

# **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 2023

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE VALTALIA INVESTMENTS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023**

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 2023, 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 de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración 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 “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 Consejo de Administración de la Sociedad Dominante del Grupo es también responsable 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades 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 2023 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 2023.
- 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 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores de la Sociedad Dominante.

## 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 2023 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 AUDITORES, S.L. (anteriormente DELOITTE, S.L.)

  
 Fernando Rodríguez Novo  
 10 de julio de 2024

INSTITUTO DE CENSORES  
 JURADOS DE CUENTAS  
 DE ESPAÑA

DELOITTE  
 AUDITORES, S.L.

2024 Núm. 01/24/20272

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



UMAIL20805

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

1.	Introducción .....	3
2.	Modelo de negocio .....	6
3.	Riesgos relativos a aspectos medioambientales, sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno .....	12
4.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	12
4.1	Política de la compañía .....	12
4.2	Gestión y desempeño medioambiental .....	13
4.2.1	Principales riesgos identificados y medidas implantadas .....	13
4.2.2	Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	15
4.2.3	Cambio climático .....	18
4.2.4	Protección de la biodiversidad .....	19
5.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....	19
5.1	Política del Grupo .....	19
5.2	Gestión y desempeño social.....	22
5.2.1	Empleo.....	22
5.2.1.1	Empleados por tipo de contrato .....	23
5.2.1.2	Empleados por tipo de jornada.....	23
5.2.1.3	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe.....	24
5.2.1.4	Remuneraciones medias (euros).....	25
5.2.1.5	Brecha salarial .....	27
5.2.1.6	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad..	27
5.2.1.7	Remuneración media del Órgano de Administración y Dirección .....	27
5.2.2	Organización del trabajo .....	28
5.2.2.1	Organización del tiempo de trabajo.....	28
5.2.2.2	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores .....	28
5.2.3	Salud y seguridad .....	29
5.2.4	Relaciones sociales.....	33
5.2.5	Formación.....	34
5.2.6	Accesibilidad.....	35
5.2.7	Igualdad .....	35
6.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	37

6.1 Política de la compañía .....	37
6.2 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	38
6.2. 1 Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos .....	38
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 .....	38
6.2.3 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.....	38
6.2.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	39
7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	40
7.1. Política de la compañía .....	40
7.1.1. Control de tesorería y prevención del blanqueo de capitales .....	41
7.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	41
8. Información sobre el Grupo .....	41
8.1. Gestión y desempeño del Grupo.....	41
8.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio .....	41
8.1.2. Acciones de asociación o patrocinio .....	42
8.1.3. Información fiscal.....	42
9. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) .....	43

# Estado de Información No Financiera Consolidado

## 1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, 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 Consolidado es parte de este Informe de Gestión consolidado y ha sido formulado por el Órgano de Administración de la sociedad matriz del Grupo Valtalia, tal y como éste se define en el apartado "2. Modelo de Negocio".

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera Consolidado, 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 2023.

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.

El Grupo ha adoptado el compromiso de elaborar este Estado de Información No Financiera Consolidado con frecuencia anual.

Contacto:

- Valtalia Investments, S.L.
- Curros Enríquez, 1-8º, planta Torres Sanmartín, 32203, Ourense.

Se detallan a continuación las sociedades incluidas en este informe, indicando su ubicación y el porcentaje de participación de la sociedad dominante en las mismas:

SOCIEDAD	PAÍS	PARTICIPACIÓN
Becogal, S.L.U.	España	100%
Betore Servicios y Desarrollo del Norte, S.L	España	100%
Ecovalta Serviços e Construções Unipessoal. LDA	Portugal	100%
Espina Obras Hidráulicas, S.A.U.	Costa de Marfil España Panamá Rumanía Uruguay	100%
Espiral Renovables, S.L.	España	50%
Gallaecia Servicios Ambientales, S.L.	España	50%
Naturea Medioambiente, S.L.U.	España	100 %
Papeles y Desarrollos, S.L.	España	99,99%
Setec Building, S.L.U.	España	100%
Setec Desarrollos, S.L.	España	99,99%
Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.	España	75,01%
Sogapol Belgium, S.A.	Bélgica	100%
Thenomaq Galicia, S.L.	España	99,99%
Valtalia Desarrollos, S.L.	España	82,2%
Xerbus, LDA	Portugal	50%
Xerpa Mobility, S.A.	España	100%

Se detallan en esta tabla las UTEs en las que participa el Grupo:

SOCIEDAD	PAÍS	PARTICIPACIÓN
E.T.A.P. Griñón UTE	España	50%
UTE Canal Cea Carrión	España	35%
UTE Conducciones Pocomaco	España	50%
UTE EDAR Bodonal	España	65%
UTE Eco Lugo	España	33,33%
UTE Energía	España	100%
UTE Fotovoltaica	España	100%
UTE Langosteira A2	España	50%
UTE PCOG & PTE Cerceda	España	80%
UTE Planta Compostaje Cervo	España	85%
UTE Plisan ETAP	España	50%
UTE Ramal Huerva-1	España	50%
UTE Sogama II	España	50%
UTE Transferencia Ponteceso	España	100%
UTE Valenzuela	España	50%
UTE Valtalia	España	100%
UTE Valtalia Asturias	España	100%
UTE Valtalia Bens	España	100%
UTE Vertedero Escorias	España	100%

Los datos del apartado “5.2 Gestión y desempeño social” se refieren a todas las sociedades anteriormente enumeradas siempre que hayan tenido personal propio contratado durante 2023, con las excepciones mencionadas en cada apartado.

Por otro lado, los indicadores medioambientales reportados en el apartado “4.2. Gestión y desempeño medioambiental” se limitan a aquellas sociedades en las que, por su actividad, los indicadores medioambientales tienen relevancia, según el detalle que se indica a continuación:

- Residuos por método y tipo de eliminación: Espina Obras Hidráulicas, S.A.U. (España) y Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. (España).
- Consumo de agua: Espina Obras Hidráulicas, S.A.U. (España), Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. (España) y Papeles y Desarrollos, S.L. (España).
- Consumo de electricidad: Espina Obras Hidráulicas, S.A.U. (España), Setec Desarrollos, S.L. (España), Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. (España), Sogapol Belgium, S.A. (Bélgica) y Papeles y Desarrollos, S.L. (España).
- Consumo de combustibles: Espina Obras Hidráulicas, S.A.U. (España), Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. (España), Papeles y Desarrollos, S.L. (España) y Xerbus Lda. (Portugal).

Respecto a los impactos ambientales vinculados a la actividad del Grupo, es importante destacar que, si bien dicha actividad supone inevitablemente la generación de ciertos impactos, las principales actividades del Grupo, centradas en la gestión integral de residuos y muy especialmente en la recuperación y valorización material de residuos, permite no sólo alcanzar la neutralidad desde el punto de vista climático sino resultar negativo en cuanto a las emisiones de carbono. En este sentido, la recuperación y reciclado de materiales dentro de la actividad del Grupo genera entre 8 y 9 veces menos emisiones que si se hubieran consumido materiales vírgenes.

De este modo, la actividad empresarial del Grupo contribuye a alcanzar los objetivos climáticos establecidos por la Unión Europea, que incluye la obligatoriedad de alcanzar la neutralidad climática en 2050.

## **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 número 22.

Valtalia es la cabecera de un Grupo empresarial (en lo sucesivo Grupo Valtalia o el Grupo) 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:

- El diseño, construcción y explotación de:
  - o Plantas de recuperación y reciclaje de materiales valorizables.
  - o Plantas de valorización energética y plantas de cogeneración.
  - o Depósitos controlados de residuos con desgasificación y tratamiento de lixiviados.
  - o Plantas de tratamiento de aguas residuales industriales y urbanas.
- 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 medioambiente.
- 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 los mismos.
- 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.

