



ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
2023



#### **AVISO LEGAL**

*La información mostrada en este documento es confidencial, privilegiada y únicamente para la información del receptor del documento. Queda expresamente prohibida la reproducción, distribución y publicación de la totalidad o parte de los contenidos de este documento sin la previa autorización escrita por parte de Gransolar.*

# Contenido

1.	Introducción .....	3
2.	Modelo de Negocio .....	4
2.1.	Gransolar Producto.....	6
2.2.	Gransolar Servicios y Soluciones .....	7
3.	Información sobre cuestiones ambientales .....	8
3.1.	Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	12
3.2.	Uso sostenible de los recursos .....	14
3.3.	Cambio climático .....	15
3.4.	Protección de la biodiversidad .....	16
3.5.	Riesgos ambientales .....	18
3.6.	Eficiencia energética.....	19
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.....	20
4.1.	Empleo.....	20
4.2.	Organización del trabajo.....	28
4.3.	Seguridad y Salud .....	29
4.4.	Relaciones Sociales .....	30
4.5.	Formación.....	31
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad .....	33
4.7.	Igualdad .....	34
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	36
6.	Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno.....	37
7.	Compromiso con la sociedad .....	38
7.1.	Con el desarrollo sostenible .....	38
7.2.	Campañas de sensibilización .....	43
7.3.	Subcontratación y proveedores.....	43
7.4.	Consumidores y clientes .....	45
7.5.	Información fiscal .....	46
8.	Análisis de Materialidad .....	47
I.	Anexos.....	49
I.1.	Compilación campañas de comunicación y sensibilización.....	49
I.2.	Detalle operativo de las sociedades del Grupo .....	70
I.3.	Cuestiones contempladas por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad: asuntos materiales para Gransolar y criterio de reporte .....	71

## 1. Introducción

Este documento constituye una nueva edición de nuestro Informe Anual de Sostenibilidad, una muestra de nuestro compromiso con la sociedad y con el medio ambiente como medio para la consecución de nuestro propósito de hacer avanzar a la sociedad hacia un futuro energéticamente sostenible a través del desarrollo y gestión de proyectos fotovoltaicos que generen un impacto social, económico y medioambiental positivo en beneficio de todos nuestros grupos de interés. La transparencia y el equilibrio de la información, así como el marco de reporte internacional integrado de GRI (*Global Reporting Initiative* por sus siglas en inglés), son los principios seguidos para la elaboración de este informe.

Durante el pasado ejercicio hemos vivido tiempos inciertos, marcados por una inestabilidad geopolítica originada en 2022, creando importantes retos en el ámbito geopolítico, económico y medioambiental. Grupo Gransolar, S.L. y todas sus empresas subsidiarias (en adelante, “Gransolar” o “Grupo”), gracias al esfuerzo, dedicación y trabajo en equipo, han supuesto el crecimiento rentable y sostenible de la organización, contribuyendo a la creación de valor compartido y al crecimiento económico y social de las comunidades en las que Gransolar está presente.

Es por ello, que las preocupaciones medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) siguieron desempeñando un papel clave en 2023, teniendo en cuenta la aprobación de la Directiva EU 2022/2464 sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, así como la aprobación final de los estándares ESRS (*European Sustainability Reporting Standards* por sus siglas en inglés).

Más aún, sendos borradores para la elaboración de las Directivas sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad y sobre la justificación y comunicación de alegaciones medioambientales explícitas, fueron enviados al Parlamento Europeo con el fin de elaborar una propuesta final que sea aprobada en los primeros meses de 2024.

Es por todo esto que el Comité de ESG de Gransolar, creado a finales de 2022, ha cobrado mayor peso en este 2023. El seguimiento de la situación legislativa europea, la supervisión del desempeño de los indicadores del Plan de Acción 2021-2025 y el control de la distribución de fondos que invertir en la comunidad, son algunas de las responsabilidades que el Comité ha asumido durante este año. De esta manera, la visión sobre la sostenibilidad en Gransolar ha pasado a ocupar un lugar estratégico, siendo contemplada en todas las etapas de la cadena de valor, así como en la estrategia corporativa.

En esta línea, seguimos apoyando el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y los principios de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. A través no solo del desempeño natural de nuestra actividad, sino de nuestro compromiso en materia de RSC & ESG, Gransolar impacta de manera directa en 12 ODS.

Gransolar se creó con la ambición de ayudar a producir energía sostenible, asequible y que mejore la vida de las personas al precio justo. Muchos de los retos sociales, económicos y medioambientales a los que todos nos enfrentamos ahora son más urgentes que nunca.

## 2. Modelo de Negocio

Gransolar y su Grupo de empresas constituyen un grupo societario. Las actividades que desarrolla consisten principalmente en la fabricación de componentes para proyectos fotovoltaicos, así como en el diseño, proyecto y gestión en la ejecución de instalaciones de energía solar fotovoltaica.

La actividad de Gransolar se rige por el propósito y valores que nos definen, guían nuestro camino y marcan nuestra acción en todas las etapas de los proyectos. Gransolar, como organización diversificada que lidera soluciones fotovoltaicas sostenibles, trabaja por generar ambientes y sociedades más igualitarias, equilibradas e interconectadas.

Ponemos el talento de nuestros 1.748 empleados al servicio del progreso y la innovación, trabajando con esfuerzo y pasión para convertir cualquier reto en un objetivo cumplido, siendo uno de los grandes líderes del sector.

Nuestra actividad está marcada en todo momento por los valores, principios y pautas de comportamiento establecidos en el Código de Conducta, que ha sido actualizado por el Consejo de Administración por última vez el 31 de mayo de 2023, siendo esta última la versión vigente.

En esta última versión se establecen como principios generales rectores de todas las relaciones con nuestros grupos de interés, los siguientes:

- El apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional en el ejercicio de su actividad, y la no participación cómplice de ninguna violación de derechos humanos.
- Todas las operaciones de Gransolar se llevarán a cabo de forma ética y responsable.
- El cumplimiento de la legislación vigente en cada país es una parte necesaria de este Código.
- El comportamiento de los empleados de Gransolar estará en línea tanto el contenido como el espíritu del Código de Conducta y Prácticas Responsables.
- Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con Gransolar serán tratadas de forma justa y con dignidad.
- Todas las actividades de Gransolar se llevarán a cabo de la manera más respetuosa con el medio ambiente, teniendo en cuenta la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

- Gransolar desarrollará su actividad y gestionará sus activos en cumplimiento de la legislación anticorrupción, la legislación contra el blanqueo de capitales, la legislación sobre el uso de información privilegiada y las sanciones correspondientes

Más aún, Gransolar establece una serie de compromisos de conducta y prácticas responsables, agrupándose en:

- El cumplimiento de la legislación aplicable y los reglamentos internos.
- Las relaciones con los empleados, clientes y proveedores.
- Las relaciones con las autoridades y funcionarios.
- El compromiso medioambiental.

Desde un punto de vista estratégico, durante el transcurso del año 2023, el Grupo ha realizado un proceso de reorganización donde se han reordenado las diferentes sociedades en dos divisiones, denominadas Servicios & Soluciones y Producto, además de la parte corporativa que da servicio a ambas partes.





Nuestro grupo, verticalmente integrado, se divide en dos divisiones principales: Servicios & Soluciones y Producto.

La línea de negocio de Servicios y Soluciones está compuesta por las sublíneas de desarrollo, ingeniería y construcción, O&M (operación y mantenimiento), actividades de Autoconsumo a través de ISE Energía, y baterías, a través de Energy Storage Solutions (E22). A finales de 2023 se creó en Australia, dentro de la división, una nueva división dedicada a la construcción de líneas y subestaciones. La línea de negocio de Servicios y Soluciones cuenta con 592 empleados en todo el mundo.

La división de Productos se compone de: PV Hardware, PV Home y DeepTrack, es decir, el diseño y fabricación y suministro de estructuras y seguidores fotovoltaicos, solución de autoconsumo, controladores sistemas SCADA y puesta en marcha de seguidores. Esta línea cuenta con 1.016 empleados en todo el mundo.

## 2.1. Gransolar Producto

PVH como línea de negocio centrada en el producto diseña, fabrica y distribuye Seguidores solares, así como algunas estructuras fijas para clientes en el mundo entero. Además, diseña y fabrica sistemas de monitorización (SCADA) y de control. Por países, PVH tiene fábrica en Cheste (Valencia-España), Jeddah (Arabia Saudí) y durante el 2023 se ha establecido nuestro tercer punto estratégico de fabricación en Houston (EE. UU.). Este último centro de fabricación resulta estratégico para fabricar con contenido local y ampliar enormemente nuestra cuota de mercado en EE. UU. Además, durante el final del 2023 y principios 2024 se están poniendo en funcionamiento las tres fábricas de tubo, una en Cheste, otra en Jeddah y otra en Houston, que ayudará a fabricar un porcentaje mayor de nuestros productos internamente.

Tal y como se venía haciendo desde ejercicios anteriores PVH tiene acuerdos con proveedores que nos permiten ofrecer un elevado porcentaje de fabricación local en otras geografías claves como son Turquía y Sudáfrica.

## Worldwide experience

As one of the world's leading suppliers of solar trackers, we have already delivered more than 29 GW to PV plants operating in different countries around the globe. Our annual production capacity from our factories in Europe, USA and the Middle East has allowed us to provide our solutions to more than 500 PV plants in almost every continent, with 180 of these projects being more than 50 MW.



**500+**

PV plants supplied in 5 continents

**14+**

GW of annual production capacity

**180+**

PV plants above 50 MW

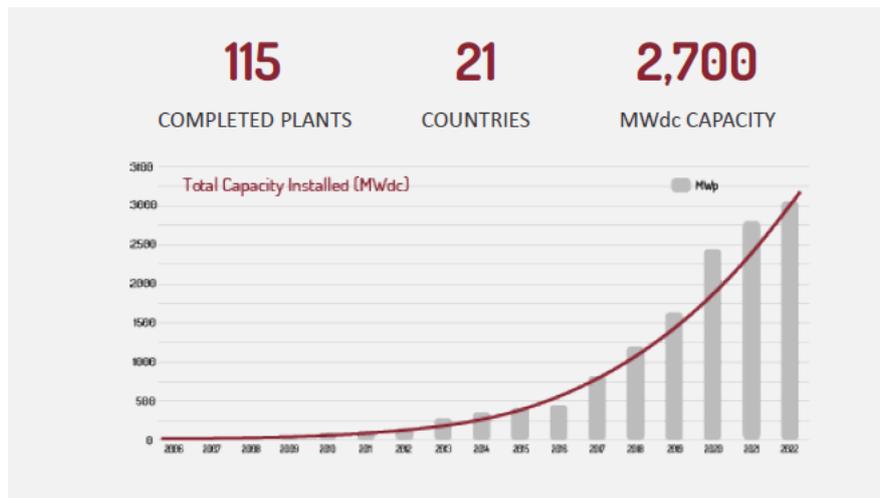
**29+**

GW supplied worldwide

## 2.2. Gransolar Servicios y Soluciones

La línea de negocio de Servicios y Soluciones está dividida en las subáreas de Ingeniería, EPC (por sus siglas en inglés Engineering, Procurement and Construction), Autoconsumo y Operación y Mantenimiento, así como la mencionada reciente incorporación del área de líneas y subestaciones en Australia.

En cuando a EPC geográficamente en 2023 hemos realizado 12 obras activas en los siguientes países: 6 en Australia, 1 EE. UU., 1 Portugal, 2 España, 1 en Chile y 1 en Reino Unido. Además, 1 proyecto de almacenamiento en Bélgica.



### 3. Información sobre cuestiones ambientales

Tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta y en la Política de Calidad y Medioambiente, en Gransolar trabajamos desde hace años convencidos de que el crecimiento sostenible y la creación de valor compartido, sólo es alcanzable a través del respeto, protección y preservación del planeta. En esta línea, desarrollamos nuestras actividades elevando al máximo nuestro compromiso. Este compromiso se traduce en el desarrollo y actualización continua de los distintos sistemas de gestión integrados en la organización.

Todo ello, junto con el compromiso de mejora y concienciación de los empleados y la cadena de valor, nos permite contribuir a la mitigación del cambio climático, así como convertirnos en agente de cambio.

La actividad principal de Gransolar es la fabricación de seguidores solares y otros componentes para plantas fotovoltaicas de utility-scale. La Compañía también está activa en la construcción de plantas fotovoltaicas, de infraestructuras necesarias para la obtención de energía solar y la fabricación de componentes para dicho fin.

El modelo de negocio de la Compañía se basa en soluciones que faciliten un desarrollo sostenible. La construcción y fabricación tiene emisiones de CO<sub>2</sub> en la atmósfera que quedan totalmente neutralizadas a partir del tercer año de la puesta en marcha de la planta.

De esta manera, Gransolar contribuye a minimizar su impacto en el medio ambiente, cumpliendo con la mayor exigencia con la legislación local en todos los países en los que opera. Además, garantiza un trabajo fiable y de calidad sin dejar de lado la prevención de la contaminación, la optimización de los recursos y la eficiencia energética.

De cara a la cadena de valor de Gransolar, disponemos de un Código de Conducta de Proveedores, revisado y actualizado por última vez el 4 de diciembre de 2023. Dicho Código de Conducta recoge todos los valores, principios y comportamientos que hacemos extensivos a todos nuestros Grupos de Interés en la cadena de valor.

En cuanto al desarrollo de nuestras actividades, Gransolar realiza una evaluación de riesgos para su sistema de gestión ambiental (riesgos asociados al establecimiento en otros países de tipo legal, regulatorio, comercial, logístico, etc.) teniendo en cuenta factores externos e internos del contexto de la organización, necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como otras cuestiones, aspectos y emergencias ambientales relacionadas. Destaca la relevancia de los requerimientos ambientales específicos allá donde se desarrolla la actividad de construcción que son acordados con los clientes. En los contratos firmados, en ocasiones se incluyen cláusulas relativas a las garantías que se deberán aplicar para prevenir riesgos ambientales o la concurrencia de estos, en cumplimiento con la normativa ambiental establecida por el país donde se desarrolle la actividad.

