y Setec Building, S.L. se basó, hasta el 31 de diciembre de 2019, en el



cumplimiento del estándar OHSAS 18001:2007. Tras la publicación del estándar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ISO 45001, se revisó el SGSS de ambas sociedades dependientes para armonizarlo con este nuevo estándar de seguridad ISO. El marco de seguridad revisado se implementó durante el ejercicio 2019 y facilitó la certificación de los requisitos ISO en 2020 durante un periodo de vigencia de tres y dos años, respectivamente.

Por otro lado, a lo largo de 2020 Grupo Valtalia ha llevado a cabo diversas iniciativas orientadas a preservar la salud y seguridad de los trabajadores, tales como:

- Realización de simulacros.
- Formación a empleados ante situaciones de emergencia.
- Auditorías del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad laboral.
- Desarrollo de una campaña de hábitos saludables a partir de la cual, se elaboró un documento de hábitos saludables que se facilitó a todos los trabajadores en los lugares de trabajo para su recogida y lectura.
- Implantación de un sistema de comunicación de lecciones aprendidas a partir del cual se comunica a todos los trabajadores del Grupo los tipos de incidentes ocurridos, consecuencias reales y potenciales, acciones correctoras aplicadas y lecciones aprendidas.
- Realización de mejoras en protecciones e incorporaciones de nuevas seguridades en diversas instalaciones.
- Realización de mejoras y renovación de los EPIS y material de seguridad.
- Revisión y actualización de las instrucciones de trabajo.
- Realización de mejoras en los sistemas de acceso y señalización.

Asimismo, en materia de COVID-19 se han desarrollado diversas medidas organizativas, técnicas y de higiene consistentes en:

- Desarrollo de medidas de ventilación, limpieza y desinfección.
- Puesta en marcha de medidas preventivas generales que permitan el establecimiento de unas condiciones de higiene seguras en cada uno de los espacios de trabajo.
- Ordenación de los puestos de trabajo y establecimiento de distancia de seguridad interpersonal mínima.
- Elaboración de unos formularios específicos que deben cumplimentar aquellos trabajadores que han dado positivo en el virus y que permiten llevar un mejor seguimiento de la incidencia del virus en los centros de trabajo.

Finalmente, Grupo Valtalia tiene desarrollado un Plan de formación específico en materia de prevención de riesgos laborales para cada una de las sociedades del Grupo con más de 2 empleados.

En 2019 y 2020, se impartieron las siguientes horas de formación en materia de salud y seguridad:

PAÍS	Número de horas de formación	
	2019	2020
España	1.829,85	1.345,25
Uruguay	n.d.	n.d.
Costa de Marfil	n.d.	n.d.

Dentro de las formaciones realizadas, destacan las propias del puesto de trabajo, así como aquellas que tienen que ver con el uso de maquinaria peligrosa o de gran volumen.

### Accidentes de trabajo

Se presentan a continuación los datos referidos a accidentes de trabajo ocurridos a lo largo de 2019 y 2020 en España (\*):

ESPAÑA	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	46,5	8	43,5	6,8
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	1.896,45	151	1.575,25	155
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	685.906,5	137.628,5	757.450,75	142.430,50
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	67,79	58,13	57,43	47,74
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	2,76	1,1	2,08	1,09
Enfermedades profesionales	---	---	1	---
Número de fallecimientos	---	---	---	---

(\*) No disponibles los datos de accidentes de trabajo en Uruguay y Costa de Marfil.

### 5.2.4. Relaciones Sociales

La totalidad de los empleados del Grupo están cubiertos por convenio si bien Grupo Valtalia no dispone de convenio colectivo propio, de forma que el diálogo social se organiza en base a los convenios provinciales y estatales sectoriales que se negocian entre los sindicatos y la patronal, convenios a los que se adhiere la compañía, que ejerce en este sentido un papel meramente aplicador de dichos acuerdos. De esta forma, los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales son los recogidos en cada convenio de aplicación para la compañía.