Durante el año 2022 la filial Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. logró certificarse en base al modelo de certificación actual más ambicioso en el ámbito del reciclaje de materiales plásticos, ya que certifica procesos de reciclaje de plástico pre-consumo y post-consumo: el esquema Recycling Process. Esta misma filial renovó sus homologaciones de reciclador con Ecoembes para todos los materiales plásticos sujetos a homologación.

Por su parte, la filial Setec Building, S.L.U. amplió los alcances y los centros de trabajo del esquema de certificación ISO 14001, y la filial Papeles y Desarrollos, S.L. renovó sus certificaciones FSC y PEFC garantizando de este modo la gestión forestal sostenible y el diseño, construcción y explotación de plantas de recuperación y reciclaje de materiales valorizables.

En el año 2023 las empresas que forman parte del Grupo han ampliado sus referencias en el ámbito de construcción de infraestructuras medioambientales con la construcción y puesta en marcha de una planta de valorización de la fracción mezclada de residuo de competencia municipal, incluyendo la planta de clasificación de residuo industrial y la gestión de residuo voluminoso y la construcción de un vertedero para escorias.

### 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 nuestros grupos 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, el 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 diseña, construye y opera instalaciones de reciclaje a partir de las cuales 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 diseña, construye y opera plantas de tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos, tanto residuos en masa como flujos recogidos selectivamente, a partir de las cuales: recupera materiales valorizables que serán reciclados para su reintroducción en el mercado, elabora combustible derivado de residuos (CDR) para su valorización energética y deposita los rechazos no valorizables en depósitos controlados que disponen de las Mejores Técnicas Disponibles (MTDs), aplicando su saber hacer a cada proyecto para el diseño de servicios ecoeficientes.

### 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 Brasil, España, Rumanía, Costa de Marfil, Panamá y Uruguay. 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 Obras Hidráulicas, S.A. y sus 30 años de historia, la división hidráulica del 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 (Uruguay). El Grupo se encuentra en pleno proceso de internacionalización en la división hidráulica, con ejecución de proyectos en Uruguay, Panamá, Brasil y Costa de Marfil.

Actualmente estos son los principales proyectos en marcha desde esta división:

- Ampliación de la E.T.A.P. de Griñón (tratamiento de afino y mejoras de la E.T.A.P): el proyecto se desarrollará para el Canal de Isabel II y se centra en dos puntos: el tratamiento de afino por una parte y las mejoras en el resto de las instalaciones de la E.T.A.P. por otra. El plazo estimado para la construcción de las obras de este proyecto es de 24 meses y el importe de adjudicación del contrato asciende a 12.139.691 euros más I.V.A.
- Proyecto de abastecimiento de agua potable en Chagres: este proyecto es promovido por el Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales (IDAAN) en Panamá y consiste en el estudio, diseño, construcción, operación, mantenimiento y financiación del nuevo sistema de agua potable para la Comunidad de Cuipo y sectores aledaños, así como el nuevo sistema de agua potable y alcantarillado para la Comunidad de Achiote y alrededores. El importe del contrato asciende a 9.214.655 USD.
- Proyecto de abastecimiento de agua potable en Miguel de la Borda: este proyecto es promovido por el Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales (IDAAN) en Panamá y consiste en el estudio, diseño, construcción, operación, mantenimiento y financiación del nuevo sistema de abastecimiento de agua potable para las Comunidades de Miguel de la Borda, Gobeá y Boca de Río Indio, Costa Abajo, Distrito de Donoso, Provincia de Colón. El importe del contrato asciende a 23.620.573 USD.

## Localización de las actividades

El Grupo Valtalia opera en el territorio nacional a través de sus tres plantas de producción, localizadas dos de ellas en O Carballiño y una en Cerceda y en el exterior a través de su planta en Bélgica. Opera también a través de la participación en Uniones Temporales de Empresas (UTEs) dedicadas 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 Obras Hidráulicas, S.A.U., en Santiago de Compostela, donde reside su sede central y las delegaciones que dispone en Valladolid y Asturias.

Asimismo, desde 2017 el Grupo tiene adjudicado un contrato con Sogama (Sociedad Gallega de Medioambiente) a través del cual se encarga de la construcción, operación, mantenimiento y limpieza de la planta de tratamiento de residuos urbanos de Sogama, con capacidad aproximada de 1 millón de toneladas anuales, por un periodo de 15 años.

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 2024.

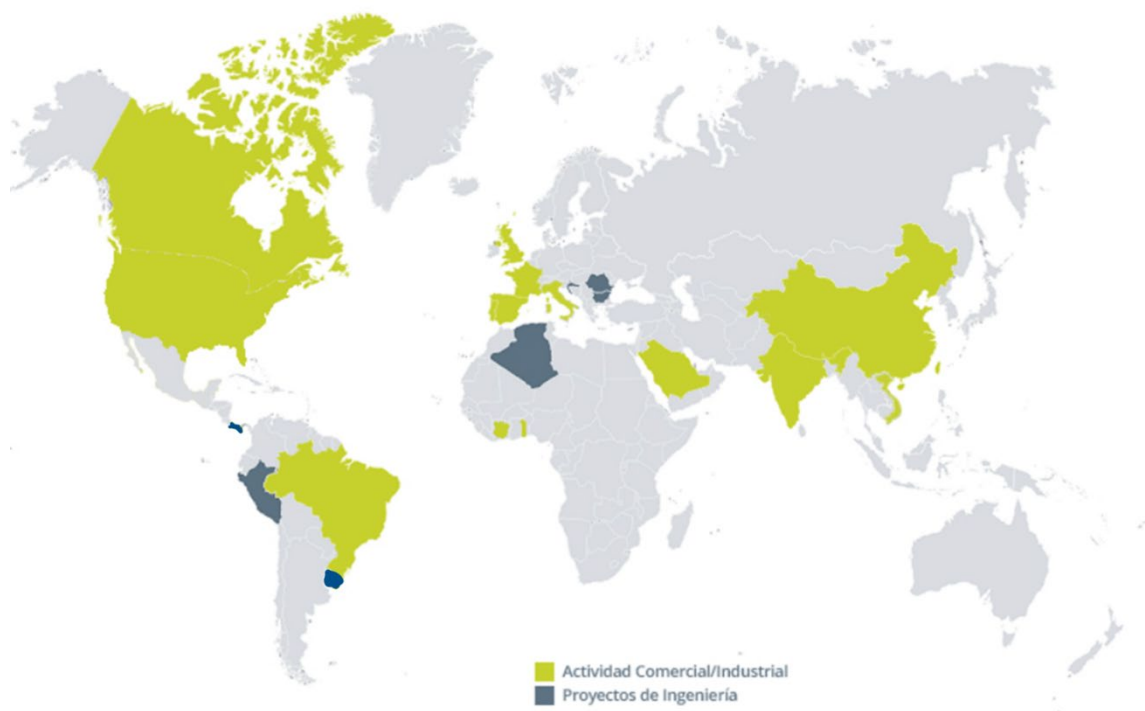
También en el año 2019 se adjudicó a una de las filiales del Grupo la gestión integral del vertedero de Cerceda, planta de cogeneración, planta de compostaje y depuradoras de las instalaciones. En el ámbito de la gestión de depósitos controlados, el Grupo lleva a cabo en la actualidad el mantenimiento post clausura del vertedero de Bens (A Coruña).