Desde el punto de vista ambiental, Gransolar diferencia entre 3 tipos de actividades:

- **Actividad de oficina:** ubicadas dentro de edificios principales. La incidencia ambiental se considera mínima. Los aspectos ambientales son gestionados de manera adecuada, por ejemplo, la contratación de electricidad 100% verde, la política de papel "0" y el reciclaje de los equipos informáticos.
- **Actividades de fábrica:** Dicha actividad, incluye una mayor incidencia ambiental, destacando el consumo de energía eléctrica y la generación de residuos. Con el fin de mitigar estos riesgos ambientales, al igual que en las oficinas, la contratación de energía es 100% renovable. La gestión de residuos se hace siempre siguiendo la legislación aplicable y nuestros procedimientos de gestión, tratamiento y eliminación de residuos. Además, desde el año 2023 estamos empezando a tener instalaciones de autoconsumo en nuestras fábricas y esto seguirá siendo la apuesta para los próximos años.
- **Actividades de planta:** Desde el punto de vista ambiental, el desarrollo y construcción es la actividad que supone un mayor impacto ambiental por la propia naturaleza de la actividad de construcción, que incluye, entre otras cosas, movimiento de tierras, desbrozado o apertura de caminos y zanjas en grandes extensiones de terreno. Es el promotor de los parques o el propietario de los edificios en cada caso, los últimos responsables de los consumos/residuos generados, y los obligados, en última instancia, al cumplimiento de las regulaciones medioambientales, si bien en todos los contratos de construcción se traslada a Gransolar las obligaciones que a estos efectos considera el promotor que se deben cumplir. Las actividades se desarrollan dentro del ámbito nacional y en un gran porcentaje, en el ámbito internacional. Hay que señalar que, en la totalidad de proyectos existe un procedimiento de obtención de permisos ambientales previo que durante la fase de construcción debe ser monitorizado. Los proyectos ambientales se centralizan desde España debido principalmente a la complejidad asociada al conocimiento de los requisitos ambientales aplicables en cada país, y a la baja cualificación del personal local.

A nivel Compañía, Gransolar tiene identificados una serie de riesgos que se pueden consultar en el apartado 2 del Informe de Gestión.

A nivel proyecto se realizan evaluaciones de riesgos, haciendo un Informe riesgo-país. Los principales riesgos evaluados se presentan a continuación:

- Fiscal
- Recursos Humanos
- Geopolítico
- Cultural
- Legal
- Medioambiental

Gransolar se ha propuesto como objetivo ambiental la optimización energética, para la oficina de Madrid, Almería y para las fábricas de Valencia, aplicando las siguientes medidas recogidas en nuestra Política de RSC, junto con la concienciación y sensibilización de los empleados sobre el medioambiente y ahorro en energía:

Tipología	Medidas
Iluminación	Aprovechamiento de la luz natural y uso racional de la iluminación: concienciación y sensibilización
	Instalación de autoconsumo en centros de producción
	Zonificación de la iluminación
	Instalación de células fotosensibles
	Instalación de interruptores horarios
	Instalación de luces LED
	Instalación de detectores de presencia
Suministro de energía	Renegociación de la potencia contratada
	Contratación de Energía Verde en todas las instalaciones
Equipos eléctricos	Compra de equipos eficientes con modo de ahorro de energía
	Uso de regletas múltiples con interruptor y/o enchufes programables
	Configurar el modo de ahorro de energía de los equipos y gestionar su consumo

Gransolar cuenta con una Política de Calidad y Medioambiente que engloba todas las actividades de prevención medioambiental de la Compañía, y es enviada a todos los terceros con los que Gransolar trabaja con el objetivo de sensibilizar y dar a conocer la política a proveedores, subcontratistas y clientes y también subida a las webs de las distintas empresas que forman la organización. Desde Gransolar estamos comprometidos con el cumplimiento de nuestros objetivos medioambientales. De esta manera, nos certificamos bajo la norma ISO 14001, en 2008. Nuestro sistema de gestión ambiental garantiza:

1. Un marco de referencia para la protección del medio ambiente y poder responder a las condiciones ambientales cambiantes.
2. La mitigación de los efectos potencialmente adversos de las condiciones medioambientales del grupo.
3. La consecución de beneficios financieros y operacionales como resultado de la aplicación de medidas de respeto al medio ambiente.

Más aún, además, Gransolar cuenta con un Código de Conducta interno y con un Código de Conducta de Proveedores que establecen los compromisos medioambientales como objetivo prioritario en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, del cual todos los grupos de interés con los que se relacionan las empresas de Gransolar deben formar parte:

- Compromiso de proteger y conservar el medio ambiente.
- Compromiso de prevenir la contaminación en todas sus formas.

- Compromiso de cumplir al más alto nivel con la legislación aplicable en todo momento. Gestión responsable y sostenible de los recursos.
- Cooperación con las autoridades y organismos en el desarrollo de las disposiciones que se destinen a proteger al medio ambiente.
- Evaluación de los riesgos sobre el medioambiente en todas las actividades.
- Realización de programas de mejoras medioambientales.

### 3.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos

El sistema de producción fijo o lineal, caracterizado por la capacidad de producción a gran escala en cortos periodos de tiempo, ha evidenciado en los últimos años que no es un sistema sostenible. Basado en tendencias de usar y tirar, se ha constatado que dichas prácticas suponen una elevada presión para el medio ambiente, manifestándose actualmente en las peores y más graves crisis ambientales, incluyendo la crisis hídrica, energética, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad.

Es por ello por lo que la economía circular y la prevención y gestión responsable de los residuos generados (reutilización, valorización y reciclaje de los residuos generados por la actividad tanto en oficinas como en fábricas o en actividades de construcción) son dos aspectos claves en la estrategia corporativa de Gransolar.

Desde hace unos años, Gransolar busca transitar hacia un modelo de producción basado en la economía circular, con el objetivo de garantizar el crecimiento sostenible y la creación de valor compartido. Es por ello por lo que, durante 2023, Gransolar ha trabajado con su cadena de valor con el fin de establecer sinergias sobre las que promover el modelo de circularidad en todas las etapas de nuestra actividad.

Gransolar cuenta con controles operacionales para cada uno de los centros, relacionados entre otros, con la gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos. A través de la Política de Medioambiente, la Guía de Buenas Prácticas Medioambientales, el Procedimiento de Control Operacional Ambiental, el Plan de Vigilancia Ambiental y los Planes de Emergencia, se establecen los requerimientos mínimos, relacionado con la mitigación y el control; tales como:

- Los residuos peligrosos no se retiran de la obra/instalación más que para ser enviados a un Gestor autorizado debidamente acreditado.
- No se permite la mezcla de residuos peligrosos de naturaleza distinta, y es obligatorio realizar una segregación de residuos por tipo.
- De forma obligatoria debe estar señalizado el contenedor y la zona de vertido de residuos.
- Para los residuos de naturaleza peligrosa su fecha límite de almacenamiento es de 6 meses, mientras que para aquellos de naturaleza no peligrosa la fecha límite es de máximo 2 años.
- En el caso de las actividades relacionadas con la construcción, la gestión de los residuos es responsabilidad del contratista y se llevan a cabo de dos formas, de acuerdo con su naturaleza y el volumen generado:
  - En un área de acopio debidamente acondicionada y señalizada, o bien se dispondrá de un contenedor independiente para cada fracción.
  - Los residuos voluminosos (tierras, escombros, ...) se depositarán directamente sobre camiones para su retirada por gestor y/o transportista autorizado.
  - Queda expresamente prohibido el abandono, vertido, quema o eliminación incontrolada de residuos peligrosos.

En este sentido, Gransolar ha generado un total de 30,85 Tn de residuos peligrosos, siendo los más representativos los absorbentes contaminados (LER 150202), principalmente trapos de limpieza contaminados (19,94 Tn en 2023 y 13,72 Tn en 2022), aceite mineral no clorado de motor (LER 130205) (7,43 Tn en 2023 y 3,99 Tn en 2022) y envases vacíos de metal o plástico contaminados (LER 150110) (1,12 Tn en 2023 y 2,03Tn en 2022).

En cuanto a los residuos no peligrosos, se han generado un total de 14.280,68 Tn. Los residuos más representativos por cantidad han sido los residuos de papel y cartón (LER 150101) (72,34 Tn en 2023 y 51,24 Tn en 2022), los residuos de madera (LER 150103) (266,36 Tn y 143,81 Tn en 2022) y la chatarra (LER 170405) (13.875,62 Tn y 8.561,41 Tn en 2022).

El proceso de obtención de datos se hace a través del control de las recogidas, comprobación de los albaranes gestionados por fechas, así como los documentos de control y seguimiento en el caso de residuos peligrosos.

Además de los residuos indicados en la tabla anterior, Gransolar impulsa diversas iniciativas para combatir el desperdicio de alimentos en las obras. En este sentido, y teniendo en cuenta que la mayoría de las obras se realizan en localizaciones alejadas de los centros urbanos, la filosofía del Gransolar permite a los trabajadores aprovechar los alimentos sobrantes y llevárselos para su consumo personal. A través de la formación accesoria para los puestos de trabajo en obra, se realiza una concienciación sobre el aprovechamiento de alimentos, así como a través del constante control y seguimiento que se realiza desde los puestos de mando de los proyectos.

Asimismo, a través de nuestra Política de Compras Responsables, alineada y certificada según los estándares de la norma internacional ISO 20400 relativa a compras sostenibles, se incentiva la compra de productos respetuosos con el medio ambiente y la sociedad.

### 3.2. Uso sostenible de los recursos

Gransolar está comprometido con la utilización sostenible de los recursos, optimizando especialmente el agua, la energía y las materias primas utilizadas.

El desarrollo de nuestra actividad está vinculado al uso de diferentes recursos, como materias primas, agua y energía. Para lograr un consumo y producción sostenible, gestionarlos de forma eficiente es una acción prioritaria para nuestra operativa. Por ello, reutilizamos materiales, optimizando y maximizando su utilidad.

En relación con la energía, los suministros situados en España (Madrid, Valencia y Almería) cuentan con energía 100% verde y renovable, ayudándonos de esta manera a reducir el impacto de nuestra Huella de Carbono. En cuanto a los suministros situados fuera de España (Australia, Arabia Saudí, EE. UU., Sudáfrica, Chile, México, Brasil, etc.) es necesario diferenciar entre los suministros de los proyectos fotovoltaicos, cuya energía se suministra a través de la producción fotovoltaica del propio proyecto, y los suministros de la actividad de oficina, que no cuentan con energía verde ya que son espacios de trabajo compartido (coworking) o de control ajeno a la organización.

A continuación, se muestra el detalle del consumo de agua y electricidad de Gransolar en 2022 y 2023:

Consumos	Cantidad 2022 <sup>(1)</sup>	Cantidad 2023
Consumo de agua <sup>2</sup>	4.382,25 m3	4.084,44 m3
Consumo de energía eléctrica	2.976.896 kWh <sup>3</sup>	5.391.676 kWh <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

<sup>2</sup> Los datos sobre el consumo de agua reportados incluyen: las dos fábricas de Cheste y la fábrica de Chiva, y las oficinas de Madrid y Almería.

<sup>3</sup> Los datos sobre el consumo de energía reportados en 2022 incluyen: las dos fábricas de Cheste, la fábrica de Chiva, fábrica de Arabia Saudí y las oficinas de Madrid, Almería y Brisbane.

<sup>4</sup> Los datos sobre el consumo de energía reportados en 2023 incluyen: las dos fábricas de Cheste, la fábrica de Chiva, la fábrica de Arabia Saudí y la fábrica Houston y las oficinas de Madrid, Almería, Brisbane y Houston.

El perímetro de referencia se ha ampliado a nuestra fábrica en Arabia Saudí, la delegación de Brisbane en Australia y la fábrica y oficina de EE. UU.

Gransolar busca optimizar la utilización de los recursos materiales en todas las fases de su actividad. En este sentido, la fabricación industrial es la actividad principal de consumo, centrada en la fabricación de seguidores para parques fotovoltaicos (factorías ubicadas en España (Cheste), Arabia Saudí (Jeddah) y EE. UU. (Houston)).

A continuación, se proporcionan las cifras relativas a los consumos de los materiales utilizados por Gransolar en su actividad industrial en las factorías de Cheste, Arabia Saudí y EE. UU., donde Gransolar desarrolla su actividad industrial en 2022 y 2023:

Consumo de materiales (España)	Cantidad 2022 <sup>(*)</sup>	Cantidad 2023
Elementos metálicos (acero + aluminio)	121.821,35 t	162.655,9 t
Plásticos	18,876 t	292,85 t
Plásticos (tubería)	-	156 m
Elementos tecnológicos (controladores + baterías)	443.640 Uds.	276.405 Uds.
Baterías	16 m3	0 m3
Baterías	195 m2	0 m2
Otros	24 t	0 t

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Consumo de materiales (Internacional)	Cantidad 2022 <sup>(*)</sup>	Cantidad 2023
Elementos metálicos (bobina + viga)	7.148,04 t	56.355.987 t

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

A continuación, se muestra el detalle del consumo de materiales utilizados por la actividad de oficinas de Gransolar en 2022 y 2023:

Consumo de materiales (oficinas)	Cantidad 2022 <sup>(*)</sup>	Cantidad 2023
Papel	0,225 t	0,292 t
Tóner	18 Uds.	31 Uds.

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

### 3.3. Cambio climático

2023 ha vuelto a evidenciar que estamos actualmente atravesando la década más crítica con relación a la crisis climática. El cambio climático, y las consecuencias derivadas de este, es el principal desafío que hemos de afrontar en los próximos años, con el objetivo de evitar el aumento de la temperatura media mundial en más de 1°C.

En Gransolar estamos convencidos de nuestro papel como agente principal de cambio y de la necesidad de contribuir a los objetivos mundiales. Es por ello por lo que nuestra estrategia corporativa cuenta con un marco medioambiental transversal a todas las líneas de negocio, con el que hacer frente a los numerosos cambios legislativos nacionales e internacionales, teniendo siempre en el foco los riesgos y oportunidades presentes y futuros, elevando al máximo nuestros estándares de calidad y compromiso.

La actividad de Gransolar está estrechamente ligada con la mitigación del cambio climático y el medio ambiente, ya que su actividad principal es la fabricación de componentes clave para la construcción de parques fotovoltaicos, estando también presente en las actividades de desarrollo y construcción de plantas fotovoltaicas, y por lo tanto la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante, "GEI").