Espina y Obras Hidráulicas, S.A. cuenta con un Comité de Salud y Seguridad que representa a todos los trabajadores y que está constituido por un Presidente, dos representantes de la empresa, dos Delegados de Prevención (representantes sindicales) y una Secretaria del Comité perteneciente al Departamento de Calidad, Medio Ambiente y Prevención. La periodicidad del Comité es trimestral habiéndose celebrado cinco reuniones en 2020, en las que se trataron, entre otros, los siguientes temas:

- Índice de siniestralidad y análisis de accidentes acontecidos desde el último comité.
- Resumen de actividades formativas y preventivas.
- Análisis de incidencias y reclamaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales habidas durante el trimestre.
- Revisión de Informes de Vigilancia de la salud.
- Actividades de los servicios de prevención ajenos.
- Planificación de visitas para obras y servicios.

La UTE Valtalia cuenta con un Comité de Salud y Seguridad que representa a todos los trabajadores y que está constituido por cuatro representantes de la empresa y tres Delegados de Prevención (representantes sindicales). El Comité se reúne, al menos, cuatro veces al año habiéndose celebrado cinco reuniones en 2020, en las que se trataron, entre otros, los siguientes temas:

- Índice de siniestralidad y análisis de accidentes acontecidos desde el último comité.
- Análisis de incidencias y reclamaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales habidas durante el trimestre.
- Comunicación de planificación de deficiencias.
- Revisión de material y equipo preventivo.
- Situación actual del plan de limpieza de las instalaciones.
- Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.
- Revisión de las instrucciones de seguridad.
- Resumen de actividades preventivas frente al COVID-19.

La UTE PCOG&PTE Cerceda cuenta con un Comité de Salud y Seguridad que representa a todos los trabajadores y que está constituido por cinco representantes de la empresa, dos Delegados de Prevención y dos Delegados de Personal (representantes sindicales). El Comité se reúne, al menos, cuatro veces al año habiéndose celebrado seis reuniones en 2020, en las que se trataron, entre otros, los siguientes temas:

- Memorias y planificaciones anuales: prevención y formación.
- Análisis de incidencias y reclamaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales habidas durante el trimestre.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Coordinación de actividades empresariales con empresas subcontratistas.
- Revisión de Informes técnicos.
- Índice de siniestralidad y análisis de accidentes acontecidos desde el último comité.
- Revisión de material y equipo preventivo.
- Medidas preventivas frente al COVID-19.

### **5.2.5. Formación**

Para Grupo Valtalia, la formación es un objetivo fundamental para el desarrollo de sus empleados posicionándose como un aspecto cultural dentro del Grupo.

Con el objetivo de garantizar que los empleados disponen de las competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, desde el Departamento de Recursos Humanos se ha desarrollado en 2020 un Plan de Formación y Desarrollo a través del cual se plantean un conjunto de necesidades formativas y de desarrollo detectadas y alineadas con los objetivos de negocio con el fin de mejorar la competitividad de la Compañía y posibilitar el desarrollo de las personas que la integran.

#### **Horas de formación por categoría profesional**

En 2020 se impartieron en el Grupo un total de 1.955 horas de formación (2.222 horas en 2019), con el siguiente desglose por categoría profesional (\*):



CATEGORÍA PROFESIONAL	Horas de formación	
	2019	2020
Directivos	212	42
Directores - Gerentes	506	52
Mandos intermedios	287	83
Técnicos	535	1.195
Administrativos	75	249
Operarios	607	334
<b>TOTAL</b>	<b>2.222</b>	<b>1.955</b>

(\*) No disponibles los datos de horas de formación en Uruguay y Costa de Marfil.

La inversión total en formación realizada en 2020 ascendió a 20.606 euros (45.715 euros en 2019). La reducción en las horas de formación impartidas a empleados del Grupo en 2020, viene motivada por la situación de pandemia que ha dificultado la realización de la formación en formato presencial, la cual se espera retomar en cuanto sea posible.

### 5.2.6. Accesibilidad

En cuanto a las medidas para favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en relación a la accesibilidad de las instalaciones propias, la actividad de la compañía se centra en el cumplimiento estricto de la normativa aplicable.

### 5.2.7. Igualdad

#### Política y Plan de Igualdad

Con el objetivo que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como para seguir avanzando en el desarrollo favorable de un marco de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, Grupo Valtalia dispone de una Política de Igualdad a través de la cual declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Dicho principio de igualdad es asumido en todos y cada uno de los ámbitos en que Grupo Valtalia desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, así como la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Los principios y compromisos enunciados en la Política de Igualdad se están llevando a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad para cada sociedad del Grupo, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y, por extensión, a todas las empresas con una relación directa o indirecta con Grupo Valtalia.