En febrero de 2022, se adjudicó la gestión integral de la planta de cogeneración, termoeléctrica y comunes del Complejo Medioambiental de Cerceda durante un período de 10 años. Estas instalaciones generan alrededor de 500.000 MWh/año.

Desde el año 2022 las empresas que forman parte del Grupo vienen ampliando sus referencias en el ámbito de construcción de infraestructuras medioambientales: construcción de nuevas plantas de transferencia y modificación de existentes para la transferencia de fracciones orgánicas recogidas selectivamente, ejecución de plantas de compostaje, construcción de plantas fotovoltaicas que generan energía renovable para autoconsumo, entre otras.

En diciembre de 2023 se inició el contrato de transporte de viajeros por carretera adjudicado por el Área Metropolitana do Porto (Portugal) por un periodo de siete años.

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



### Dimensión de la organización

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

A partir de los Residuos Sólidos Urbanos se recuperan en la actualidad más de 40.000 toneladas anuales de materiales reciclables.

Para hacer frente a todas las actividades que integran su cadena de valor dispone de una plantilla al cierre del ejercicio 2023 de 1.010 empleados (958 empleados en 2021 y 973 en 2022), que ha permitido alcanzar una facturación consolidada de 174,4 millones de euros en 2023 (144,8 en 2021 y 184,8 en 2022) y que se espera continúe con una tendencia creciente, incrementando tanto la cifra de exportaciones como del mercado nacional.

Durante el ejercicio 2023 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 2024, 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 y penales, 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.

Durante el año 2023, además de continuar la estrategia de mejora continua, formación del personal, incorporación de mano de obra cualificada y mejora de la política de prevención de riesgos laborales y riesgos penales, se ha diversificado la actividad del Grupo, especialmente en lo que se refiere a la construcción de nuevas infraestructuras de gestión de residuos, adaptadas a los nuevos estándares establecidos en la normativa europea, e infraestructuras asociadas a energías renovables, como la ejecución de plantas fotovoltaicas. Además, se ha aumentado el alcance y los centros de trabajo de los esquemas de certificación medioambientales y se ha iniciado el proceso de certificación energético en nuevos centros. Por otro lado, se ha revisado y actualizado el plan de acción comercial, teniendo en cuenta las nuevas necesidades del mercado asociadas a los nuevos requerimientos normativos (impuesto a plásticos no reciclados, nuevo impuesto de vertido, etc.) y se han reforzado las estrategias encaminadas a minimizar los impactos ambientales asociados a la actividad.

### **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 con los aspectos recogidos en este Estado de Información no Financiera Consolidado son los habituales y propios de la actividad:

- Riesgo de cumplimiento normativo: incumplimiento de la regulación en materia de calidad, 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 del Grupo.
- 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, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo y eficiencia energética del Grupo recoge las siguientes directrices principales:

- Promover la mejora continua del Sistema de Calidad, Medioambiente, 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 del Grupo Valtalia reconoce que para la consecución de este compromiso es imprescindible promover los conceptos de calidad total, respeto hacia el medioambiente, 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 2023 este Departamento incrementó su tamaño hasta contar con más de 20 personas.

El Grupo Valtalia dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO14001:2015 (con vigencia hasta mayo de 2025), y posee la certificación europea de reciclaje según la norma EN 15343:2007 (en vigor en la actualidad).

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 2023 no se han identificado contingencias relacionadas que pudiesen requerir el registro de provisiones sobre actuaciones medioambientales.

En 2023, Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. logró, en dos de sus centros, la certificación ISO 50001:2018, que establece los requisitos para gestionar y mejorar el consumo y la eficiencia energética. Por su parte, la sociedad Setec Building, S.L.U. cuenta también con esta certificación.

## 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. Teniendo en cuenta que el reciclaje de materias primas permite el ahorro de entre 8 y 9 veces las emisiones generadas por los procesos de fabricación de materiales vírgenes, la actividad del Grupo resulta ya no neutra si no negativa desde el punto de vista de las emisiones de carbono, contribuyendo a alcanzar los objetivos climáticos establecidos por la UE, que incluye la obligatoriedad de alcanzar la neutralidad climática en 2050.
- 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 e instalaciones disponen de solera de hormigón y elementos impermeabilizantes que evitan 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 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 adapta 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 prefieren 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 evita 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.
- 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.
- 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.

#### 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.

## Residuos por tipo y método de eliminación

### ESPAÑA

RESIDUOS NO PELIGROSOS			
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	2021	2022	2023
Total valorizado (Tn)	n/d	8.258	2.174
Total gestor externo (Tn)	12.259	14.398	27.182

RESIDUOS PELIGROSOS			
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	2021	2022	2023
Total valorizado (Tn)	n/d	1,13	4,77
Total eliminado (Tn)	2,49	8,23	7,99

### BÉLGICA

TOTAL GENERADO/GESTIONADO	2021	2022	2023
Total valorizado (Tn)	n/a	n/d	n/a
Total gestor externo (Tn)	n/a	2.766	n/a

Estos datos se corresponden con los residuos generados derivados de la gestión de residuos llevada a cabo por el Grupo Valtalia en sus ubicaciones de España (Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. y Espina Obras Hidráulicas, S.A.U.) como consecuencia de su actividad, distinguiendo entre los residuos peligrosos gestionados a través de un gestor externo, y los residuos no peligrosos, también gestionados externamente, y que incluyen tipologías de residuos como lodos de depuración deshidratados, impropios que acompañan a los residuos plásticos, etc.

El aumento en 2023 de los residuos no peligrosos tratados por gestor externo se debe, por un lado, a Residuos de Construcción y Demolición (RCD) de Espina Obras Hidráulicas, S.A.U. enviados a vertedero, cuando habitualmente este tipo de residuo se reutiliza en otras obras, y, por otro, al envío a gestor externo de granza de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. que había sido rechazada en el control de calidad. No se incluyen los datos de 2023 de Bélgica (Sogapol Belgium, S.A.) ya que durante ese año no hubo actividad en dicha ubicación.

Es importante destacar que los residuos generados proceden de una actividad que en su conjunto genera una importante mejora ambiental al lograr el reciclado material (que constituye el escalón de valorización más ambicioso dentro de la jerarquía europea de gestión de residuos), minimizando la emisión de gases de efecto invernadero y el vertido e incineración de materiales valorizables.

### 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 Unión Europea 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.

### **Materiales reciclados**

Las instalaciones del Grupo cuentan con autorización para la valorización de residuos plásticos, metálicos, papel/cartón y envases compuestos.

### **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 sistemas 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 2023 se han consumido 47.342 m<sup>3</sup> de agua de red, que incluye las necesidades de proceso, servicios higiénicos de los trabajadores, limpieza y otros servicios auxiliares (84.779 en 2022 y 61.391 m<sup>3</sup> en 2021). La disminución del consumo en el año 2023 se debe sobre todo a la reducción de actividad de las plantas de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.

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 -demanda química de oxígeno del agua-, DBO -demanda bioquímica de oxígeno del agua- 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 estén 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 2023 fue de 21.513.788 kWh, mientras que en 2022 dicho consumo fue de 32.671.798 kWh y en 2021 de 28.196.994 kWh. Esta disminución del consumo en 2023 se debió a la reducción de actividad de las plantas de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.

### Consumo de combustible

El consumo de combustible en 2023 fue de 190,84 m<sup>3</sup>, mientras que en 2022 y 2021 dicho consumo ascendió a 400,28 m<sup>3</sup> y 106,2 m<sup>3</sup> respectivamente. La disminución del consumo en 2023 se explica sobre todo por la reducción de actividad de las plantas de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.

#### 4.2.3 Cambio climático

El 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 medioambiente (apartado "1. Introducción").