Más aún, Gransolar lleva a cabo distintas acciones, recogidas en las distintas Políticas Corporativas, en especial en la de RSC y la de Calidad y Medio Ambiente, con el objetivo reducir las emisiones GEI. Algunas de estas acciones son:

- Uso de vehículos eléctricos para el desplazamiento dentro de las distintas fábricas.
- La flota de renting cuenta con vehículos híbridos y eléctricos.
- Las oficinas del Gransolar cuentan con impresoras con MyQ, sistema que almacena las solicitudes de impresión e imprimen a través de un código.
- El aparcamiento de la Sede Central cuenta con tres puntos de carga eléctrica, como incentivo para la compra y uso de vehículos eléctricos. En 2023 se concluyó la instalación de dos nuevos puntos de carga rápida, con previsión a ampliarlos en los próximos años.
- El edificio de la Sede Central cuenta con la certificación BREEAM.
- El nuevo edificio de ISE Energía está en proceso de certificación bajo la norma LEED.
- Luces LED y sistemas de activación por movimiento en las instalaciones.
- Miembros Participantes en UN Global Compact, The Climate Pledge y Forética.
- Contratación de Energía Verde en oficinas.
- Objetivo oficina uso papel “0”.
- Realización de estudios necesarios para la acometida de instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo en la fábrica de Cheste, con el objetivo de ampliar las instalaciones ya existentes.
- Desarrollo de estudios sobre hábitos y pautas de desplazamiento de los trabajadores en Madrid y Valencia, con el fin de buscar la forma más sostenible, segura y saludable de realizarlos a través de un nuevo modelo de Movilidad Sostenible de Personas.

Para el año 2023, aun no se han publicado los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, por lo que el dato que se ofrece a continuación es una estimación aproximada, basado en nuestros datos de consumos de 2023 aplicando los factores de emisión publicados por MITERD referentes al año 2022. La estimación de 2023 es de 609,95 toneladas de CO2 equivalente, teniendo en cuenta que el mix de la red eléctrica española publicado por la CNMC en fecha 3 de mayo de 2023 es de 273 gramos de CO2 equivalente/kWh. Dicha estimación comprende, para todas las geografías en las que estamos presentes de manera permanente, los alcances 1 y 2 de la Compañía. Siendo el alcance 1 equivalente a 0 toneladas, ya que el Grupo no tiene emisiones GEI de alcance directo.

### 3.4. Protección de la biodiversidad

Uno de los aspectos fundamentales sobre el que las empresas han de desarrollar su estrategia corporativa y su actividad económica, es el de la protección de la biodiversidad. La crisis climática está suponiendo la pérdida de biodiversidad de los ecosistemas, afectando gravemente a la regulación del clima, la calidad del aire o la erosión de suelos, entre otros; y, por ello, al desarrollo socioeconómico de los mercados.

La biodiversidad desempeña un papel fundamental en la mitigación de los efectos del cambio climático, y proteger y restaurar los distintos ecosistemas terrestres y marinos es esencial para alcanzar los objetivos internacionalmente aceptados en el Acuerdo de París y demás marcos contenidos en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

En Gransolar estamos comprometidos con el entorno natural y trabajamos globalmente con una perspectiva holística y una actitud proactiva. Es por ello por lo que entre nuestros objetivos se encuentra el de la protección y conservación de la naturaleza, analizando nuestros riesgos y controlando nuestras vinculaciones con el capital natural y estableciendo el objetivo de proteger la biodiversidad en el 100% de nuestros nuevos contratos.

En esta línea, desarrollamos nuestra actividad según las especificaciones de cada cliente, basándonos en estudios de impacto medioambiental de distinta índole. Adicionalmente, Gransolar tiene implementado su propio sistema de gestión ambiental en todos los proyectos ejecuta, extendiéndolo a los subcontratistas para asegurar el cumplimiento de los requisitos medioambientales.

Para la ejecución de cualquier proyecto, Gransolar identifica los requisitos del proyecto basándose en diferentes factores: país, contrato, legislación y permisos ambientales específicos, estudios, declaraciones de impacto ambiental, etc. Una vez identificados, se elaboran planes específicos de vigilancia ambiental para asegurar que se incluyan y se tengan en cuenta todos los requisitos aplicables durante la fase de construcción. Estos planes consisten en una guía de requisitos y buenas prácticas a realizar durante la construcción del proyecto, cuyo objetivo es el cumplimiento de todos los requerimientos desde el punto de vista ambiental.

Por un lado, cabe destacar que en cuanto a la afección sobre la vegetación cercana a la actividad llevada a cabo por Gransolar, siguiendo las distintas políticas y procedimientos corporativos, con especial mención a la Política de Calidad y Medioambiente, se proponen las siguientes medidas:

- Retiro de la capa de tierra vegetal para su acopio, conservación y posterior reutilización en las zonas que vayan a ser revegetadas.
- Revegetación de los terrenos desbrozados inmediatamente después de la obra, en el periodo de siembra y/o plantación más idónea para cada especie.
- Establecimiento de buenas prácticas ambientales tendentes a minimizar la probabilidad de incendios, según:
  - Retiro de los restos de podas y limpieza voluminosos con el fin de prevenir riegos de incendio.
  - Mantenimiento preventivo de maquinaria, así como un buen uso de esta, evitando la generación de chispas o llamas.

Por otro lado, dependiendo del proyecto, se establecen programas de protección y conservación de la biodiversidad local, que incluyen el rescate, la protección y restauración de hábitats tanto de flora como de fauna. Para llevar a cabo estos programas se realizan las siguientes actividades:

1. Se realizan actividades de rastreo y búsqueda de fauna previo al inicio de las actividades de preparación del sitio, y durante el periodo de operación de la maquinaria pesada en sitio, así como las actividades de construcción y montaje.
2. Y posteriormente, se realizan las actividades de transporte, reubicación y liberación de fauna encontrada durante la búsqueda.

El mayor impacto sobre la biodiversidad se identifica en las obras de construcción de plantas solares fotovoltaicas.

De acuerdo con los requisitos aplicables, tanto legales como contractuales, con carácter previo a su acceso a obra, la totalidad de los trabajadores deben recibir una inducción y formación, donde se especifican los aspectos aplicables en materia de Medioambiente y Seguridad y Salud. Los temas objeto de análisis son, entre otros:

- Rescate de flora y fauna
- Gestión adecuada de residuos
- Buenas prácticas ambientales

### 3.5. Riesgos ambientales

En línea con lo dispuesto hasta ahora, la estrategia corporativa de Gransolar parte de la premisa de la mitigación y preservación como enfoque principal de la gestión.

La identificación de riesgos, concretamente de riesgos ambientales, se realiza en las primeras fases de cada proyecto, con el fin de elaborar y definir una metodología que nos permita minimizar el mayor número de ellos. En cuanto a las líneas productivas de nuestra actividad, se realiza un análisis de riesgos e impactos medioambientales base, que se revisa y actualiza periódicamente.

En relación con la posibilidad de ocurrencia de daños graves o catástrofes con incidencia en el medioambiente por una actuación directa o indirecta del Grupo, es muy baja dada la naturaleza intrínseca de nuestra actividad. Más aún, no se han identificado riesgos para la salud y seguridad de las poblaciones contiguas a los centros y áreas donde desarrollamos nuestra actividad.

Durante 2023, el desarrollo ordinario de la actividad de Gransolar, incluyendo nuestra actividad de oficina, de producción y de diseño, ejecución y operación de proyectos, no se ha llevado a cabo en áreas o zonas próximas a áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad.

Más aún, Gransolar cuenta con un Manual de Buenas Prácticas Ambientales que se hace extensivo a todos los empleados con el objetivo de elevar nuestro compromiso ambiental.

### 3.6. Eficiencia energética

Grupo Gransolar se posiciona como uno de los líderes mundiales en el sector de la energía solar fotovoltaica y sistemas de almacenamiento en baterías, promoviendo el desarrollo sostenible y brindando las soluciones tecnológicas necesarias para enfrentar los desafíos energéticos del mañana.

Una parte primordial de la misión del Grupo es el respeto y preservación del medio ambiente, así como el desarrollo y el bienestar de la sociedad. Hoy día los retos ligados a la energía afectan a toda la sociedad y el cambio climático, por ello Grupo Gransolar asume una estrategia energética que promueve las siguientes ambiciones energéticas:

- La transición hacia un sistema energético sostenible, fijando objetivos a corto, medio y largo plazo para contribuir a un uso más eficiente de las fuentes de energía de nuestra actividad.
- La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y la huella de carbono en línea con los principales acuerdos internacionales.
- La adopción de soluciones a cualquier otro impacto ambiental relacionado con el uso y consumo de energía.
- La promoción de la investigación y desarrollo del sector de la energía solar y nuevas fuentes energéticas.

En esta línea, con la elaboración de nuestro Plan de Acción 2021 – 2025, fijamos dos indicadores vinculados a nuestro desempeño energético.

	Objetivos ESG					
	2021R	2022R	2023R	2023	2024	2025
<b>Eficiencia Energética</b>						
• <i>Toneladas CO2 evitadas en la atmósfera</i>	2.831.160 Tn CO2 eq/MWh	3.697.234,33 Tn CO2 eq/MWh	<b>5.111.791,01</b> Tn CO2 eq/kWh	2.888.066 Tn CO2 eq/MWh  +1%	2.916.946 Tn CO2 eq/MWh  +1%	2.946.116 Tn CO2 eq/MWh  +1%
• <i>Consumo energético de red por toneladas de acero procesado</i>	17,58 kw-h/Tn	18,14 kw-h/Tn	<b>20,43 kw-h/Tn</b>	17,23 kw-h/Tn  ↓-1% /año- year	17,05 kw-h/Tn  ↓-1% /año- year	16,88 kw-h/Tn  ↓-1% /año- year

El primero de ellos está vinculado a las toneladas de CO2 evitadas de la atmósfera, como consecuencia de la producción de energía fotovoltaica en todas nuestras actividades. Nuestro desempeño de 2023, como se puede observar, está un 77% por encima del objetivo. Esto se debe principalmente al desarrollo y construcción de diversos proyectos en 2023.

El segundo de ellos refleja el ratio de consumo energético de red por tonelada de acero procesado. Para ello, hacemos un seguimiento del desempeño energético de los centros de producción, comparándolo con la producción de esos mismos centros. Nuestro desempeño en 2023 se ha desviado negativamente un 19% del objetivo. Esto se debe al crecimiento exponencial sufrido en 2023 (apertura de nuevos centros de producción) y, por consiguiente, al aumento del ritmo productivo, así como la robotización de parte de las fábricas que ha supuesto un incremento del consumo eléctrico. Más aún, en los últimos meses de 2023, nuestro desempeño en relación con esta ratio aumentó debido a que la producción se centró en piezas y productos de bajo peso, pero de alto procesado.

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

### 4.1. Empleo

La plantilla de Gransolar está repartida globalmente, debido a la gran cantidad de proyectos internacionales en los que está presente. De esta manera, impactamos positivamente en las zonas de influencia de sus proyectos, generando puestos de trabajo dignos y ayudando al desarrollo socioeconómico de estos territorios. A continuación, se muestra el número total y distribución de empleados a cierre de los ejercicios 2022 y 2023 por país:

Empleados por país	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Arabia Saudí	76	158
Australia	132	216
Brasil	5	6
Chile	8	8
Emiratos Árabes	21	32
Estados Unidos	14	78
España	835	1.096
India	5	4
Italia	1	1
México	19	21
Portugal	6	9
Reino Unido	1	1
Rumanía	-	2
Sudáfrica	106	107
Turquía	7	9
<b>Total</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

La plantilla está compuesta por 1.748 empleados a cierre del ejercicio 2023, de los cuales 428 son mujeres y 1.320 son hombres, lo que representa un 24% y un 76% respectivamente del total de empleados. En

comparación con los datos de 2022, se puede apreciar un crecimiento de 512 personas lo que supone un crecimiento en términos porcentuales del 41%.

A continuación, se muestra el número de empleados a cierre de los ejercicios 2022 y 2023 distribuidos por sexo, edad y categoría profesional, así como por tipo de jornada y de contrato:

Empleados por sexo	Total	
	2022(*)	2023
Hombre	941	1.320
Mujer	295	428
<b>TOTAL</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Empleados por edad	Total	
	2022(*)	2023
Hasta 30 años	299	512
Entre 30-50	790	1.046
Más de 50 años	147	190
<b>TOTAL</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Empleados por categoría profesional	Total	
	2022(*)	2023
Consejeros	1	1
Directivos	29	21
Técnicos/Titulados	470	621
Administrativos	228	317
Oficiales	179	250
Operarios	329	538
<b>TOTAL</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Distribución de modalidades de contrato de trabajo y jornada	Total	
	2022(*)	2023
Indefinido	1.055	1.649
Fijo discontinuo	-	29
Temporales	181	70
<b>TOTAL</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>
A tiempo completo	1.227	1.734
A tiempo parcial	9	14
<b>TOTAL</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Teniendo en cuenta la distribución en grupos de edad, podemos observar cómo la contratación se ha distribuido de la siguiente manera: <30 años = 29%; 30-50 años = 60%; y >50 años = 11%. Por último, se

evidencia la tendencia de crecimiento en relación a 2022, generando nuevos puestos de trabajo y mejorando las condiciones de trabajo con contratos fijos a tiempo completo.

A continuación, se indican los datos referentes a altas y bajas del ejercicio 2023:

Altas	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOT
Corporativo	3	-	3	-	1	6	4	2	9	5	3	3	39
Producto	72	51	45	23	35	39	49	31	65	43	25	19	497
Servicios & Soluciones	22	16	25	30	23	20	13	24	12	28	31	13	257
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>57</b>	<b>86</b>	<b>76</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>793</b>

Bajas	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOT
Corporativo	2	-	-	1	-	2	2	1	3	3	1	1	16
Producto	4	9	7	10	13	9	12	13	27	14	10	9	137
Servicios & Soluciones	10	9	13	7	15	15	13	7	6	7	13	13	128
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>281</b>

	Altas		Bajas	
	2022 <sup>(1)</sup>	2023	2022 <sup>(1)</sup>	2023 <sup>(2)</sup>
Corporativo	71	39	63	16
Producto	194	497	52	137
Servicios y Soluciones	124	257	55	128
<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>793</b>	<b>170</b>	<b>281</b>

(1) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

(2) la tabla de bajas incluye los datos sobre despidos, que más adelante son reportados y analizados de manera independiente. Las subrogaciones quedan excluidas.