En este sentido, durante el ejercicio 2019 se llevó a cabo la implantación del Plan de Igualdad de la sociedad dependiente Setec Building, S.L. a partir de un estudio de igualdad realizado previamente.

Dicho plan tiene una vigencia de cuatro años y es aplicable a toda la plantilla de dicha sociedad. Los objetivos y medidas contenidos en el Plan son los siguientes:

#### Objetivos

- Favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.

#### Medidas

El plan desarrolla una serie de medidas específicas en materia de igualdad a llevar a cabo en torno a las siguientes cuestiones:

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, como se recoge en su Reglamento de Funcionamiento, está entre las funciones de la Comisión Paritaria de Igualdad el seguimiento de la aplicación de las medidas del plan para lo cual se reunirá de forma ordinaria, al menos, una vez al año. La primera reunión de la mencionada Comisión se ha celebrado el 15 de julio de 2020, momento en que se ha aprobado el Plan de Igualdad de Setec Building, S.L.

A su vez, en Espina y Obras Hidráulicas, S.A. también se han dado pasos durante 2020 en el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante, entre otras actuaciones, la creación y aprobación del II Plan de Igualdad y la constitución de una Comisión de Igualdad, que velará por el cumplimiento de dicho Plan.

Finalmente, la Dirección del Grupo está inmersa en procesos de negociación para el desarrollo e implantación de planes de igualdad en otras sociedades del Grupo, los cuales se esperan aprobar en el próximo ejercicio 2021.



## Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de los casos de acoso y otras discriminaciones

Grupo Valtalia está comprometido con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad garantizando un entorno laboral exento de acoso.

Fruto de la política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los empleados, Grupo Valtalia dispone de un Protocolo de acoso y de otras discriminaciones orientado a prevenir, detectar y resolver dichas situaciones.

De forma resumida, los principios generales en los que se basa el Protocolo y que deben regir la actuación preventiva frente al acoso, son los siguientes:

- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de no discriminación por razón de raza, sexo, religión, idioma, opinión, lugar de nacimiento, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principio de oportunidad.
- Principios de eficacia, de coordinación y de participación.
- Principio de celeridad.

Este Protocolo es aplicable a los miembros de los órganos de administración, a los directivos y a los empleados de Grupo Valtalia, con excepción de Espina y Obras Hidráulicas, S.L., cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica, funcional o lugar en el que desempeñen su prestación.

Las conductas prohibidas por este Protocolo son inaceptables en el lugar de trabajo, así como en cualquier ámbito relacionado con el trabajo fuera del mismo, como por ejemplo durante los viajes de negocios, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con el Grupo.

En este Protocolo se incluyen las definiciones de los términos "acoso sexual", "acoso psicológico, mobbing" y "otras formas de acoso" y se establece el procedimiento de actuación en caso de denuncia.

Asimismo, en 2020 la Dirección de Espina y Obras Hidráulicas, S.L. ha formalizado un Protocolo de actuación y prevención frente al acoso específico el cual se asienta en los mismos principios generales establecidos en el protocolo aplicable al resto del Grupo mencionado anteriormente.

### Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Durante 2019 y 2020, no se han producido casos de discriminación o acoso.



## **6. Información sobre el respeto de los derechos humanos**

### **6.1. Política de la compañía**

Grupo Valtalia opera en contextos sociales, políticos y culturales que puedan presentar cierta sensibilidad en relación con el reconocimiento de los derechos humanos.

En este sentido, el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como en el Pacto mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, entre otras normativas, se ha convertido en un compromiso fundamental en el marco de la política corporativa de Grupo Valtalia.

El Grupo prohíbe totalmente, la vulneración de los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas, debiendo tomar conciencia de la relevancia del respeto a los mismos, así como de la evitación de aquellas conductas contrarias a los anteriores. Es por lo anterior, que el Grupo se ha dotado de un conjunto de herramientas que garantizan y promueven la protección y el respeto de los derechos humanos con el fin de prevenir, mitigar y reparar cualquier posible impacto a los mismos.