Si bien se indica a continuación el resultado de estos alcances, la actividad global del grupo resulta negativo en cuanto a las emisiones de carbono.

- **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>1</sup> de 2,543 kg CO<sub>2</sub>/l combustible en el caso de los turismos, y de 2,528 kg CO<sub>2</sub>/l combustible en el caso de los autobuses es de 484,1 toneladas CO<sub>2</sub> eq. correspondiente al año 2023. La disminución del dato se explica sobre todo por la reducción de actividad de las plantas de Sociedad Gallega de Polímeros, S.A.

COMBUSTIBLE	EMISIONES ALCANCE 1 (Tn CO <sub>2</sub> )		
	2021	2022	2023
Gasoil	270,4	995,1	484,1
<b>TOTAL</b>	<b>270,4</b>	<b>995,1</b>	<b>484,1</b>

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

Se incluyen en este alcance las emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad adquirida y consumida. Para su cálculo, se han aplicado los factores de emisión correspondientes a cada una de las comercializadoras<sup>2</sup> contratadas por el Grupo. El resultado es de 5.188,34 toneladas CO<sub>2</sub> equivalentes correspondiente al año 2023.

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.

EMISIONES ALCANCE 2 (Tn CO <sub>2</sub> )		
2021	2022	2023
7.255,51	6.126,61	5.188,34

<sup>1</sup> Esta información se encuentra disponible en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

<sup>2</sup> Está información se encuentra disponible en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

- **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, 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, las certificaciones FSC y PEFC (vigentes hasta julio de 2024), 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.

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

#### **5.1 Política del Grupo**

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 nuestros compromisos y valores.

El Departamento de Personas del Grupo Valtalia trabaja para definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de personas que permita atraer, integrar, desarrollar y conservar el talento e impulsar el crecimiento personal y profesional de las personas que forman parte del Grupo Valtalia.

#### **Nuestro propósito**

El Departamento de Personas se configura como un punto de unión entre los diferentes departamentos y áreas de la organización, ayudando y colaborando en el cumplimiento de sus objetivos y promoviendo y provocando una cultura de calidad, mejora continua y compromiso.

Para alcanzar este propósito, el Departamento de Personas despliega diferentes políticas que tienen como objetivo proporcionar un marco claro para la gestión de las personas del Grupo Valtalia. Están diseñadas para asegurar la coherencia y equidad en las prácticas de empleo y apoyar el propósito y los objetivos estratégicos de la organización.

## Políticas de Personas

Son el conjunto de directrices formales que definen cómo se deben manejar diversas cuestiones relacionadas con la gestión de las personas dentro del Grupo Valtalia. Estas políticas proporcionan un marco de referencia claro para las personas trabajadoras, ayudando a asegurar la coherencia y la equidad en las prácticas de gestión de personas, estableciendo establecen estándares y expectativas claras para todas las personas trabajadoras.

### Elementos esenciales

1. Promover una cultura del talento.
2. Favorecer la retención del talento.
3. Crear un marco de relaciones laborales adecuado que favorezca la consecución de los objetivos del Grupo Valtalia.
4. Impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.
5. Facilitar la incorporación e integración de colectivos desfavorecidos y con distintas capacidades.
6. Crear un sistema retributivo que permita la atracción y retención del talento.
7. Crear un marco de empleo estable y de calidad.
8. Impulsar la cultura empresarial basada en el reconocimiento y la meritocracia.
9. Incentivar el desarrollo y adquisición de nuevas capacidades de nuestros profesionales mediante la implementación de planes de formación.
10. Potenciar entornos de trabajo seguros y saludables.

### Política de Diversidad e Inclusión

Actualmente en desarrollo, se prevé su implantación el próximo año.

Objetivo: promover un ambiente de trabajo inclusivo que valore la diversidad y la igualdad de oportunidades, como elemento integrador dentro del Grupo Valtalia.

Directriz: el Grupo Valtalia se compromete con un lugar de trabajo diverso y la promoción de un ambiente inclusivo donde todas las personas trabajadoras se sientan valoradas y respetadas. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación por razón de sexo, edad, raza, color, estado civil, ideología, ideología política, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social será considerada como una falta de respeto básico y no solamente prohibida, sino que será activamente rastreada y eliminada.

Se favorecerá el acceso al empleo de jóvenes, colectivos desfavorecidos y personas con distintas capacidades.

### Política de Reclutamiento y Selección

Objetivo: atraer, seleccionar y contratar a los candidatos más cualificados para contribuir al éxito del Grupo Valtalia.

Proceso: el reclutamiento y la selección se realizará de manera justa y transparente, detallando los métodos de selección, entrevistas y decisiones de contratación. Las vacantes se anunciarán interna y externamente. Todas las candidaturas serán evaluadas basándose en sus méritos, habilidades y aptitudes, evitando en todo momento cualquier tipo de sesgo.

### **Política de Conciliación**

Actualmente en desarrollo, se prevé su implantación el próximo año.

Objetivo: articular las medidas sociales y laborales que sean posibles en cada momento para que las personas 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.

Proceso: evaluar e implementar aquellas mejoras y medidas que favorezcan la conciliación, adaptadas a los diferentes colectivos que conforman el Grupo Valtalia.

### **Política de Compensación y Beneficios**

Objetivo: proveer una estructura de compensación competitiva y equitativa que motive a las personas trabajadoras y refleje su contribución al éxito del Grupo Valtalia.

Directrices: explica cómo y cuándo se revisarán los salarios y los ajustes se basarán en el desempeño de las personas trabajadoras a las condiciones del mercado y los resultados económicos del Grupo Valtalia.

### **Política de Formación y Desarrollo**

Actualmente en desarrollo, se prevé su implantación el próximo año.

Objetivo: establece cómo el Grupo Valtalia apoya el desarrollo profesional de los/as empleados/as para mejorar su habilidades y capacidades a través de la formación y las oportunidades de desarrollo.

Oportunidades: se ofrecerán programas de capacitación, mentorías y oportunidades de desarrollo profesional según las necesidades del Grupo Valtalia y los intereses de las personas trabajadoras .

### **Política de Evaluación de Desempeño**

Actualmente en desarrollo, se prevé su implantación el próximo año.

Objetivo: evaluar el desempeño de las personas trabajadoras de manera sistemática y mejorar la productividad organizacional.

Proceso: explica cómo y cuándo se realizarán las evaluaciones de desempeño, los criterios utilizados y cómo se utilizarán los resultados para decisiones de carrera y desarrollo. Las personas trabajadoras recibirán retroalimentación constructiva sobre su trabajo y discutirá los objetivos futuros con sus mandos.

## Política de Conducta en el Trabajo

Objetivo: mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y productivo.

Código de Conducta: define las expectativas de comportamiento en el lugar de trabajo, incluyendo normas sobre el acoso, la violencia y otras conductas inapropiadas, y las consecuencias de no cumplir con estas normas. Todas las personas trabajadoras deben adherirse a un alto estándar de conducta profesional. Cualquier forma de acoso, discriminación o comportamiento disruptivo es inaceptable y será motivo de acción disciplinaria.

## Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Objetivo: el propósito de esta política es proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas trabajadoras, visitantes y contratistas del Grupo Valtalia.

Directrices: establecer los principios y procedimientos necesarios para proteger la integridad física y psicológica de las personas, reduciendo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

## Política de Protección de Datos de Carácter Personal

Objetivo: las sociedades del Grupo Valtalia cumplirán escrupulosamente con la legislación en materia de protección de datos, la que resulte aplicable en función del tratamiento de datos personales que lleven a cabo y la que se determine conforme a normas o acuerdos vinculantes adoptados dentro del perímetro del Grupo Valtalia.