En relación con los datos reflejados en las tablas de altas y bajas, podemos determinar que el crecimiento de la organización ha sido estable, además de constante respecto al incremento de la actividad del Grupo. En cuanto a las bajas, vemos que 281 personas han causado baja en el ejercicio 2023 mientras que las altas han ascendido a 793.

A continuación, se recogen las tablas con los promedios de las plantillas de Gransolar, desglosadas por país, por categoría profesional, sexo y grupos de edad:

Empleados medios por país	Total 2023
Arabia Saudí	135
Australia	172
Brasil	5
Chile	11
Emiratos Árabes	25
Estados Unidos	41
España	995
India	4
Italia	1

México	19
Portugal	7
Reino Unido	1
Rumanía	1
Sudáfrica	108
Turquía	8
<b>Total</b>	<b>1.532</b>

Empleados medios por categoría profesional	Total	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Consejeros	1	1
Directivos	29	20,9
Técnicos/Titulados	472	552,4
Administrativos	209	276,0
Oficiales	157	216,2
Operarios	294	465,6
<b>TOTAL</b>	<b>1.162</b>	<b>1.532,1</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

A continuación, se incluyen tablas promedio con datos totales de Gransolar. Promedio de contratos en 2022 y 2023 por tipo de contrato y jornada distribuidos por sexo, edad y categoría profesional:

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo			
	Hombres		Mujeres	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Fijos discontinuos	-	16,1	-	1,4
Indefinidos	756	1.100,3	240	342,5
Temporales	125	47,1	41	24,7
<b>TOTAL</b>	<b>881</b>	<b>1.163,5</b>	<b>281</b>	<b>368,6</b>
A tiempo completo	878	1.160,1	278	364,3
A tiempo parcial	3	3,4	3	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>881</b>	<b>1.163,5</b>	<b>281</b>	<b>368,6</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Promedio de contratos por edad	Distribución por edad					
	Hasta 30 años		Entre 30-50		Más de 50 años	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023	2022 <sup>(*)</sup>	2023	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Fijos discontinuos	-	8	-	8	-	2
Indefinidos	218	394	659	882	119	167
Temporales	48	15	95	41	24	16
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>417</b>	<b>754</b>	<b>931</b>	<b>143</b>	<b>184</b>
A tiempo completo	263	416	749	925	143	184
A tiempo parcial	2	1	5	6	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>417</b>	<b>754</b>	<b>931</b>	<b>143</b>	<b>184</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Promedio de contratos por categoría profesional	Distribución por categoría profesional									
	Directivos <sup>(1)</sup>		Técnicos/Titulados		Administrativos		Oficiales		Operarios	
	2022 <sup>(2)</sup>	2023	2022 <sup>(2)</sup>	2023	2022 <sup>(2)</sup>	2023	2022 <sup>(2)</sup>	2023	2022 <sup>(2)</sup>	2023
Fijos discontinuos	-	0	-	0	-	0	-	0	-	18
Indefinidos	29	20	413	539	176	254	107	193	269	436
Temporales	1	2	59	13	33	22	50	23	25	12
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>472</b>	<b>552</b>	<b>209</b>	<b>276</b>	<b>157</b>	<b>216</b>	<b>294</b>	<b>466</b>
A tiempo completo	29	22	413	549	207	275	156	216	291	463
A tiempo parcial	1	0	59	4	2	1	1	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>472</b>	<b>552</b>	<b>209</b>	<b>276</b>	<b>157</b>	<b>216</b>	<b>294</b>	<b>466</b>

(1) En la categoría de Directivos se ha incluido tanto a los 21 directivos como al Consejero Delegado.

(2) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Gransolar mantiene una línea de desarrollo estable, que se refleja en el promedio de contratos, donde se puede ver que la media de los trabajadores que han permanecido en alta en la empresa durante el año 2023 ha incrementado.

El número de despidos durante 2023, distribuidos por sexo, categoría y edad, ha sido el siguiente:

Despidos por sexo	Total	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Hombres	24	58
Mujeres	14	13
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>71</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Despidos por Edad	Total	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Hasta 30 años	7	19
Entre 30-50	25	37
Más de 50 años	6	15
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>71</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Despidos por Categoría Profesional	Total	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Directivos	-	1
Técnicos/Titulados	10	15
Administrativos	7	19
Oficiales	5	6
Operarios	16	30
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>71</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Durante el año 2023 queda también reflejado en el número de despidos están en consonancia con el crecimiento experimentado y con las políticas y procesos de contratación más adecuadas para el desarrollo de la actividad de Gransolar.

Remuneración media por Sexo	Total €	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Hombre	43.639 €	43.946 €
Mujer	39.719 €	42.518 €

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Remuneración media por Edad	Total €	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Hasta 30 años	31.350 €	34.370 €
Entre 30-50	44.086 €	45.263 €
Más de 50 años	58.330 €	56.088 €

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Remuneración media por Categoría Profesional	Total €	
	2022 <sup>(1)</sup>	2023
Consejeros	185.294 € (2)	194.723 € (2)
Directivos	186.462 €	224.174 €
Técnicos/Titulados	56.301 €	61.328 €
Administrativos	34.884 €	36.369 €
Oficiales	36.143 €	38.578 €
Operarios	18.345 €	19.545 €

(1) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

(2) El dato de remuneración del Consejero Delegado se presentará junto con el dato de remuneración media de todos los consejeros.

El Consejo de Administración, constituido el 19 de abril de 2022 está compuesto por 8 miembros, de los cuales 7 son hombres y 1 mujer. De estos 8 Consejeros, 3 son Ejecutivos, 2 de ellos con distintos contratos por prestación de servicios, los tres son varones y la remuneración media bruta anualizada es de 416.761€, 2 son Consejeros Dominicales sin remuneración y los otros 3 son Consejeros independientes que perciben una remuneración por su pertenencia al órgano de administración y a sus distintas comisiones. La remuneración media bruta anualizada de estos Consejeros independientes es de 102.500€ y la brecha de estos últimos es de un 20%, provocada por las dietas de desplazamiento a un Consejero varón asociadas al desplazamiento de su país habitual de residencia a España para su asistencia a los consejos del Grupo, mientras que del total de todos los miembros del Consejo asciende a un 58%.

El modelo retributivo se materializa a través de dos elementos diferenciados: Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado, constituyendo la parte más relevante de la compensación total; y una retribución variable que va asociada a los diferentes niveles de la Compañía.

Esto significa que aproximadamente el 31% del total de los empleados recibe dicha variable en función de la consecución de objetivos previamente establecidos, que se dividen en los objetivos de la Compañía, de Departamento y Personales.

Más aún, los empleados del Gransolar disponen de beneficios sociales como seguro médico, seguro de vida, seguro de estudios y retribución flexible de cheque guardería, tique restaurante, tique transporte,

coche de empresa para personal clave, etc. Todo esto queda recogido en el llamado salario emocional, presentado junto con otras medidas, como;

- Teletrabajo.
- Reconocimientos médicos anuales.
- Día de cumpleaños libre.
- Acuerdos de formación con Escuelas de Negocio.
- Proyecto Vida Saludable.

La política de remuneraciones de Gransolar promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, fomentando la equidad salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa. La remuneración mínima de la Compañía (20.456€), en relación con los estándares marcado por la legislación española y el Ministerio de Trabajo, se sitúa un 34% por encima del SMI en 2023.

A continuación, se muestra la brecha salarial (medida como diferencia de las remuneraciones medias entre hombres y mujeres tanto a nivel nacional como internacional, expresado como un porcentaje sobre la remuneración media de los hombres) obtenida por ámbito y categoría profesional para 2022 y 2023:

Brecha Salarial (€)	Salario Mujeres/Hombres (%)	
	2022 <sup>(1)</sup>	2023
Consejero	51%	58%
Directivos	14%	11,54%
Técnicos/Titulados	12,19%	12,88%
Administrativos	19,38%	11,45%
Oficiales	19,95%	1,35%
Operarios	22,99%	-0,06%
<b>Compañía</b>	<b>8,98%</b>	<b>1,87%</b>

(1) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022

(2) El dato de la brecha salarial del consejero delegado se presenta junto con el dato de brecha salarial de todos los consejeros.

Brecha Salarial (€)	Salario Mujeres/Hombres (%)	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Nacional	5,73%	1,64%
Internacional	9,48%	-0,54%
<b>Grupo</b>	<b>8,98%</b>	<b>1,87%</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Durante el 2023 se ha reducido considerablemente la brecha salarial principalmente por la variación en las categorías de Oficiales y Operarios siendo esto porque durante el ejercicio 2023 se ha contratado a un gran número de mujeres en Australia y EE. UU. Dichas contrataciones se han producido con salarios significativamente superiores a los que tienen en dichas categorías en otras geografías como España o

Arabia Saudí, donde la mayor parte de la plantilla son hombres con un salario medio inferior al de las mencionadas geografías, que reducen la brecha en dichas categorías. Además, ha coincidido que se trata de un perfil muy especializado en cierta maquinaria que exige una remuneración superior.

## 4.2. Organización del trabajo

Gransolar se rige en todo momento por lo dispuesto en las legislaciones aplicables en todas las regiones donde cuenta con personal, incluyendo los empleados propios y los trabajadores no empleados. La distribución de la plantilla de las tablas previas, muestran que el 62% de la plantilla se encuentra en España. Esto se debe al gran peso e importancia que representan los centros productivos de Cheste en el desarrollo de nuestra actividad. Pese a que existan otros centros de fabricación en EE. UU. y Arabia Saudí todavía se produce un porcentaje muy importante de las piezas desde España además de tener muchos servicios indirectos que se prestan desde España a otras geografías. Es remarcable también la evolución de las plantillas en Arabia Saudí y EE. UU., ya que nuestra presencia se ha fortalecido en ambos países debido a la apertura de dos nuevos centros de fabricación en los últimos años. Gracias a los proyectos llevados a cabo en Australia, nuestra presencia se ha incrementado y consolidado. En el resto de las áreas geográficas, nuestra plantilla ha sido muy estable.

Los trabajadores ubicados en Madrid se rigen por el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de Madrid, mientras que los trabajadores ubicados en las fábricas de Valencia y los empleados localizados en las oficinas de Almería se rigen por los Convenios Colectivos de la Industria del Metal de Valencia y de Oficinas de Almería, respectivamente. Todos trabajan una media de 40 horas a la semana.

En el caso de trabajadores contratados fuera de España, los convenios colectivos de aplicación dependen del país en el que se esté operando. En 2023 se aplicó en Brasil el “Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil (SINTRACON)” y en Italia “Assoelettrica y Federutility”.

En cuanto a la distribución de la jornada, Gransolar otorga a sus trabajadores un criterio de flexibilidad de entrada y salida para su distribución. Para el centro de trabajo de Madrid e Ingenia en Almería y desde 2023 también en Cheste para el personal de oficina el horario de entrada es de 8 a 9 de la mañana y los viernes de todo el año se lleva a cabo una jornada intensiva de 8 a 9 de la mañana hasta las 13:30-14:30, hasta cumplir las 40 horas semanales. Además, para los meses de julio y agosto, se lleva a cabo una jornada intensiva de 7 horas. Las fábricas se rigen por contratos de 40 horas semanales, en tres turnos y cuatro en caso de necesidad. Y el personal de obra mantiene contratos de 40 horas semanales.

En la actualidad, Gransolar cuenta además con flexibilidad horaria y teletrabajo como medios de conciliación, recogidos en distintas políticas corporativas.

Los Convenios Colectivos suscritos por las diferentes empresas de Grupo Gransolar, incluyen desde el punto de vista de Seguridad y Salud entre otros, los aspectos relativos a:

- Formación preventiva obligatoria
- Infracciones preventivas
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales
- Coordinación de actividades empresariales
- Formación en Prevención de Riesgos laborales

La desconexión laboral queda contemplada en cada uno de los convenios colectivos a los Grupo Gransolar está adherido y son aplicables a cada puesto y territorio.

### 4.3. Seguridad y Salud

Los riesgos en materia de seguridad y salud para Gransolar son los inherentes a las actividades industriales de producción, construcción y mantenimiento de activos de alta tensión. Gransolar cuenta con protocolos y estándares, además de con una Política de Seguridad y Salud, que forman parte de las principales medidas de mitigación de estos riesgos que velan por la seguridad y salud para sus trabajadores.

Gransolar tiene implementado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por la certificación internacional ISO 45001. Los requisitos determinados por la norma ISO 45001, son los siguientes:

1. Comprender la organización y su contexto y las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas.
2. Demostrar liderazgo y compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, "SST") y establecer la política y los objetivos de SST.
3. Planificar el sistema de SST y determinar las acciones necesarias para abordar los riesgos y oportunidades.
4. Proporcionar los recursos necesarios para cumplir con los resultados previstos de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Planificar e implementar los controles operativos necesarios para eliminar o reducir riesgos.
6. Medir y analizar la efectividad de cada proceso y actividad en el cumplimiento de los objetivos y requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En relación con la prevención de riesgos para la salud de los empleados, Gransolar tiene un procedimiento de entrega de EPI (Equipos de Protección Individual) perfectamente depurado. En el portal del empleado existe una herramienta de solicitud de EPI, teniendo en cuenta variables como la empresa, época, región o puesto a cubrir. Todo ello, supervisado por el Departamento de Salud y Seguridad, y con el flujo de aprobaciones de los responsables.

En cuanto a las enfermedades profesionales provocadas como consecuencia de la actividad laboral, no se ha registrado ninguna enfermedad de gravedad durante los ejercicios 2022 y 2023. En relación al

absentismo, en 2023 se han registrado 9.903 horas por causas de ausencias familiares o médicas, matrimonio, permisos de lactancia o fallecimiento de familiares, entre otros.