### **6.2. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos**

#### **6.2.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos**

Una de las prioridades de Grupo Valtalia es la de atender de forma ágil y temprana las consultas, reclamaciones, preocupaciones e inquietudes de las comunidades del entorno de los proyectos de la compañía, lo que, además, ayuda a anticipar y prevenir impactos en los derechos humanos y futuros conflictos.

En este sentido, también se prevé la prohibición de tomar represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento del Grupo una posible vulneración de la normativa interna ético-empresarial, un posible comportamiento contrario a legalidad que pueda implicar la materialización de un riesgo penal, o colabore en su investigación o ayude a resolverla. No obstante, esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas.

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

Durante 2019 y 2020 no se han producido operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos ni ha habido personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de derechos humanos.

#### **6.2.3. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos**

##### **Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)**

A lo largo de 2019 y 2020 no se han registrado denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo.



## Derechos de los pueblos indígenas

En relación con la presencia de Grupo Valtalia en comunidades locales y su relación con los pueblos indígenas, es una preocupación de los Grupos de interés. La Dirección del Grupo y sus empleados, en aplicación de sus políticas, tienen el compromiso de respetar tanto a las minorías étnicas como los derechos internacionalmente reconocidos de los pueblos indígenas, de acuerdo con la legislación vigente y con las obligaciones establecidas por el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **6.2.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT**

La política de contratación de Grupo Valtalia se fundamenta en la búsqueda de personas con talento, acompañada de un posterior seguimiento en su desarrollo profesional. En este sentido, se garantiza que todas las relaciones laborales se desarrollen conforme a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en garantía de todos los derechos fundamentales y deberes de los trabajadores. Así, para poder garantizar esta actuación desde el inicio de la relación laboral, el Grupo dispone de un procedimiento para nuevas incorporaciones, a través del cual se detallan todas las acciones vinculadas a la incorporación de un empleado a la compañía. Estas acciones se inician tras la firma del contrato laboral e incluyen, entre otras, una pequeña introducción a la compañía, implicación en los procesos administrativos de Recursos Humanos, salud laboral, presentación del entorno de trabajo, formación básica y formación específica de cada área, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores en materia preventiva. De esta forma, se trata de garantizar la evolución y el progreso del empleado a través de un seguimiento continuo de su trayectoria profesional.

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en el Grupo están recogidos en la Política de Igualdad, en el Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de los casos de acoso y en los demás procedimientos corporativos aprobados y puestos en práctica, y su misión es evitar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, condición social, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. Asimismo, dado que Grupo Valtalia se adhiere a los convenios colectivos provinciales y estatales sectoriales, asegura que los procesos de selección están basados exclusivamente en los méritos de los candidatos y que la promoción de la igualdad dentro de la organización, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, está garantizada.

En dichos convenios colectivos se recogen, entre otros aspectos, la vigilancia de la salud en el trabajo, condiciones de contratación para empleados y subcontratas, la revisión salarial, primas e incentivos, ascensos y procedimientos para ello, medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se impulsa el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y la mejora de la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional.

Asimismo, y teniendo en cuenta la presencia internacional del Grupo en países tales como Colombia, Brasil, Perú, Uruguay, Costa de Marfil, Togo, Arabia Saudí, etc., desde la organización se trabaja por la lucha contra la abolición del trabajo infantil, así como el trabajo forzoso, por lo que la política de contratación de la organización, establece que ninguna persona menor de edad, o que pueda considerarse que está siendo forzada a realizar cualquier tipo de trabajo para la organización, será contratada, siendo, además, perseguida esta actuación.



## **7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

### **7.1. Política de la compañía**

Para Grupo Valtalia, resulta fundamental mostrar la firme condena ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de corrupción o soborno, tanto en lo referente a su vertiente pública como privada. Es por lo anterior, que el Grupo prohíbe, en términos generales, cualquier tipo de conducta corrupta que, de forma directa o indirecta, pueda llegar a influir en la toma de decisiones por parte de terceros, sean éstos Administraciones Públicas o particulares.

En el marco de este entorno de control en materia anticorrupción, destaca el nombramiento de un Compliance Officer dentro de la organización, el cual ha sido formado en materia de riesgos penales durante el ejercicio.

#### **7.1.1. Control de tesorería y prevención del blanqueo de capitales**

De conformidad con la actividad de Grupo Valtalia, ésta no se encuentra sujeta a la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, es cierto que derivado de sus actividades sí podría generarse un riesgo de comisión del delito.