Directrices: detalla cómo se recogerán, usarán y protegerán los datos personales de las personas trabajadoras para cumplir con las leyes de protección de datos.

## 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	N.º empleados		
	2021	2022	2023
España	584	719	699
Uruguay	320	205	203
Portugal	n/a	n/a	52
Costa de Marfil	53	35	53
Panamá	n/a	1	2
Bélgica	1	12	1
Rumanía	n/a	1	---
<b>Total</b>	<b>958</b>	<b>973</b>	<b>1.010</b>

### 5.2.1.1 Empleados por tipo de contrato

Sexo	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	603	86	689	682	114	796	723	120	843
Contrato temporal	243	26	269	143	34	177	135	32	167
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>112</b>	<b>958</b>	<b>825</b>	<b>148</b>	<b>973</b>	<b>858</b>	<b>152</b>	<b>1.010</b>

Edad	2021					2022					2023				
	<30	30-45	46-55	>55	Total	<30	30-45	46-55	>55	Total	<30	30-45	46-55	>55	Total
Contrato indefinido	22	288	252	127	689	23	292	311	171	797	30	287	309	217	843
Contrato temporal	52	118	71	28	269	28	75	48	25	176	26	71	45	25	167
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>406</b>	<b>323</b>	<b>155</b>	<b>958</b>	<b>51</b>	<b>367</b>	<b>359</b>	<b>196</b>	<b>973</b>	<b>56</b>	<b>358</b>	<b>354</b>	<b>242</b>	<b>1.010</b>

Categoría profesional (2021)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos	Total
Contrato indefinido	456	49	81	78	18	7	689
Contrato temporal	250	4	5	10	---	---	269
<b>Total</b>	<b>706</b>	<b>53</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>958</b>

Categoría profesional (2022)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos	Total
Contrato indefinido	554	53	83	79	18	10	797
Contrato temporal	161	1	8	6	---	---	176
<b>Total</b>	<b>715</b>	<b>54</b>	<b>91</b>	<b>85</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>973</b>

Categoría profesional (2023)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos	Total
Contrato indefinido	582	57	91	88	17	8	843
Contrato temporal	159	1	5	2	---	---	167
<b>Total</b>	<b>741</b>	<b>58</b>	<b>96</b>	<b>90</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>1.010</b>

### 5.2.1.2 Empleados por tipo de jornada

Sexo	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	836	103	939	817	137	954	848	143	991
Jornada parcial	8	3	11	6	6	12	8	7	15
Reducción de jornada	2	6	8	2	5	7	2	2	4
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>112</b>	<b>958</b>	<b>825</b>	<b>148</b>	<b>973</b>	<b>858</b>	<b>152</b>	<b>1.010</b>

Edad	2021					2022					2023				
	<30	30-45	46-55	>55	Total	<30	30-45	46-55	>55	Total	<30	30-45	46-55	>55	Total
Jornada completa	73	399	319	148	939	50	359	354	191	954	55	352	349	235	991
Jornada parcial	1	2	1	7	11	1	4	2	5	12	1	3	4	7	15
Reducción de jornada	---	5	3	---	8	---	4	3	---	7	---	3	1	---	4
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>406</b>	<b>323</b>	<b>155</b>	<b>958</b>	<b>51</b>	<b>367</b>	<b>359</b>	<b>196</b>	<b>973</b>	<b>56</b>	<b>358</b>	<b>354</b>	<b>242</b>	<b>1.010</b>

Categoría profesional (2021)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores -Gerentes	Directivos	Total
Jornada completa	700	44	83	87	18	7	939
Jornada parcial	6	3	2	---	---	---	11
Reducción de jornada	---	6	1	1	---	---	8
<b>Total</b>	<b>706</b>	<b>53</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>958</b>

Categoría profesional (2022)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores -Gerentes	Directivos	Total
Jornada completa	708	47	88	83	18	10	954
Jornada parcial	7	2	2	1	---	---	12
Reducción de jornada	---	5	1	1	---	---	7
<b>Total</b>	<b>715</b>	<b>54</b>	<b>91</b>	<b>85</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>973</b>

Categoría profesional (2023)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores -Gerentes	Directivos	Total
Jornada completa	731	53	93	89	17	8	991
Jornada parcial	9	3	2	1	---	---	15
Reducción de jornada	1	2	1	---	---	---	4
<b>Total</b>	<b>741</b>	<b>58</b>	<b>96</b>	<b>90</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>1.010</b>

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

Sexo	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	20	4	24	28	1	29	15	1	16
Bajas voluntarias	27	6	33	43	9	52	32	8	40
Bajas por otros motivos	27	1	28	31	2	33	40	3	43
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>11</b>	<b>85</b>	<b>102</b>	<b>12</b>	<b>114</b>	<b>87</b>	<b>12</b>	<b>99</b>

Edad	2021					2022					2023				
	<30	30-45	46-55	>55	Total	<30	30-45	46-55	>55	Total	<30	30-45	46-55	>55	Total
Despidos	6	9	7	2	24	2	9	11	7	29	1	7	6	2	16
Bajas voluntarias	8	15	10	---	33	8	35	8	1	52	6	20	12	2	40
Bajas por otros motivos	---	7	4	17	28	---	12	8	13	33	4	9	15	15	43
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>85</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>114</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>99</b>

Categoría profesional (2021)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos	Total
Despidos	19	1	---	2	2	---	24
Bajas voluntarias	23	2	6	2	---	---	33
Bajas por otros motivos	25	---	---	2	1	---	28
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>---</b>	<b>85</b>

Categoría profesional (2022)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos	Total
Despidos	9	2	1	17	---	---	29
Bajas voluntarias	31	1	2	17	---	---	52
Bajas por otros motivos	25	---	---	9	---	---	34
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>114</b>

Categoría profesional (2023)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos	Total
Despidos	12	---	2	---	1	1	16
Bajas voluntarias	25	3	8	2	2	---	40
Bajas por otros motivos	39	1	2	1	---	---	43
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>99</b>

#### 5.2.1.4 Remuneraciones medias (euros)

Sexo	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	33.813	33.705	35.090	31.568	37.375	32.937
Uruguay	18.177	17.359	22.019	22.056	27.237	24.636
Portugal	n/a	n/a	n/a	n/a	13.812	11.812
Costa de Marfil	6.471	3.568	4.677	5.208	6.590	6.470
Panamá	n/a	n/a	31.998	n/a	35.913	10.056
Bélgica	43.536	n/a	33.144	30.181	43.000	n/a
Rumanía	n/a	n/a	30.000	n/a	30.000	n/a

Edad (2021)	<30	30-45	46-55	>55
España	27.238	32.146	35.381	35.340
Uruguay	12.208	17.326	20.572	21.944
Costa de Marfil	7.195	6.371	6.213	1.668
Bélgica	n/a	43.536	n/a	n/a

EDAD (2022)	<30	30-45	46-55	>55
España	27.389	32.046	36.546	36.370
Uruguay	14.744	21.378	25.084	26.542
Costa de Marfil	8.483	4.478	4.537	3.076
Panamá	n/a	31.998	n/a	n/a
Bélgica	33.475	32.465	34.523	30.472
Rumanía	n/a	30.000	n/a	n/a

Edad (2023)	<30	30-45	46-55	>55
España	28.973	32.831	39.105	39.719
Uruguay	19.230	26.340	29.518	35.298
Portugal	11.345	13.527	13.293	14.062
Costa de Marfil	2.970	6.613	6.168	15.033
Panamá	n/a	35.913	10.056	n/a
Bélgica	n/a	43.000	n/a	n/a
Rumanía	n/a	30.000,00	n/a	n/a