A continuación, se indican los accidentes las tasas de accidentabilidad asociadas durante 2022 y 2023:

	2022 <sup>(*)</sup>	2023	
		Hombres	Mujeres
Nº de accidentes	21	16	5
Índice de frecuencia <sup>1</sup>	13,27	7,23	6,79
Índice de gravedad <sup>2</sup>	0,23	0,25	0,18

<sup>1</sup> El cálculo del Índice de frecuencia de accidentes se ha realizado de la siguiente manera: (N.º de accidente\*1.000.000/ N.º de horas trabajadas)

<sup>2</sup> El cálculo del Índice de gravedad de accidentes se ha realizado de la siguiente manera: (N.º de jornadas perdidas\* 1.000/ N.º de horas trabajadas)

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022

Durante el 2023 se ha seguido reforzando nuestras políticas de Seguridad y Salud, reforzando el equipo tanto en el área de Servicios como de Producto e implantando medidas preventivas para seguir trabajando en la reducción del riesgo y de los accidentes laborales. A mediados de 2023 la tendencia de los índices de frecuencia y gravedad de accidentes era ascendente. Esto se debió al número de accidentes que ocurrieron, todos ellos de tipología leve y dentro de las categorías de cortes y golpes, lesiones ergonómicas y atrapamientos por o entre objetos. Tras la identificación de la tendencia alcista, se identificó que la mayoría de los accidentes ocurrían en los centros productivos, por lo que se puso en marcha una campaña de concienciación, control y seguimiento de medidas de seguridad básicas, que permitió corregir la tendencia.

#### 4.4. Relaciones Sociales

Del total de la plantilla de Gransolar, un 63% de la plantilla de Gransolar está cubierta por convenio colectivo o sindicato en 2023. Más aún, los convenios colectivos incluyen cláusulas relativas a seguridad y salud, entre otras. A continuación, se muestra la distribución de los porcentajes de empleados cubiertos por convenios colectivos en 2022 y 2023:

Empleados por país	Empleados a cierre		Empleados cubiertos por Convenios Colectivos		Porcentaje de empleados cubiertos por Convenios Colectivos	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023	2022 <sup>(*)</sup>	2023	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Arabia Saudí	76	158	-	-	-	-
Australia	132	216	-	-	-	-
Brasil	5	6	5	6	100%	100%
Chile	8	8	-	-	-	-
Emiratos Árabes	21	32	-	-	-	-
Estados Unidos	14	78	-	-	-	-

España	835	1.096	835	1.096	100%	100%
India	5	4	-	-	-	-
Italia	1	1	-	1	-	100%
México	19	21	-	-	-	-
Portugal	6	9	-	-	-	-
Reino Unido	1	1	-	-	-	-
Rumanía	-	2	-	-	-	-
Sudáfrica	106	107	-	-	-	-
Turquía	7	9	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1.236</b>	<b>1.748</b>	<b>840</b>	<b>1.103</b>	<b>67,9%</b>	<b>63,1%</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022

Durante el año 2023, la sociedad no contó un enfoque específico para la participación de grupos de interés, como sindicatos o negociaciones colectivas. No obstante, para la aprobación del Plan de Igualdad, El Grupo ha negociado con los sindicatos mayoritarios del sector, siendo estos UGT y CCOO.

## 4.5. Formación

La apuesta por la formación de Grupo Gransolar es clave en la política de Personas y parte integrante de nuestra cultura de empresa. El objetivo que perseguimos es impulsar y actualizar las competencias y habilidades de los trabajadores para un óptimo desempeño en su puesto de trabajo.

Como cada año, se ha llevado a cabo la realización de un plan de formación acorde con la estrategia y las necesidades de la Organización y de sus empleados. En total se han llevado a cabo 5.057 formaciones repartidas en las diferentes líneas de negocio.

Entre los objetivos implementados por Gransolar sobre el plan de formación, cabe destacar:

- Mejorar la eficacia y la eficiencia de la organización a través del adecuado desarrollo de las personas que ocupan los puestos de trabajo.
- Anticiparnos a los cambios derivados de la evolución del entorno o proyectos futuros de la organización.
- Fomentar el desarrollo personal, la motivación y enriquecer profesionalmente a los empleados como parte del salario emocional

Las horas de formación se distribuyen de la siguiente manera por categoría profesional:

Categoría profesional	Horas de formación	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Directivos	485	887
Técnicos/Titulados	8.722	20.763
Administrativos	2.845	8.531
Oficiales	1.389	2.060
Operarios	1.633	4.649
<b>TOTAL</b>	<b>15.045</b>	<b>36.890</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Las horas de formación se distribuyen de la siguiente manera por sexo:

Empleados por sexo	Horas de formación	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Hombres	10.446	26.801
Mujeres	4.600	10.089
<b>TOTAL</b>	<b>15.045</b>	<b>36.890</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022.

Adicionalmente a las horas de formación reflejadas en las tablas, durante 2023 se ha brindado un total de 291,5 horas de formación a 27 empleados becarios.

Empleados por sexo	Media Horas de formación	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Hombres	11,1	20,3
Mujeres	15,6	23,6
<b>TOTAL</b>	<b>12,2</b>	<b>21,1</b>

Como novedad, este año, se lanzó en el mes de abril la Gransolar Academy, un ecosistema digital de aprendizaje ilimitado abierto para todos los trabajadores de grupo Gransolar. En este ecosistema disponemos de audiolibros, vídeos, podcasts, cursos, e-books y artículos de todas las temáticas y áreas posibles, además de formaciones internas que forman parte de las escuelas Gransolar. Han sido consumidos un total de casi 400 recursos durante estos 8 meses.

Además, desarrollamos una política de formadores internos que incluye un plan de compensación, cuyo objetivo es fomentar el talento interno, de cara a mantener el know-how dentro del grupo y distribuir los recursos formativos. Hemos contado con un total de 11 formadores internos, formando a un total de 428 trabajadores.

Más aún, Gransolar sigue apostando por el Talento joven, como nuestro programa estrella (Develop your Energy), programa de becas y de FP Dual.

El programa Develop Your Energy trata de un programa de rotación, en el que damos la oportunidad de rotar por los diferentes departamentos de la Compañía con el objetivo de aprender todo de un proyecto

fotovoltaico. Además, incluimos un programa formativo creado ad hoc por la Escuela de Organización Industrial para Gransolar y especializado en fotovoltaica.

Este año ha sido nuestra primera edición, y después de casi 350 candidaturas, se incorporan 8 candidatos. Con este programa queremos dar la oportunidad de trabajar en entornos dinámicos y retadores. Para la selección, se realizaron diferentes filtros consistentes en la revisión de currículums, entrevistas telefónicas y dinámicas de grupo organizada por Gransolar.

También hemos incorporado unos 16 becarios cursando grados universitarios de los cuales han sido contratados 4 y continúan actualmente en la empresa. Y se han incorporado 6 becarios de FP Dual, de los cuales 5 fueron contratados, siendo esta nuestra cuarta edición.

Hoy en día, Gransolar tiene convenios de cooperación educativa con distintas universidades de la Comunidad de Madrid y de la Comunidad Valenciana: como con la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad Carlos III de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos, la Universidad Alcalá de Henares, la Universidad Complutense de Madrid y el Colegio Universitario de Estudios Financieros (CUNEF), UPV (Universidad Politécnica de Valencia), UCV (Universidad Católica de Valencia), UV (Universidad de Valencia), U-tad (Centro Universitario de Tecnología y Arte Digital). Además, durante este año se han añadido las siguientes universidades: UNIR, CEU San Pablo y Formación Empresarial S.L.

Por último, con respecto a las ferias de empleo en 2023 se ha asistido a 7 ferias de empleo, distribuidas por Madrid, Valencia y Almería y en universidades como: Universidad Politécnica de Valencia, Universidad de Almería, Universidad Complutense de Madrid, Feria Empleo Ribaraja, Fira Ocupació València Activa, U-tad Company Week y foros de empleo como Satelec organizado por los propios estudiantes.

## 4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En Gransolar consideramos la accesibilidad de las personas con discapacidad un elemento básico para la configuración y distribución de nuestros puestos de trabajo. Impulsamos la incorporación e inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo integral, su autonomía e independencia y la igualdad de trato y oportunidades.

Contamos con 7 empleados con discapacidad entre nuestra plantilla. Como parte de nuestro compromiso con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, desde el año 2022, incorporamos a nuestras oficinas centrales la prestación de los servicios de limpieza a través de un centro especial de empleo. Más aún, en 2023 hemos realizado donaciones y contribuciones por un valor total de 110.000€ a entidades del tercer sector cuyos objetivos son los de integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual y funcional.

En Gransolar, además, estamos convencidos de que, para lograr una integración sociolaboral plena, es necesario la adaptación de los distintos espacios a las distintas necesidades y limitaciones que presentan las discapacidades. En esta línea, Gransolar se apoya en las certificaciones relativas a sostenibilidad para dar cumplimiento a estas exigencias.

Gransolar cuenta en su sede central en Madrid (Avenida Transición Española, 32, Parque Empresarial Omega, Edificio A, Alcobendas), con certificado BREEAM ES En Uso (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology), que consiste en un método de evaluación y verificación de la construcción sostenible.

Con la finalización de la construcción de la nueva sede de ISE Energía en Almería, estamos poniendo en marcha todas las acciones identificadas en la fase de estudio y valoración, para la obtención de la certificación LEED EB.

Estas acreditaciones evalúan y certifican la sostenibilidad aplicable a edificios existentes de uso no residencial y con al menos dos años de antigüedad. Ello garantiza una estructura saludable y productiva para sus ocupantes y eficiente en los recursos que emplea a través de un conjunto de herramientas y procedimientos que miden, evalúan y ponderan los niveles de sostenibilidad de un edificio desde su fase de diseño, hasta su ejecución y mantenimiento.

Esto permite evaluar su comportamiento real a través de la información sobre las prestaciones ambientales, las facturas y otros registros de consumos del inmueble. Para obtener dicha acreditación, se evaluaron áreas como la gestión, la salud y el bienestar, la utilización de energía, el transporte, el sistema de gestión hídrica, el uso de recursos, la contaminación, etc.

## 4.7. Igualdad

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran como principios internacionalmente reconocidos y aceptados. Más aún, son valores esenciales para la construcción de una sociedad justa, socioeconómicamente desarrollada, cohesionada, y libre, y vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de todo ordenamiento jurídico.

Es por ello por lo que la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres constituye una prioridad del plan estratégico de la empresa, considerándose un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de Gransolar.

De esta manera, con el objetivo de dar cumplimiento a los marcos legislativos recientemente aprobados y de trasponer nuestro convencimiento propio, Gransolar elaboró, aprobó y presentó el Plan de Igualdad durante el año 2023. Dicho Plan fue negociado de manera única y conjunta entre todas las sociedades del grupo, en base al principio de homogeneidad.

A través del Plan de Igualdad, la Dirección de Gransolar manifiesta y declara su compromiso para el establecimiento y desarrollo de políticas y procedimientos que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; la tolerancia cero respecto de cualquier práctica que pueda llevar a una situación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo; la firme decisión de impulsar y fomentar la implementación de medidas para conseguir la igualdad real en la organización.

Entre los principios recogidos en el Plan, se desprenden los siguientes objetivos:

- Eliminar cualquier tipo de discriminación y acoso por razón de sexo, respetando la singularidad de todas las personas y sus culturas, a través de los distintos Protocolos de Prevención.
- Modificar cualquier conducta sobre la base de ideas discriminatorias, estableciendo un lenguaje e imágenes inclusivas en todos los ámbitos del trabajo
- Igualdad de oportunidades para ambos sexos
- Prevenir situaciones de acoso sexual o por motivos de sexo
- Mejorar la conciliación personal, familiar y laboral
- Fomentar que la labor de recursos humanos sea fiel seguidora de estos objetivos, y siempre enfocada en la búsqueda y el progreso de los mejores profesionales.

Por último, a través de la aprobación del Plan de Igualdad, se creó una Comisión de Seguimiento que asumirá los objetivos de crear un espacio de dialogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se pudiesen llegar a adoptar durante el periodo de vigencia del plan se lleven a cabo con consenso.

La distribución de la plantilla de todo el Grupo a cierre del año 2023, teniendo en cuenta la categoría profesional y el sexo, es la siguiente:

Categoría profesional	Hombres (%)		Mujeres (%)	
	2022 <sup>(1)</sup>	2023	2022 <sup>(1)</sup>	2023
Directivos <sup>(2)</sup>	2,11%	1,14%	0,24%	0,11%
Técnicos/Titulados	26,58%	24,49%	11,51%	11,04%
Administrativos	11,1%	10,8%	7,37%	7,32%
Oficiales	13,37%	12,7%	1,13%	1,60%
Operarios	29,93%	26,37%	3,65%	4,42%
<b>TOTAL</b>	<b>76,1%</b>	<b>75,5%</b>	<b>23,9%</b>	<b>24,5%</b>

(1) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022

(2) En la categoría de Directivos se incluyen los empleados encontrados en la categoría de Directivos y el Consejero.

La distribución de la plantilla de todo el Grupo a cierre del año 2023, teniendo en cuenta la categoría profesional y los grupos de edad, es la siguiente:

Categoría profesional	Hasta 30 años		Entre 30 - 50 años		Mayores de 50 años	
	2022 <sup>(1)</sup>	2023	2022 <sup>(1)</sup>	2023	2022 <sup>(1)</sup>	2023
Directivos <sup>(2)</sup>	0%	0%	1,22%	0,92%	1,13%	0,34%
Técnicos/Titulados	8,91%	9,73%	25,36%	22,31%	3,81%	3,49%
Administrativos	5,02%	6,18%	10,53%	9,61%	2,92%	2,35%
Oficiales	4,13%	4,81%	8,67%	8,12%	1,7%	1,37%
Operarios	6,2%	8,58%	16,77%	18,88%	3,65%	3,32%
<b>TOTAL</b>	<b>24,80%</b>	<b>29,3%</b>	<b>61,99%</b>	<b>59,8%</b>	<b>13,21%</b>	<b>10,9%</b>

(1) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022

(2) En la categoría de Directivos se incluyen los 29 empleados encontrados en la categoría de directivos y el Consejero.

## 5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

El Código de Conducta de Gransolar determina como principio fundamental la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales.

Dicho principio se desarrolla en la Política de RSC y el Reglamento de Derechos Humanos. En dichos documentos se contemplan, entre otras medidas, la eliminación del trabajo infantil, forzoso y/u obligatorio en todas sus formas, el desarrollo de un proceso de debida diligencia, un sistema de prevención de riesgos derivados y un sistema de remediación y reparación de vulneraciones.