En este sentido, y en el marco de estos mecanismos de control para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como el control de tesorería, Grupo Valtalia ha establecido los siguientes mecanismos:

- Estructura de poderes, que permite un mayor control de la capacidad de disposición de los miembros de la organización.
- Procedimiento de control de tesorería, basado en la gestión eficiente del efectivo disponible, que permita a la Dirección la toma de decisiones estratégicas sobre inversión y/o financiación. En este sentido, y con carácter general, los pagos en efectivo no están permitidos. Se exceptúan en estos casos el pago de importes menores a través de la caja chica en las oficinas centrales del Grupo o en cada uno de los centros de trabajo que tiene operativos.

### **7.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno**

#### **Contribución a partidos y/o representantes políticos**

Grupo Valtalia no se encuentra asociado a ningún tipo de afinidad política concreta. Es por lo anterior, que desde la organización se prohíbe la realización de cualquier tipo de contribución, en nombre y por cuenta de la compañía, que constituya, o pueda constituir, afiliación o implicación política.

Por tanto, las contribuciones políticas realizadas por el personal del Grupo únicamente podrán serlo a título individual, dejando expresa constancia de que dicha aportación se hace de forma personal, y en ningún caso en nombre o interés de Grupo Valtalia.



## 8. Información sobre el Grupo

### 8.1. Gestión y desempeño del Grupo

#### 8.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

##### Proporción del gasto en proveedores locales

La actividad del Grupo genera un importante impacto en los países destinatarios de sus operaciones, así en 2020, la proporción de gasto en proveedores locales de España fue del 65,03% (81,73% en 2019) (\*).

(\*) Dato calculado a partir del importe de Aprovisionamientos consolidado.

#### 8.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

Como resultado de su compromiso con el deporte local, Grupo Valtalia ha llevado a cabo durante 2020 los siguientes patrocinios deportivos:

- Club Deportivo Xadrez Ourense: patrocinio para la participación del club en la Liga Nacional de Clubs de 2020 así como para la organización y premios del Campeonato de Ajedrez de "Copa Maristas ONLINE de Ajedrez Escolar 2020 " y "Liga Nacional de Clubs 2020 - 1ª División".
- Club Deportivo Arenteiro con el que mantiene un contrato de publicidad para la temporada 2020 / 2021.
- A.G.E Motorsport: patrocinio para la "XXII Edición Subida a Saleta – Carballiño 2020".

#### 8.1.3. Información fiscal

- Beneficios obtenidos por país:

PAÍS	Beneficio ejercicio 2019 (euros)	Beneficio ejercicio 2020 (euros)
España	6.253.057	7.849.267
Uruguay	1.128.879	1.696.438
Costa de Marfil	-1.166.861	-1.165.249
Brasil	285.882	1.179.704
Rumanía	-58.197	-93.955
<b>TOTAL</b>	<b>6.442.760</b>	<b>9.466.205</b>

- Impuestos sobre beneficios pagados: en el ejercicio 2020, el importe pagado por el Grupo Valtalia en concepto de impuestos sobre beneficios ascendió a 274.645 euros (1.021.055 euros en 2019).
- Subvenciones públicas recibidas: en el ejercicio 2020 la sociedad dependiente Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. ha recibido una subvención del Instituto Gallego de Promoción Económica por importe de 451.613,89 euros para el desarrollo de un proyecto industrial en O Carballiño (Ourense) cuyo objeto principal es la ejecución de un plan industrial que tiene como meta la mejora productiva de la línea de reciclado de la planta, enfocándose en un aumento de producción y mejora en la calidad de la misma.