Categoría profesional (2021)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	31.529	21.677	32.727	49.156	56.847	107.250
Uruguay	14.312	16.960	31.967	35.812	111.512	n/a
Costa de Marfil	6.385	7.976	5.360	n/a	n/a	n/a
Bélgica	n/a	n/a	n/a	43.536	n/a	n/a

Categoría profesional (2022)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	31.986	22.688	33.844	54.767	62.015	110.400
Uruguay	17.507	21.332	44.127	36.658	132.9867	n/a
Costa de Marfil	4.047	12.650	9.253	n/a	n/a	n/a
Panamá	n/a	n/a	31.998	n/a	n/a	n/a
Bélgica	32.191	n/a	31.847	46.632	n/a	n/a
Rumanía	n/a	n/a	30.000	n/a	n/a	n/a

Categoría profesional (2023)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	34.001	25.195	34.084	57.759	62.579	126.058
Uruguay	22.010	22.457	49.936	42.301	149.398	n/a
Portugal	13.057	12.414	31.867	n/a	n/a	n/a
Costa de Marfil	4.307	18.866	23.271	n/a	n/a	n/a
Panamá	n/a	10.056	35.913	n/a	n/a	n/a
Bélgica	43.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Rumanía	n/a	n/a	30.000	n/a	n/a	n/a

### 5.2.1.5 Brecha salarial

Categoría profesional (2021)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	-17%	15%	19%	4%	-11%	8%
Uruguay	25%	2%	41%	(*)	(*)	(**)
Costa de Marfil	63%	58%	25%	(**)	(*)	(**)

Categoría profesional (2022)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	-0,09%	2%	18%	14%	3%	11%
Uruguay	45%	18%	36%	-8%	(*)	(**)
Costa de Marfil	42%	45%	62%	(**)	(**)	(**)
Bélgica	7%	(**)	(*)	(*)	(**)	(**)

Categoría profesional (2023) (***)	Operarios	Administrativos	Técnicos	Mandos intermedios	Directores-Gerentes	Directivos
España	4,19%	-0,81%	20,65%	15,00%	(*)	-1,48%
Uruguay	78%	37%	34%	-2%	(*)	(**)
Portugal	11%	(*)	(*)	(**)	(**)	(**)
Costa de Marfil	45%	75%	66%	(**)	(**)	(**)

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

(\*\*) No hay personal contratado para esa categoría en ese país.

(\*\*\*) En Bélgica y Rumanía solo hay un trabajador contratado, mientras que en Panamá hay dos trabajadores (hombre y mujer) pero con categorías profesionales diferentes, por lo que no aplica el cálculo de la brecha salarial.

### 5.2.1.6 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

País (2023) (*)	Salario inicial (euros)	Salario mínimo local (euros)	Ratio (inicial/local)
España	15.588	15.120	1,03
Uruguay	7.461	5.876	1,27
Costa de Marfil	1.742	1.262	1,38

(\*) No se reporta Bélgica, Panamá ni Rumanía ya que no hay trabajadores de producción y los únicos trabajadores de ese país recibieron salario español. No se reporta Portugal ya que no hay ningún trabajador contratado el año completo.

### 5.2.1.7 Remuneración media del Órgano de Administración y Dirección

La remuneración de los Órganos de Administración del Grupo Valtalia y de la Alta Dirección se detalla en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Valtalia.

### 5.2.1.8 Empleados con discapacidad

En 2023 hubo un total de 52 personas trabajadoras con discapacidad en el Grupo, todos en España:

País	Empleados con discapacidad		
	2021	2022	2023
España	55	55	52

## 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 con el 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.

### Número de horas de absentismo

En 2023 se contabilizaron las siguientes horas de absentismo por país:

País (*)	Número de horas de absentismo		
	2021	2022	2023
España	188.194	216.098	333.200
Uruguay (**)	54.960	3.027	29.074
Portugal	n.a.	n.a.	194
Panamá	n.a.	---	5
Bélgica	n.a.	15	---

(\*) No disponibles los datos para Costa de Marfil. En Rumanía no se produjo absentismo.

(\*\*) Para Uruguay en 2021 y 2022 se reportaron únicamente las horas de absentismo debidas a accidentes de trabajo. En 2023 se incorporan las siguientes categorías: absentismo injustificado y licencias especiales.

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

Dentro del Grupo Valtalia se articulan todas aquellas medidas sociales y laborales que sean posibles en cada momento para que sus personas trabajadoras 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 por lo 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.

Actualmente, existe un horario flexible de entrada y salida con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Se detalla a continuación, la información relativa a permisos parentales en el Grupo durante 2023:

Información sobre permisos parentales	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	45	0	45	0	18	5
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	45	0	45	0	18	5
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	45	n/a	45	n/a	18	5
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	45	n/a	45	n/a	18	5
<b>Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental</b>	<b>100%</b>	<b>n/a</b>	<b>100%</b>	<b>n/a</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 5.2.3 Salud y seguridad

El 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 persona trabajadora sino como una obligación de las empresas por encima del cumplimiento de los requisitos mínimos legales. Trabajamos con el principio fundamental de que todos los accidentes pueden ser evitados, destinándose para ello los recursos necesarios.

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

- Cumplir 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 su correcta planificación y puesta en práctica.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección y el bienestar de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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, el 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 el equipo de prevención del Grupo, destacan las siguientes:

- Recepción por parte de la nueva persona trabajadora de la siguiente información:
  - Política de prevención de la empresa.
  - Funciones y responsabilidades en materia preventiva.
  - Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia preventiva.
  - Riesgos y medidas preventivas asociados a los centros de trabajo de actuación.
  - Fichas de seguridad asociadas al puesto de trabajo.
  - Procedimientos e instrucciones de seguridad de aplicación.
  - Medidas de emergencia de los centros de trabajo en los que desarrollen su labor.
- Recepción por parte de la nueva persona trabajadora 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 a la persona trabajadora los EPIs necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo, así como sus instrucciones de uso y mantenimiento.
- Realización del trabajo de verificación previo del puesto de trabajo.

En cumplimiento con la Política de Prevención de Riesgos Laborales, el 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 Obras hidráulicas, S.A.U. a través de su Política de Calidad, Medioambiente, 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 todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras maquinaria y medios seguros, que cumplan con la reglamentación vigente y garantizando su adecuado mantenimiento.
- Garantizar la vigilancia de la salud de todas las personas trabajadoras, mediante reconocimientos médicos anuales, específicos de su puesto de trabajo.
- Asignar los recursos necesarios para la actividad preventiva y planificar de manera adecuada su utilización.
- Fomentar la consulta y participación de las personas trabajadoras, 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.U. y Setec Building, S.L.U. 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. En 2022, Setec Building, S.L.U. renovó esta certificación ISO 45001 con validez hasta 2025.

Por otro lado, a lo largo de 2023 el Grupo Valtalia ha llevado a cabo diversas iniciativas orientadas a preservar la salud y seguridad de los trabajadores, tales como:

- Realización de simulacros.
- Formación ante situaciones de emergencia.
- Auditorías del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad laboral.

- Implantación de un sistema de comunicación de lecciones aprendidas a partir del cual se comunica a todas las personas trabajadoras 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.

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

En 2023 se impartieron en España las siguientes horas de formación en materia de salud y seguridad:

Número de horas de formación en salud y seguridad		
2021	2022	2023
2.577	1.454	1.711

### Accidentes de trabajo

Se presentan a continuación los datos referidos a accidentes de trabajo ocurridos en cada país. En Bélgica, Panamá y Portugal no hubo accidentes de trabajo durante 2023 y en Costa de Marfil no hubo accidentes de trabajo durante 2022.