Con carácter anual, y con el objetivo de dar cumplimiento a los requerimientos de *United Kingdom Modern Slavery Act*, *Australia Modern Slavery Act*, y *US Business Supply Chain Transparency on Trafficking and Slavery Act*, Gransolar elabora su Declaración sobre Esclavitud Moderna (*Modern Slavery Statement*).

En dicho documento, Gransolar manifiesta su postura y compromiso con la eliminación de cualquier forma de esclavitud moderna que derive en una situación de trabajo forzoso o infantil. Como medidas de control, Gransolar cuenta con una Política de Compras Responsables alineada con la norma internacional ISO 20400. De esta manera, contamos con procesos de homologación y evaluación de proveedores en los que se establecen criterios sociales y de respeto a los derechos humanos.

De manera paralela, Gransolar cuenta con un Código de Conducta de Proveedores, revisado y actualizado con fecha 4 de diciembre de 2023, en el que hemos actualizado las responsabilidades de todos los GI de nuestra cadena de suministro en materia de cuestiones sociales, medioambientales y de buen gobierno.

Todos los proveedores deben actuar, en sus relaciones laborales con sus empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral

de las personas con discapacidad, y de los individuos pertenecientes a minorías étnicas, religiosas o de cualquier otro tipo.

Más aún, a finales de 2022 se implantó un nuevo canal de denuncias con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Directiva UE 2019/1937 y la Ley 2/2023 relativa a la protección de personas informantes de infracciones del derecho de la unión. Se puede consultar toda la información sobre nuestro canal de denuncias en el siguiente enlace: <https://gransolar.integrityline.com/frontpage>

Durante el periodo de 2023, no ha habido ningún caso confirmado de denuncia en materia de vulneración de derechos humanos o temas de discriminación, tras la investigación de los posibles casos recibidos a través de los diferentes canales de denuncia.

En cuanto a la promoción de los preceptos dispuestos en la Organización Internacional del Trabajo, Gransolar pone de manifiesto su compromiso con el respeto por la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva a través de los convenios colectivos que aplica. Más aún, Gransolar suscribe todos los tratados, convenios y acuerdos internacionalmente reconocidos por los distintos agentes sociales en materia de derechos humanos.

## 6. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

Nuestra actividad se rige en todo momento por los valores, principios y pautas de comportamiento establecidos en el Código de Conducta, que fue aprobado y actualizado por el Consejo de Administración por última vez el 31 de mayo de 2023.

Junto con el Código de Conducta de Proveedores, la Política de RSC y sus reglamentos dependientes (Reglamento de DDHH y Reglamento de Inversión en la Comunidad), y el Modelo de Cumplimiento Penal establecen los valores y principios éticos básicos que deben regir las actuaciones de Gransolar, sus empleados y todos los GI con los que se relacione.

Todos estos documentos y normas corporativas están enfocadas en asegurar el cumplimiento de los principios que gobiernan el Grupo, con el objetivo de mantener la integridad dentro de la organización. De esta manera, se exige a todas las personas que se puedan ver afectadas por estas normativas, un comportamiento recto y honesto dentro del cual se incluye la prohibición de los trabajadores, contratistas o proveedores de entregar a funcionarios públicos cualquier beneficio económico bajo ningún pretexto o circunstancia.

Otras de las medidas establecidas en el Código es que ningún empleado Gransolar podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o de cualesquiera autoridades o funcionarios.

Con el fin de garantizar lo dispuesto, Gransolar implementó un Canal de Denuncias abierto y a disposición de todos nuestros GI, con el objetivo de habilitar un canal seguro, anónimo y garantista para elevar al más alto nivel de la organización cualquier preocupación, sospecha o denuncia relacionada con actitudes o comportamientos poco éticos, contrarios a los Códigos y normas corporativos e, incluso, ilegales.

El Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa de Gransolar no tiene constancia de la existencia de casos relacionados con materias de corrupción, blanqueo de capitales y soborno a autoridades, administraciones públicas, y partidos y/o representantes políticos –financieras o en especie– que la organización haya realizado directa o indirectamente. Más aún, no existen procedimientos judiciales en relación con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

## 7. Compromiso con la sociedad

### 7.1. Con el desarrollo sostenible

La visión de Gransolar es, como ya hemos mencionado previamente, la de crear valor compartido en las sociedades donde opera, así como la de promover el desarrollo social y medioambiental.

En esta línea, y en desarrollo de lo establecido en el Código de Conducta, Gransolar cuenta con una Política de Responsabilidad Social Corporativa y unos reglamentos dependientes de esta (Reglamento de Derechos Humanos, Reglamento de Inversión en la Comunidad y Reglamento de Voluntariado Corporativo), estableciendo una postura proactiva para la mejora social y medioambiental, a través de las donaciones y colaboraciones puntuales o permanentes, patrocinios deportivos y culturales, y demás manifestaciones con el objetivo de la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, establecidos en 2015 por Naciones Unidas.



Durante 2023, Gransolar ha contribuido a 12 de las 17 metas a través de las distintas acciones puestas en marcha. Nuestro objetivo es continuar trabajando para contribuir a la consecución de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2023, Gransolar contribuyó a través de distintos proyectos de acción social (donaciones económicas a entidades sociales, donaciones en especie, patrocinios deportivos, etc.) a la creación de valor compartido en las sociedades en las que opera. La inversión en la comunidad ascendió hasta los 319.736 € gracias a los 64 proyectos puesto en marcha.

Además, a través de nuestro programa de Voluntariado Corporativo, pusimos en marcha 64 iniciativas de participación de los empleados. En ellas, contamos con 627 miembros en total que invirtieron 2.388 horas, beneficiando directamente a 16.354 personas de distintos colectivos vulnerables e indirectamente a 123.426 personas.

A continuación, se muestran los principales proyectos, donaciones y patrocinios llevados a cabo en 2023:



### FIN DE LA POBREZA

- Colaboración con AUARA (Europa – África)
- Voluntariado Corporativo Afrikable (Kenia)



### HAMBRE CERO

- Donación Federación Española de Bancos de Alimentos (España)



### SALUD Y BIENESTAR

- II Torneo Pádel Grupo Gransolar
- CD elemental Tenis (Almería)
- Patrocinio ciclismo (Valencia)
- Club de Rugby Pirates (Sudáfrica)
- Club ciclismo Montaña (Almería)
- Patrocinio club unión atletas (Almería)
- Patrocinio fútbol femenino amateur (Cheste)
- Patrocinio futbol juvenil el progreso (Murcia)
- Patrocinio Cheste Basket Club Masculino
- Patrocinio Cheste Basket Club Femenino
- Business Padel Tour (Madrid)
- Patrocinio CAU Rugby Club infantil (Valencia)
- Ajaax Leekrans F.C. (Sudáfrica)
- Patrocinio Basket PKMNS (Alcobendas)
- Patrocinio Sotileza Rugby Club (Cantabria)
- Club Universitario Balonmano (Australia)
- Liga de Inter empresas FUNDAL (Madrid)
- Liga de fútbol Inter empresas RC Sport (Valencia)
- C.D.F. Almería 2010
- Irving Half Marathon (EE. UU)
- NEOM Titan Desert (Arabia Saudí)
- Carrera Abierta al Mar Valencia
- Carrera Haz Deporte por el Planeta
- UPV Ciclismo femenino Valencia
- Club Baloncesto femenino ISE Energía (Almería)
- Colaboración con AUARA (Europa - África)
- Colaboración con HURTAPLAS (España)
- Becas tecnológicas para mujeres (India)
- Ponle fin a la Leucemia (España)
- Contribución Solidaria a Fundación Josep Carreras (España)
- Proyecto ALPHA | Investigación Distrofia Muscular en niños (España)
- Colaboración con ACCESI (España)
- Colaboración con Mil y dos gafas (España)
- Donación a AECC (torneo de pádel)
- III Jornadas contra el cáncer infantil a favor de Sonrisas sin Cáncer (España)



#### EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Voluntariado Corporativo Afrikable (Kenia)
- Colaboración con Centro de menores Manantial (Valencia)
- Colaboración con Little Eden Society (Sudáfrica)



#### IGUALDAD DE GÉNERO

- Voluntariado Corporativo Afrikable (Kenia)
- Colaboración con Wakami (Guatemala)



#### AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

- Colaboración con AUARA (Europa – África)



#### ENERGÍA LIMPIA Y NO CONTAMINANTE

- Club de Rugby Pirates (Sudáfrica)
- Contribución Solidaria a Josep Carreras por el cierre Nave -La Gineta (Albacete)
- Donación a The SeaCleaners
- Donación a FESBAL (España)



#### TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Voluntariado Corporativo Afrikable (Kenia)
- Becas tecnológicas para mujeres (India)
- Colaboración con Wakami (Guatemala)
- Donación Simulador Solar Universidad Politécnica de Madrid (España)



#### REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Ajaax Leekrans F.C. (Sudáfrica)
- Plan familia-ADECCO (España)
- Premio Down de Oro de ASALSIDO (Almería)
- Colaboración con ASINDOWN (España)
- Colaboración con Wakami (Guatemala)
- Colaboración con Centro de Día de menores Manantial (Valencia)
- Proyecto ALPHA | Investigación Distrofia Muscular en niños (España)
- Colaboración con Little Eden Society (Sudáfrica)
- Colaboración con Mil y dos gafas (España)
- Colaboración con Agamama (Cofradía Penitenciaria) para la organización de un concierto benéfico
- Donación a FESBAL (España)
- Colaboración con Guide Dogs Queensland (Australia)
- III Jornadas contra el cáncer infantil a favor de -Sonrisas sin Cáncer (España)
- Voluntariado Corporativo de reforestación (España)



### ACCIÓN POR EL CLIMA

- Donación a The SeaCleaners
- Voluntariado Corporativo de reforestación (España)



### VIDA SUBMARINA

- Donación a The SeaCleaners



### PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Miembros de Forética
- Miembros de The Climate Pledge



Acciones de RSC	2022 <sup>(1)</sup>	2023
Iniciativas	27	64
Voluntarios únicos	371	627
Participaciones de Voluntarios (empleados y familiares)	512	1.055
Horas (dentro y fuera jornada laboral)	764,84	2.388,33
Beneficiarios (directos e indirectos)	6.9698	139.780
Alianzas con otras entidades	25	57

## 7.2. Campañas de sensibilización

En Gransolar, no solo asumimos los compromisos éticos y sociales a nivel corporativo, incluyendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las métricas de ESG en nuestra actividad diaria, sino que queremos hacer partícipes de ello a nuestros empleados. Es por ello por lo que adoptamos una postura de comunicación proactiva a través de la difusión de campañas internas de sensibilización y concienciación. En ellas, ponemos a los empleados como pieza angular de cada campaña, pues creemos que desde la realización individual alcanzaremos los distintos objetivos colectivos.

Hábitos de vida saludable, concienciación medioambiental, participación en iniciativas sociales y comunicación del progreso en acción social son algunas de las campañas que hemos comunicado en 2023.

Más aún, con el fin de que cada empleado pueda colaborar de manera directa, en 2023 se ha continuado con la campaña de Voluntariado Corporativo puesta en marcha en 2022, en el que facilitamos la participación de los empleados en las iniciativas sociales que se gestionan desde el Departamento de RSC.

Esta campaña de Voluntariado Corporativo se ha diseñado para servir como altavoz de las inquietudes y preocupaciones de los empleados de todo Gransolar. A través de nuestra herramienta colaborativa de gestión de Voluntariado, todos los empleados pueden elevar distintas propuestas de colaboración, donaciones puntuales a entidades sociales, patrocinios deportivos y culturales, actividades de voluntariado, etc.

En el Anexo I de este documento se recogen detalladas las distintas campañas comunicadas en 2023.

## 7.3. Subcontratación y proveedores

Gransolar cuenta con normativa interna relativa al abastecimiento corporativo de bienes, servicios y ejecución de obras. En dichas normas, se incluyen los requisitos que las diferentes empresas que se presentan al proceso de licitación deben cumplir. Más aún, en 2022 Gransolar se certificó bajo la norma ISO 20400.

Dependiendo de la tipología de servicio que se contrata, Gransolar solicita unas condiciones u otras:

- En los casos de contratación de proveedores para el desarrollo y construcción de parques fotovoltaicos, Gransolar obliga a firmar a todos los nuevos proveedores significativos (suministros principales), un “Código de Conducta de Proveedores”. El objetivo de dicho código es procurar y promover un comportamiento profesional, ético y responsable de todos los proveedores de las Compañías de Gransolar en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, en línea con la cultura ética y empresarial asentada en Gransolar. Entre los compromisos adoptados entre ambas partes destacamos los siguientes:
  - Aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo y actuar en sus relaciones laborales con sus

empleados conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso, abuso, ni discriminaciones por ninguna razón.

- El compromiso con el medio ambiente es objetivo prioritario en el ámbito de la responsabilidad social de Gransolar. Las Compañías se comprometen, en este código, al cumplimiento escrupuloso de la legislación medioambiental internacional, nacional, autonómica y local, además de cumplir con otros principios propios definidos por Gransolar.
- En los casos de contratación de proveedores de piezas o materias primas para el desarrollo de componentes, Gransolar solicita al proveedor la firma de un compromiso medioambiental en la que el proveedor declara cumplir con la normativa medioambiental, gestionar correctamente los residuos y la aceptación de planes de emergencia o el cumplimiento de planes de emergencia medioambientales propios. Y tal y como se ha mencionado anteriormente, se les realiza una evaluación posterior a la finalización del trabajo donde se consideran temas medioambientales mediante certificados.
- Para la contratación de servicios generales, en su mayoría para el área Corporativa de Gransolar, al ser contrataciones de importe poco significativo, Gransolar se rige por criterios de idoneidad y no necesariamente medioambientales o sociales. Pese a ello, Gransolar ha contratado basándose en criterios sociales, como la compra de botellas de agua a la compañía Auara, una compañía de agua embotellada social y sostenible.
- Para el fomento de la compra y adquisición de bienes locales, Gransolar colabora con Amazon Business Prime para la priorización del comercio local.
- Por último, para las subcontrataciones de servicios, Gransolar tiene una cultura interna que prioriza subcontratar los servicios de forma local en los países donde se desarrollan los proyectos, fomentando así la contratación local, a pesar de que este hecho no se encuentre formalizado en ningún procedimiento. Estos subcontratistas deben firmar un documento donde además de cumplir con todas las normas medioambientales, se hace especial incidencia en la parte de seguridad y salud de sus trabajadores. Estos documentos son específicos para cada país, con el objetivo de cumplir con toda la normativa local aplicable.