## 9. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Contenidos del Estado de Información No Financiera		Asignado EINF	Observaciones	
		Estándar utilizado				
Modelo de Negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluya su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2			
		GRI 102-4 Localización de las actividades	2			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado sus relaciones comerciales, productos o servicios que pueden tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, empleando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-6 Mercados servidos	2			
		GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3			
		GRI 102-7 Dimensión de la organización	2			
		GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1			
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1			
		GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3			
		GRI 103-11 Principio o enfoque de precaución	4.2.1			
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
		GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.1			
		GRI 103-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	4.1			
Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1			
		GRI 103-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.1			
		GRI 103-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.1			
		GRI 103-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.1			
		GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1			
		GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	Nota 5.p) CCAA consolidadas			
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3		
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.2.3		
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.2		
GRI 302-4 Residuos por tipo y método de eliminación	4.2.2			No se dispone del dato de residuos generados a consecuencia de la propia actividad del Grupo. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.		
GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	4.2.2					
GRI 303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua	4.2.2					
GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	4.2.2					
GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.1					
GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	4.2.2			No se dispone del volumen de materiales reciclados consumidos. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan y afectan al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 302-2 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.2.3			
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.2.3			
		GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2.3			
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.2.3			
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.4			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	4.2.4			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3					
Energía: Consumo, directo e indirecto. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	Energía: Consumo, directo e indirecto. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.2.3			
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.2.3			
		GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2.3			
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.2.3			
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.4			
Emissiones de Gases de Efecto Invernadero	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.2.3			
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.2.3			
		GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2.3			
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.2.3			
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.4			
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.2.3			
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.2.3			
		GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2.3			
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.2.3			
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.4			
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.2.3			
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.2.3			
		GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2.3			
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.2.3			
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.3			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.4			

Contenidos del Estado de Información No Financiera			
Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Aparición ENF	Observaciones
Políticas que aplica el grupo, que incluye los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1	
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1	
	GRI 102-33 Políticas de retribución	5.1	
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos límites, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, cifrando un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3	
	GRI 102-7 Dimensión de la organización	2	
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 405-1 b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje)	5.2.1.1	
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2.1.1	
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2.1.1	
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2.1.2	
	GRI 401-1 b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (solo lo relativo a despidos)	5.2.1.3	
	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	5.2.1.4	
	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	5.2.1.5	
	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	5.2.1.6	
	GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución	5.2.1.7	
	GRI 405-1 b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad	5.2.1.8	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo	5.2.1.2	
	No incluido en GRI el tipo de pausas y descansos en la jornada laboral	5.2.2.1	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	5.2.2.2	
	GRI 401-3 Permisos parentales	5.2.2.3	No se dispone del dato sobre permisos parentales para Uruguay y Costa de Marfil. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.3	No se dispone del dato de horas de formación en materia de prevención de riesgos laborales para Uruguay y Costa de Marfil. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.3	Debido a limitaciones en los sistemas actuales, los datos disponibles hacen referencia a España. Se están ajustando los sistemas para ampliar el alcance de la información en el próximo ejercicio.
Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	5.2.3	
	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	5.2.3	
Brecha Salarial	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	5.2.4	
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	5.2.4	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	5.2.4	
	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	5.2.4	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	5.2.4	
	GRI 403-4 Tomas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	5.2.4	
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.5	
	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	5.2.5	No se dispone del dato de horas de formación por categorías profesionales para Uruguay y Costa de Marfil. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
Empleados con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Número de horas de absentismo	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.2.5	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Medidas destinadas a facilitar el balance de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6	
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.2.7	

Contenidos del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado INF	Observaciones	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	6.1 6.1 6.2.2		
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se aplican de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3		
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-3 Enfoque de Gestión	6.2.1		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2.1		
		GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.2.2		
		GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	6.2.2		
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	6.2.3		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2.1		
		GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas	6.2.3		
		GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	6.2		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativos con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2.4			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	7.1 7.1.1 7.2		
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3		
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.2		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.1.1		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.2		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.2		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	7.2		
	Información sobre el Grupo	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	8.1.1	
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1.1	
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1.1	
GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			8.1.1		
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos		GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	8.1.2		
Acciones de asociación o patrocinio		GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	8.1.2		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		GRI 103-3 Enfoque de Gestión	4.2.1		
		GRI 103-3 Enfoque de Gestión	4.2.1		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	No se considera relevante dada la actividad del Grupo.		
Sistemas de reclamación que as recibidas y resolución de las mismas		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	No se considera relevante dada la actividad del Grupo.		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.1.3			
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.1.3		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.1.3		



**DILIGENCIA:** El presente Estado de Información No Financiera forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2020, que ha sido formulado por el Administrador Único de Valtalia Investments, S.L. (Sociedad Dominante) con fecha 10 de marzo de 2021.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' shape with a horizontal line through the middle, followed by a long, sweeping underline.

---

Fdo. D. César Pereira Rodríguez  
Administrador Único