España	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N.º de accidentes con baja (1)	40	5	38	4	52	12
N.º de días perdidos por accidentes con baja (2)	1.863	224	1.348	228	1.414	193
N.º de horas reales trabajadas por los empleados (3)	893.980	149.748	852.999	176.210	1.161.479,05	280.589,95
Índice de frecuencia ((1) *1.000.000) / (3)	44,74	33,39	44,55	22,70	44,77	42,77
Índice de gravedad ((2) *1.000) / (3)	2,08	1,50	1,58	1,29	1,22	0,69
Enfermedades profesionales	---	---	---	---	---	---
Número de fallecimientos	---	---	---	---	---	---

COSTA DE MARFIL	2023	
	Hombres	Mujeres
N.º de accidentes con baja (1)	1	---
N.º de días perdidos por accidentes con baja (2)	194	---
N.º de horas reales trabajadas por los empleados (3)	88.795	6.702
Índice de frecuencia ((1) *1.000.000) / (3)	11,26	---
Índice de gravedad ((2) *1.000) / (3)	2,18	---
Enfermedades profesionales	---	---
Número de fallecimientos	---	---

Uruguay	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N.º de accidentes con baja (1)	14	---	16	---
N.º de días perdidos por accidentes con baja (2)	344	---	431	---
N.º de horas reales trabajadas por los empleados (3)	408.577	27.999	409.290	27.286
Índice de frecuencia ((1) *1.000.000) / (3)	34,27	---	39,09	---
Índice de gravedad ((2) *1.000) / (3)	0,84	---	1,05	---
Enfermedades profesionales	---	---	---	---
Número de fallecimientos	---	---	---	---

#### 5.2.4 Relaciones sociales

La totalidad de las personas trabajadoras del Grupo están cubiertas por convenio, si bien no se 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 el Grupo, 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 Obras Hidráulicas, S.A.U. cuenta con un Comité de Salud y Seguridad que representa a todas las personas trabajadoras 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, Medioambiente y Prevención. Dicho Comité celebró dos reuniones en 2023, en las que se trataron, entre otros, los siguientes temas:

- Análisis de siniestralidad.
- Resumen de actividades formativas y preventivas.
- Análisis de incidencias en seguridad y salud en el trabajo.
- Mediciones higiénicas.
- 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). En 2023, dicho Comité celebró una reunión para tratar, además de las demandas de la representación de los trabajadores, la accidentabilidad del periodo y el seguimiento de las actuaciones preventivas

Setec Building, S.L.U. celebró una reunión del Comité de Salud y Seguridad correspondiente al centro de trabajo Vertedero de Areosa, al objeto de tratar, entre otros temas, la siniestralidad del periodo, la evaluación de riesgos y las formaciones, y otra para las oficinas y los servicios técnicos, en la que los principales temas tratados fueron la siniestralidad del periodo y las planificaciones PRL.

Sociedad Gallega de Polímeros, S.A. celebró dos reuniones correspondientes a su centro de trabajo de Asturias, en las que se trató, entre otros temas, la siniestralidad del periodo, las instrucciones de seguridad, la planificación anual de PRL y las evaluaciones de riesgo.

Por su parte, la UTE Energía celebró cinco reuniones del Comité de Salud y Seguridad durante 2023, para tratar la siniestralidad del periodo y las planificaciones anuales, así como las diversas demandas de los representantes de los trabajadores.

### 5.2.5 Formación

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

Con el objetivo de garantizar que todas las personas trabajadoras disponen de las competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, desde el Departamento de Personas se ha desarrollado en 2023 un Plan de Formación y Desarrollo a través del cual se plantean un conjunto de acciones alineadas con los objetivos de negocio con el fin de mejorar la competitividad del Grupo y posibilitar el desarrollo de las personas que lo integran.

#### Horas de formación por categoría profesional

En 2023 se impartieron en España un total de 4.277 horas de formación (2.504 horas en 2021 y 4.236 en 2022), con el siguiente desglose por categoría profesional:

Categoría profesional	Horas de formación (*)		
	2021	2022	2023
Operarios	710	1.723	2.243
Administrativos	420	421	234
Técnicos	548	1.120	1.383
Mandos intermedios	354	627	236
Directores - Gerentes	445	251	77
Directivos	27	94	104
<b>TOTAL</b>	<b>2.504</b>	<b>4.236</b>	<b>4.277</b>

(\*)En Bélgica, Costa de Marfil, Panamá y Portugal no hubo formación. En Uruguay sí hubo formación (un total de 9 en 2023) pero no se dispone del número de horas de formación por categoría profesional.

La inversión que supuso la formación en España en 2023 ascendió a 32.574,24 euros (42.890 euros en 2022 y 30.127 euros en 2021).

### 5.2.6 Accesibilidad

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

El Grupo cuenta con un centro especial de empleo desde el año 2020 con más de 40 cuarenta personas trabajadoras con distinto grado de discapacidad. Trabajamos por la incorporación al mundo laboral de las personas con necesidades especiales y por ello, colaboramos con distintas asociaciones y colectivos que trabajan por la integración sociolaboral.

### 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, el 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 el Grupo 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 el Grupo Valtalia.

En este sentido, durante el ejercicio 2022 se llevó a cabo la aprobación e implantación del Plan de Igualdad de las sociedades: Setec Building, S.L.U., Sociedad Gallega de Polímeros, S.A., y UTE Valtalia. Dichos planes tienen una vigencia de cuatro años y son aplicables a toda la plantilla de dichas sociedades. Los objetivos y medidas contenidos en los Planes 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

Los Planes desarrollan 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.

Espina Obras Hidráulicas, S.A.U. creó y aprobó en 2020 el II Plan de Igualdad y la constitución de una Comisión de Igualdad, que vela por el cumplimiento de dicho Plan. Este plan estuvo vigente durante 2021, año en el que se trabajó en la creación de un nuevo Plan de Igualdad adaptado a las exigencias normativas actuales, que entró en vigor en abril de 2022.

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

El 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, 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, el Grupo dispone de un Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientado a prevenir, detectar y resolver dichas situaciones.

Dicho Protocolo se ha ido actualizado desde el año 2021 hasta la actualidad en línea con las nuevas exigencias derivadas de la entrada en vigor del RD 901/2020. De forma resumida, en la aplicación del procedimiento de actuación que recoge el Protocolo, se respetarán los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

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 “persona protegida”, “acoso”, “acoso por razón de sexo” y “acoso sexual” y se establece el procedimiento de actuación en caso de denuncia.

Este Protocolo es aplicable a todo el personal del Grupo Valtalia, excepto para Espina Obras Hidráulicas, S.A.U., cuya Dirección formalizó en 2020 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. Este protocolo estuvo vigente durante 2021, año en el que se trabajó en la creación de un nuevo protocolo actualizado que entró en vigor en abril de 2022.

### **Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas**

Durante 2021, 2022 y 2023 no se han producido casos de discriminación o acoso.

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

### **6.1 Política de la compañía**

El Grupo Valtalia opera en contextos sociales, políticos y culturales que pueden 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 del 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. Para ello 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.

En este sentido, el Consejo de Administración de Valtalia aprobó en 2021 la Política de respeto de los Derechos Humanos y de los derechos de los Pueblos Indígenas. Dicha Política confirma el compromiso del Grupo con el respeto y protección a los Derechos Humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, comprometiéndose a alinearse en su actuación con los principios y valores de la misma, frente a trabajadores, proveedores, contratistas y colaboradores, así como a poner especial esfuerzo en las medidas de respeto a los trabajadores mediante prácticas de empleo compatibles con los convenios de la OIT.