Gransolar realiza las evaluaciones y homologaciones sobre los proveedores que representan el 80% del volumen de compras, así como los considerados como proveedores críticos, atendiendo a los criterios recogidos en la Política de Compras. En la parte de equipos principales de desarrollo y construcción, se realizó el ejercicio de evaluación sobre 16 proveedores, con el resultado de 3 no aprobados y 1 pendiente de acciones correctivas; además, se homologaron otros 10 proveedores, con el resultado únicamente de 1 no aprobado.

En la parte de producto, se realizó el ejercicio de evaluación sobre 18 proveedores, con el resultado de 2 no aprobados; además, se homologaron otros 29 proveedores.

## 7.4. Consumidores y clientes

Gransolar cuenta con negocios diversos que atienden a un variado tipo de clientes y usuarios/beneficiarios finales de los servicios que presta. El grupo de clientes más relevantes por facturación de Gransolar reside en grandes compañías del sector privado (business to business – B2B).

Uno de los valores corporativos que el Grupo ha desarrollado desde su creación y que conforman la base de actuación de todos sus empleados, es la búsqueda de la confianza del cliente. Para todas las empresas del Grupo Gransolar la calidad del servicio y la satisfacción del cliente son elementos cruciales. Por ello, Gransolar posee diferentes sistemas de reporte con el fin de dar respuesta a una solicitud, consulta o requerimiento documentado y estandarizado.

Este compromiso del Grupo con los clientes se materializa a través de una estrategia clara alrededor de - entre otros- los siguientes puntos:

- Orientación hacia la resolución de problemas
- Retroalimentación de la relación con el cliente
- Orientación hacia la resolución de problemas:

Mención especial requieren las incidencias detectadas por estos, que se gestionarán de distinta forma dependiendo de la fase en que se encuentre el proyecto.

- Si una incidencia surge durante el proyecto, tanto el cliente como la Compañía filial de Gransolar puede abrir un NCR (Non - Conformity Report), donde se especificará cual es la incidencia para que pueda ser revisada y resuelta. La obligación de resolverla recae sobre el jefe de Obra del proyecto y el responsable de calidad de la obra de Gransolar. Todo ello, es supervisado por el departamento de calidad de Gransolar.

Todas las quejas o reclamaciones de calidad recibidas son gestionadas a través de los correos de control de documentación y calidad de las distintas empresas del Gransolar. Además, Gransolar cuenta con un Procedimiento de NCRS y Acciones de Mejora que orientan a los consumidores acerca del proceso del sistema de reclamación y formatos tipo, en caso de que el cliente no tenga sus propios formatos.

Las reclamaciones que recibe el Gransolar pueden ser causadas por diversos motivos, y dependiendo del tipo de reclamación se toman las medidas más oportunas para conseguir soluciones lo más rápidas, claras y efectivas posibles. No obstante, las tipologías más comunes de reclamaciones que Gransolar recibe son:

- Aclaraciones de envíos
- Aclaraciones a equipos
- Documentación y procedimientos en obra
- Detalles constructivos

Durante el año 2023, no se han producido o detectado incumplimientos voluntarios de las normativas o códigos vigentes aplicables, que hayan dado lugar a advertencias o sanciones.

- Si la incidencia surge con posterioridad a la puesta en marcha, el cliente posee un plazo de garantía en la que puede reclamar cualquier incidencia acontecida en la planta.

Gransolar cuenta con un procedimiento de gestión de garantías, que revela que todas las reclamaciones deben de ir acompañadas de una notificación de reclamo de garantía (WNT) utilizando un formulario. El procedimiento de gestión de garantías consta de 3 fases, la fase de notificación, la fase de ejecución o rechazo y la última fase de cierre.

La persona designada al proyecto por el departamento de Garantía es el encargado de gestionar la petición hasta su resolución.

Las quejas y reclamaciones recibidas de nuestros clientes han sido 235, de las cuales 210 han sido cerradas y 25 están en tratamiento (al cierre del año 2023). Por otro lado, se han recibido 297 reclamaciones en periodo de garantía, de las cuales 124 han sido resueltas, 171 están abiertas y 2 han sido canceladas.

Cabe destacar que, en 2023, el departamento de Calidad de Grupo Gransolar se ha dividido en dos totales autonomías para sus dos grandes negocios de Servicios y Productos, lo cual permite mayor agilidad en la gestión de la calidad, así como satisfacción de cliente por el volumen de negocio alcanzado, aunque es importante decir que existe un solo Gobierno y una sola política de calidad que caracteriza el grupo.

Por otro como hecho destaca, fue la recertificación del Grupo bajo ISO9001, manteniendo el compromiso con la calidad desde la primer certificación del año 2008, así como la aplicación y actualización de los alcances de certificación a la nueva estructura y realidad del negocio destacando la certificación independiente para el negocio de GRS Construcción en Australia, así como certificación de alcance de ejecución de proyectos de almacenamiento de Energía BESS, tanto para sus oficinas de ingenierías como construcción en España y Australia (los mercado con mayor presencia).

Así mismo se ha lanzado un nuevo procedimiento de Lecciones Aprendidas que asegura la mejora continua y la excelencia de nuestros trabajos ejecutados, facilitando el aprendizaje entre cada proyecto y las unidades de negocio.

## 7.5. Información fiscal

En mayo de 2023, el Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L. aprobó la Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas en Materia Tributaria (la “Política Fiscal”), la cual forma parte de las Políticas de Gobierno Corporativo de Gransolar y es objeto de difusión a través de su publicación en la intranet corporativa. La Política Fiscal está alineada con los estándares de fiscalidad vigentes a nivel internacional (Directrices de la OCDE), asegura un modelo de cumplimiento tributario transparente y basado en las mejores prácticas fiscales, y garantiza una correcta contribución fiscal del Grupo en cada uno de los países en los que está presente.

Asimismo, la Política Fiscal recoge expresamente el compromiso general de cumplir la normativa fiscal en España y en el resto de los países en los que opera el Grupo, así como desarrollar las mejores prácticas en esta materia y mantener una relación adecuada con las autoridades fiscales correspondientes, siendo responsabilidad de todos sus empleados y colaboradores cumplir con este compromiso.

Los principios de la Política Fiscal son de obligatoria aplicación para todos los empleados de Grupo Gransolar que estén involucrados, directa o indirectamente, en la gestión de cuantos tributos resulten aplicables, en todos los países en que las entidades desarrollan su negocio o tienen presencia empresarial.

El compromiso de contribuir al desarrollo económico y social de los diferentes mercados en los que opera Grupo Gransolar se materializa en el ámbito fiscal en el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de su actividad, de acuerdo con la normativa local e internacional que resulte de aplicación y también con los principios y valores éticos corporativos.

La Dirección de Impuestos del Grupo es un departamento centralizado, con suficiencia económica y formado por expertos fiscales experimentados, que tiene como objetivo fundamental la gestión fiscal del Grupo de acuerdo con los principios generales y las pautas recogidas en las políticas fiscales de Grupo Gransolar.

A continuación, se presenta la información fiscal del Gransolar:

	Resultados antes de impuestos		Impuesto sobre sociedades (pagado)	
	2022 <sup>(*)</sup>	2023	2022 <sup>(*)</sup>	2023
Europa	3.635	21.743	5.777	4.615
Estados Unidos	1.129	2.867	11	490
Latino América	-1.673	908	29	56
África y Asia	-4.528	25.555	4.269	2.534
Australia	21.815	12.744	3.941	6.987
<b>Total</b>	<b>20.378</b>	<b>63.816</b>	<b>14.028</b>	<b>14.682</b>

(\*) Los datos contenidos de la tabla referidos a 2022 se corresponden con el periodo del 19 de abril y el 31 de diciembre de 2022. Periodo determinado y auditado en el Estado de Información No Financiera 2022

Durante el año 2023, Gransolar ha recibido subvenciones públicas<sup>(\*)</sup> por valor de 54.950€. Un 152% más en comparación con los 21.850,49€ recibidos en 2022.

(\*) Las subvenciones públicas se definen como cualquier aportación económica pagada por un organismo público a la empresa para llevar a cabo una actividad específica en el año en curso. No se incluyen aquí las bonificaciones de la seguridad social recibidas por formación u otros conceptos.

## 8. Análisis de Materialidad

Con la aprobación de la Directiva EU 2022/2464 sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD por sus siglas en inglés), así como la aprobación final de los estándares

ESRS (*European Sustainability Reporting Standards* por sus siglas en inglés), suponen un cambio de paradigma a la hora de vertebrar las obligaciones de reporte de las empresas a partir de 2024.

Entre todas estas nuevas exigencias destaca la elaboración de una doble materialidad. Materialidad que cuenta con una perspectiva interna desde un enfoque financiero con el fin de valorar la afectación del entorno sobre la organización, así como una perspectiva externa desde un enfoque de impacto con el fin de valorar la afectación de la organización sobre el entorno.

A finales de 2022, Grupo Gransolar comenzó con el proceso de elaboración de una matriz de materialidad, con el fin de atender a las preocupaciones de todos nuestros GI y alinearlas con la estrategia corporativa en materia de ESG.

La metodología seguida para la elaboración de la matriz de materialidad 2023 constó de tres momentos: Identificación de potenciales temas materiales, priorización de estos en base a dos enfoques y la validación de la matriz por las áreas afectadas.

La identificación de los potenciales temas materiales se realizó a través de la elaboración de un listado de los asuntos en materia de sostenibilidad, a partir de diversas fuentes como: la situación contextual de la Compañía, las principales tendencias del sector, las recomendaciones y disposiciones de los distintos agentes internacionales, directrices y marcos de reporte, y los distintos marcos legislativos aplicables.

Para la priorización de los temas identificados, se realizó un análisis de cada uno de los temas identificados, en base a los siguientes enfoques:

- Enfoque y/o dimensión interna: Marcada por la relevancia de los asuntos identificados, siguiendo las valoraciones de cada una de las áreas corporativas vinculadas a estas materias. Más aún, se consideraron sendos informes y bibliografías sobre los riesgos presentes y futuros que se vieran afectados por los temas materiales.
- Enfoque y/o dimensión externa: Marcada por la relevancia de los asuntos identificados, siguiendo las valoraciones de distintos grupos de interés a través de cuestionarios y entrevistas. El enfoque externo, además, viene marcado también por la situación geopolítica actual, así como las distintas tendencias del sector y la sociedad.

Realizada la priorización, los temas materiales identificados como críticos, tanto para nuestros Grupos de Interés como para Gransolar, fueron los de: Salud y Seguridad, Cumplimiento Legal, Ética e Integridad, Prácticas ambientales, emisiones de carbono y gestión de proveedores, entre otros.

Finalmente, para la validación de la matriz de materialidad, esta fue presentada ante las distintas áreas corporativas que participaron en el proceso para atender sus comentarios y preguntas.

## I. Anexos

### I.1. Compilación campañas de comunicación y sensibilización.

Madrid, 21 de marzo de 2023

## VOLUNTARIADO MEDIOAMBIENTAL MADRID

Te dejamos todos los detalles para la jornada de este sábado:



**¡ACCIÓN POR EL CLIMA!**

¡No te quedes en casa y ven a pasar un día estupendo con tus compañeros, amigos, niños, familia, mascotas...!

**Fecha:** 25 de marzo

**Hora:** 10:00

**Tlf (Marta Dance):** 674 304 466

**Lugar de encuentro:** [Río Jarama \(Madrid\)](#)

**¿Qué haremos?:**

- Jornada medioambiental de reforestación con especies autóctonas, adecuación de alcorques, colocación de tubex riego, etc
- Taller infantil medioambiental para niños

**Timing:**

- 10:00 a 11:30 h Bienvenida. Reforestación y taller medioambiental de adecuación
- 11:30 a 12:00 h Descanso
- 12:00 a 13:15 h Reforestación y taller medioambiental de adecuación
- 13:15 a 13:30 h Cierre de jornada y transferencia de valores
- 13:30h Comida campera
- 16:00h Fin de jornada

**¡Todavía estás a tiempo para participar!**

*Fecha límite: 23 de marzo*

**APÚNTATE**

Madrid, 21 de agosto de 2023

## ¡En Gransolar promovemos y apoyamos el deporte femenino!

Ayer disfrutamos de la victoria del Mundial de fútbol femenino, su esfuerzo y dedicación en el campo ha sido un ejemplo.

A través del deporte en equipo, desde Gransolar fomentamos valores como el compañerismo, el trabajo en equipo, aprender de las derrotas y compartir las victorias para crecer juntos y alcanzar nuestros objetivos. También patrocinamos la práctica deportiva de mujeres a nivel interno y externo.

### PATROCINIO INTERNO:



Madrid, 9 de febrero de 2023

## UNIMOS FUERZAS: TURQUÍA Y SIRIA



Este es un recibo por su generosa donación a Bomberos Unidos Sin Fronteras.

Organización: Bomberos Unidos Sin Fronteras  
 Campaña: BUSF  
 Nombre del Donante: GRANSOLAR HOLDINGS SL  
 Cantidad: 5.000 €  
 Intervalo de Donaciones: Una vez  
 Recibo #: 28549651  
 Donado En: 08/02/23 08:46:04 CET  
 Método de pago:  
 Muchas Gracias,  
 Bomberos Unidos Sin Fronteras



Seguimos conmovidos por la situación que se está viviendo en Turquía y Siria a causa del grave terremoto acontecido el pasado 6 de febrero.

El 8 de febrero, desde Grupo Gransolar hemos contribuido de varias maneras:

1. Ayuda económica urgente de 5.000 € a la ONG especializada en emergencias y catástrofes: Bomberos Unidos Sin Fronteras.
2. Donación de 4 cajas de ropa de abrigo (sudaderas, forros polares y parkas) por un valor aproximado de 1.000 €.

Adicionalmente, hemos recibido dos propuestas vuestras a través de la plataforma social de [APLANET COMMUNITY](#), con el objetivo de lanzar una campaña de recaudación de fondos a nivel personal.