## **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 del Grupo es atender de forma ágil y temprana las consultas, reclamaciones, preocupaciones e inquietudes de las comunidades del entorno de sus proyectos, 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 2021, 2022 y 2023 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 2021, 2022 y 2023 no se han registrado denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo.

#### **Derechos de los pueblos indígenas**

La presencia del 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).

En este sentido, el Grupo aprobó en 2021 la Política de respeto de los Derechos Humanos y de los derechos de los Pueblos Indígenas que continua vigente en 2023.

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

La política de contratación del 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 al Grupo. 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, en la Política de Respeto a los Derechos Humanos y Pueblos Indígenas, 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 el Grupo 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, las 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 o licitación 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 el 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, en 2020 el Grupo designó a un Compliance Officer dentro de la organización, el cual ha sido formado en materia de riesgos penales.

En diciembre de 2021, se aprobó por el Consejo de Administración la implementación de un Modelo de Prevención de Riesgos Penales así como el nombramiento de un órgano interno de control y supervisión del mismo en la figura del Compliance Officer.

Dicho Modelo de Prevención de Riesgos Penales nace con el objetivo de asegurar el control del desarrollo de la actividad del Grupo dentro de los estándares requeridos así como de profundizar en la implantación de la cultura de cumplimiento normativo en todos sus aspectos.

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales se despliega a través de las siguientes políticas y procedimientos:

- Código de conducta: es la piedra angular sobre la que se apoya el resto de documentación del Modelo. Recoge los principios, valores y misión del Grupo así como las conductas prohibidas y deseadas en ámbitos como el respeto a las personas, el tratamiento de la información y las relaciones con clientes, colaboradores y proveedores, entre otros.
- Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo: regula la gestión de los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Política anticorrupción y antifraude: regula la gestión de los riesgos derivados de la corrupción y el fraude en el desarrollo de la actividad del Grupo.
- Política de respeto de los Derechos Humanos y de los derechos de los Pueblos Indígenas, especialmente este último respecto de la actividad del Grupo en zonas de Latinoamérica y África.
- Procedimiento de gestión e implantación del canal de comunicación: se implanta en la organización un canal a través de una dirección electrónica para facilitar la recepción de comunicaciones de forma confidencial y anónima.
- Procedimiento de gestión de conflicto de intereses: define el conflicto de intereses para las empresas del Grupo, así como la gestión de este tipo de situaciones.

Todas las nuevas incorporaciones a la compañía tienen que realizar una formación en materia de compliance.

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

De conformidad con la actividad del 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, el 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.
- Aprobación en 2021 de la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo.

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

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

El 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 del 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 2023, la proporción de gasto en proveedores locales de España fue del 79% (71% en 2021 y 75% en 2022) (\*).

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

### 8.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

Como resultado de su compromiso con el entorno local, el Grupo Valtalia ha llevado a cabo durante 2023 actividades de patrocinio con las siguientes entidades:

- Club Deportivo Xadrez Ourense.
- Club Carballiño Fútbol Sala.

Por otro lado, el Grupo forma parte de del Clúster Saúde de Galicia y de Clúster Galego de Solucións Ambientais e Economía Circular.

### 8.1.3. Información fiscal

- Beneficios obtenidos por país:

País	Beneficio ejercicio 2021 (euros) (*)	Beneficio ejercicio 2022 (euros) (*)	Beneficio ejercicio 2023 (euros) (*)
España	5.337.975	3.528.306(**)	1.536.345
Uruguay	1.346.843	2.507.651	3.154.462
Costa de Marfil	(85.241)	242.821	45.963
Brasil	2.518.872	1.499.476	3.375.361
Rumanía	(77.933)	(19.651)	(20.515)
Panamá	n/a	n/a	124.297
Portugal	n/a	(20.382)	(211.926)
Bélgica	n/a	(1.922.805)	(910.043)
<b>TOTAL</b>	<b>9.040.516</b>	<b>5.815.416</b>	<b>7.093.944</b>

(\*) Incluidos los resultados de las sociedades del Grupo y asociadas.

(\*\*) Datos reexpresados.

- Impuestos sobre beneficios pagados: en el ejercicio 2023 el importe pagado por el Grupo Valtalia en concepto de impuestos sobre beneficios ascendió a 2.171.975 euros (1.680.975 euros en 2021 y 1.300.357 en 2022).
- Subvenciones públicas recibidas en el ejercicio 2023: 414.268 euros.

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


Contenidos del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales	2	
			GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1	
			GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1	
			GRI 2-5 Verificación externa	1	
			GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2	
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1.	
			GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	4.1.	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.2.1.	
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades del grupo en el medioambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	4.1.	
			GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.1.	
		<i>- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1.	
			GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	4.1.	
		<i>- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	4.1.	
			GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.1.	
	<i>- Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1.		
		GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	4.1.		
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	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.	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.2.	
			GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	4.2.2.	
			GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	4.2.2.	
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	4.2.2.	
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.1.	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados	4.2.2.	No se dispone del volumen de materiales reciclados consumidos. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.3		
		GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	4.2.3		
Energía: consumo directo e indirecto, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y uso de energías renovables	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 asociadas a la energía (alcance 2)	4.2.3.			
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.3		
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.2.3		
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.3		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.4.		
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	4.2.4.	

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.1.	
		GRI 2-19 Políticas de remuneración	5.1.	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	5.2.	
		GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral en cada una de las siguientes categorías de diversidad: género, grupo de edad.	5.2.1.1.	
		GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.2.1.1.	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	5.2.1.1.	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	5.2.1.1. 5.2.1.2.	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1. b) La cantidad total y la tasa de rotación del personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región	5.2.1.3.	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	5.2.1.4.	
	Brecha salarial	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	5.2.1.5.	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	5.2.1.6.	
	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 2-20 Proceso para determinar la remuneración	5.2.1.7.	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	No existe GRI asociado	No existen medidas específicas	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.2.1.8.	
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7 Empleados	5.2.1.2.
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.2.1.	
Número de horas de absentismo		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	5.2.2.2.	No se dispone del dato de horas de absentismo para Costa de Marfil. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permiso parental	5.2.2.3.	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.2.3.	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregados por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	5.2.3.	
		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	5.2.3.	
	Enfermedades profesionales desagregadas por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	5.2.3.	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	5.2.4.	
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.2.4.	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.2.4.	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.2.4.	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.5.	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	5.2.5.	No se dispone del dato de horas de formación por categorías profesionales para Uruguay. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.6.	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.7.	
	Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.7.	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.7.	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.7.	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.6.	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2.7.	
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.2.7.		

Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1.	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3	
	Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2.1.	
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2.1.	
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	6.2.3. 6.2.1.	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil		GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	6.2.4.		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	7.1. 7.2.	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3 7.2.	
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.2.	
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.1.1.	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	7.2. 7.2.	
Información sobre el Grupo	Impacto de la actividad del grupo en el empleo y desarrollo local	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	8.1.1.		
		GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	8.1.1.		
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	8.1.1.	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos	GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	8.1.1.	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	8.1.2.		
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.1.	
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.2.1.	
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No se considera relevante dada la actividad del Grupo.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No se considera relevante dada la actividad del Grupo.		
Información fiscal	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 2023, que ha sido formulado por el Consejo de Administración de Valtalia Investments, S.L. (Sociedad Dominante) con fecha 29 de marzo de 2024.



---

Fdo. D. Alberto Alonso Ureba  
Secretario del Consejo de Administración