**Si quieres contribuir ayudando a las víctimas del terremoto, pulsa el siguiente botón:**

**COLABORA CON TU APORTACIÓN**

Madrid, 13 de abril / April 13, 2023

## CANAL ÉTICO GRANSOLAR



**Grupo Gransolar** está firmemente comprometido con la **lucha contra** el fraude, la corrupción y las malas prácticas sociales, medioambientales y empresariales. Por este motivo **siempre hemos tenido habilitado un canal ético** en el que poder dejar cualquier denuncia de nuestra empresa o sus empleados.

El pasado mes de diciembre, hemos modernizado este canal, que de **forma totalmente anónima**, está a disposición de **todos los empleados, clientes y grupos de interés**.

**CANAL ÉTICO**

Madrid, 21 de abril / April 21



Hagamos que **todos los días** celebremos los **beneficios** que nos proporciona la **naturaleza**, pero especialmente el 22 de abril, **Día Internacional de la Madre Tierra**. Recordemos, que de **la salud de nuestros ecosistemas** depende directamente la **salud de nuestro planeta y sus habitantes**.

**En Grupo Gransolar impulsamos juntos el cuidado de nuestro planeta con las 3 iniciativas medioambientales que hicimos en Almería, Madrid y Valencia.**

**¡GRACIAS, GRACIAS Y GRACIAS!**

Os dejamos una carta muy bonita de agradecimiento por parte del Proyecto Bosque de Almería.

[CARTA](#)

Madrid, 26 de julio / July 26, 2023



*Nuestros abuelos han sido y son parte imprescindible de nuestras vidas con su amor incondicional y su sabiduría. Siempre han velado por nuestro bienestar y ahora nos toca a nosotros dejar un mundo mejor para las futuras generaciones.*

*¡Aprovecha esta fecha para recordar las cosas buenas que te enseñaron!*

Hoy en España conmemoramos el Día de los Abuelos. Aunque este día no se celebra internacionalmente, queremos extender este mensaje a todas nuestras sedes.

25 de noviembre / November 25, 2023



---

## Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

25 de noviembre

---

En **Grupo Gransolar**, nos unimos con determinación en **contra** de cualquier forma de **violencia**, y **creemos** en el poder de la **diversidad** y la **igualdad**. Hoy, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, reafirmamos nuestro compromiso en crear un **entorno seguro** y **respetuoso** para tod@s.

**Juntos, construyamos un futuro donde la igualdad y el respeto sean la base de nuestra sociedad.**

---

Una Charla para Reflexionar...

Madrid, 8 de Marzo



Hoy, 8 de marzo, se celebra el **Día Internacional de la Mujer** como muestra de apoyo para la igualdad de derechos y el reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad.

Este año ONU conmemora 8M bajo el lema: **“Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género”**.

Los avances de la tecnología digital ofrecen nuevas posibilidades para resolver los retos humanitarios y hacer realidad los ODS de la Agenda 2030. Desafortunadamente, las oportunidades que abre la innovación digital también pone en riesgo la desigualdad de género.

En Grupo Gransolar nos comprometemos reducir la brecha digital, apoyando a dos hermanas de India [Swarna](#) y [Syamala](#) con las becas de formación tecnológica para mujeres.



# Día Internacional de las Personas con Discapacidad

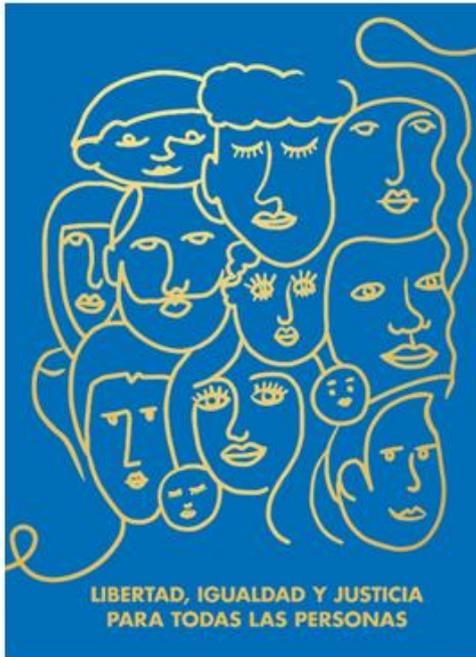
03/12

En el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión. Reconocemos que la discapacidad no define a una persona; es una característica que no limita su valía ni sus habilidades únicas.

En Grupo Gransolar, valoramos la diversidad y trabajamos para crear un entorno inclusivo, donde cada individuo pueda prosperar y contribuir plenamente, garantizando igualdad de oportunidades para todos.



## Día Internacional de los Derechos Humanos



### Día Internacional de los DERECHOS HUMANOS

10/12

Ayer se cumplían 75 años de uno de los compromisos mundiales más revolucionarios: la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Desde Grupo Gransolar defendemos los derechos de todas las personas independientemente de: raza, color, religión, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición

**¡Sigamos luchando por los derechos de todas las personas!**

## Día Internacional de los Voluntarios



En este día especial, en Grupo Gransolar honramos y agradecemos a todos aquellos corazones generosos que dedican su tiempo, habilidades y pasión para hacer del mundo un lugar mejor. Los voluntarios son la luz que ilumina las comunidades, brindando esperanza, apoyo y amor a quienes más lo necesitan.

Vuestra dedicación y compromiso son la fuerza impulsora detrás de cada sonrisa, cada gesto de solidaridad y cada cambio positivo en nuestro entorno.

*¡Gracias por hacer la diferencia!*

**NUESTROS COMPAÑEROS DEL GRUPO EN SUDÁFRICA CELEBRARON EL PASADO 18 DE JULIO EL DÍA INTERNACIONAL DE NELSON MANDELA:**

**OUR COLLEAGUES FROM THE GROUP IN SOUTH AFRICA CELEBRATED NELSON MANDELA INTERNATIONAL DAY ON 18 JULY:**

El equipo de Bloemfontein visitó el Hogar "Talitha Cumi", donde viven 26 niños en acogida:

The Bloemfontein team visited the "Talitha Cumi Home", where 26 foster children live:



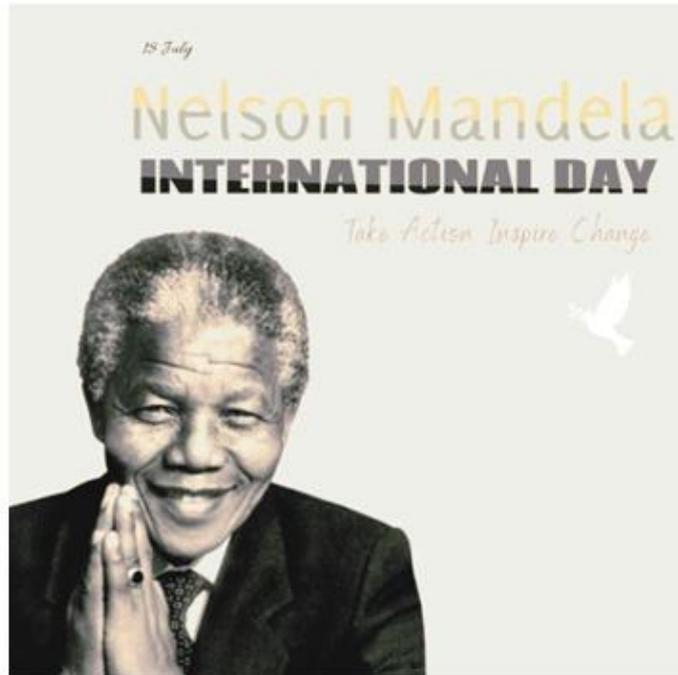
*"Ser solidario hace que nuestras vidas tengan más sentido y es una práctica que fortalece las comunidades"*

[Leer más...](#)

*"Being in solidarity makes our lives more meaningful and it is a practice that strengthens communities"*

[Read more...](#)

18 de julio / July 18, 2023



Hoy celebramos el **Día Internacional de Nelson Mandela**, quien dedicó 67 años de su vida a la lucha por los **derechos humanos y la justicia social**.

Este día es un llamado a la acción para generar un impacto positivo en nuestra sociedad. Reflexionemos sobre los problemas del cambio climático, la creciente pobreza y la desigualdad.

**Nuestros compañeros del Grupo en Sudáfrica**, hoy estarán apoyando a niños en riesgo de exclusión y personas en situación de pobreza. Te animamos a que, en algún momento, tú también dediques al menos 67 minutos de tu tiempo a alguna acción social o medioambiental, y lo compartas con nosotros.

**¡MOVILÍZATE POR UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE Y EQUITATIVO!**

Madrid, 5 de abril / April 5, 2023



## Día Internacional del Deporte para el Desarrollo y la Paz

“ El deporte tiene el poder de alinear nuestra pasión, energía y entusiasmo en torno a una causa colectiva. Y ahí es precisamente cuando se puede alimentar la esperanza y recuperar la confianza. Aprovechar el tremendo poder del deporte para ayudar a construir un futuro mejor y más sostenible para todos redonda en nuestro interés colectivo”.

—Vicesecretaria General de las Naciones Unidas, Amina J. Mohammed

### ¡En Grupo Gransolar el deporte corre por nuestras venas!

Desde hace años patrocinamos equipos de fútbol, rugby, ciclismo, baloncesto y paratriatlismo de diferentes edades y géneros. También fomentamos el deporte y bienestar entre nuestros empleados con diferentes actividades nacionales e internacionales - pádel, fútbol, ciclismo y carreras solidarias.

Seguiremos haciendo eso y mucho más...

**¿Quieres saber más sobre nuestros avances en deporte o proponer alguna iniciativa?**

**¡Entra en APlanet, regístrate y sé parte de las futuras actividades!**

28 de junio / June 28, 2023

# DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO

28 de junio

EN TODO MOMENTO...

## RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS

DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DE  
NACIONES UNIDAS PARA GARANTIZAR LA  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL  
RESPECTO A LA DIVERSIDAD



## Día Mundial Contra el Trabajo Infantil



**12**  
Junio

Día Mundial Contra el

**TRABAJO INFANTIL**

Gransolar tiene el compromiso de respetar los derechos de los niños y defender la erradicación del trabajo infantil

**CREEMOS**

↓

Que los niños y niñas **SIEMPRE** tienen derecho a una infancia sana y feliz

↓

Que los niños y niñas deben ser **PROTEGIDOS** de todo tipo de discriminación

Madrid, 21 de junio / June 21, 2023



**21**  
Junio

NO CONTAMINANTE • FUENTE INAGOTABLE • ENERGÍA LIMPIA • EMPLEOS VERDES • ENERGÍA ACCESIBLE

**Día Internacional del Sol**

Madrid, 14 febrero

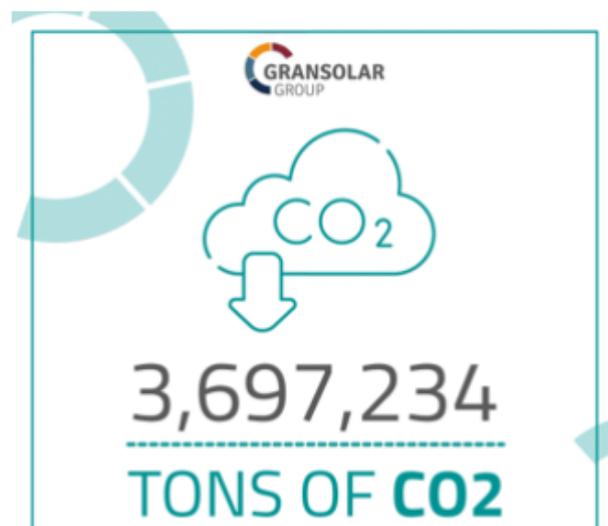
## DÍA MUNDIAL DE LA ENERGÍA

Gransolar, desde sus inicios, mantiene una fuerte preocupación por el cambio climático, dedicando su labor y compromiso hacia un **sistema energético sostenible**.

Hoy celebramos el Día Mundial de la Energía y queremos crear conciencia sobre la importancia de hacer un uso responsable y eficiente de los recursos energéticos.

**Somos un Grupo comprometido y unido a la hora de remar a favor de la transición energética sostenible en el tiempo.**

¡Estamos muy orgullosos de anunciar que hemos cerrado el 2022 con un ahorro de 3.697.234,33 Tn CO<sub>2</sub> eq/MWH!



Madrid, 20 de febrero

## Día Mundial de la Justicia Social

20 de febrero

En Grupo Gransolar estamos comprometidos a realizar una contribución positiva al bienestar de la sociedad y el medioambiente en el marco de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**.

Desde el 5 de enero de 2021, somos **miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, la iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo.

**APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:**



19 de octubre / October 19, 2023

19 de octubre

**DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA  
CONTRA EL CÁNCER DE MAMA**



Hoy nos unimos en la lucha contra el Cáncer de mama. En Grupo Gransolar nos importa tu salud, y queremos recordarte que la concienciación, la prevención y la detección temprana salvan vidas.

**¡Pincha aquí para informarte y cuidarte!**



## HOY CELEBRAMOS EL DÍA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE

En el marco de Naciones Unidas, el [Acuerdo de París](#) establece medidas para reducir a la mitad las emisiones de gases de efecto invernadero y mantener el calentamiento global por debajo de 1,5 °C este siglo.

En Grupo Gransolar contribuimos con nuestra actividad a generar **energía limpia y remar a favor de un sistema energético sostenible**.

Como miembros del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), aspiramos a un mundo más justo y sostenible, liderado por buenas prácticas a favor del medio ambiente.

### ¡Tenemos un pacto con el Medio Ambiente!

Por ello, nos hemos comprometido a elaborar, para cada una de las líneas de negocio, un **Plan de Reciclaje 360**, con el objetivo de proteger la salud de nuestro planeta y la capacidad de nuestras generaciones futuras.

---

14 de septiembre / September 14, 2023



Desde Gransolar colaboramos con la [Fundación Unoentrecienmil](#) en la compra y difusión de sus cordones solidarios, su propósito es impulsar proyectos de investigación contra la leucemia infantil. Te presentamos "Punto y Final", un *teaser* cuyo objetivo es conseguir crear los títulos de crédito más largos de la historia para pedir más investigación y hacer posible el final de esta enfermedad.

**Te animamos a que tú también te sumes a esta iniciativa y tu nombre será incluido en los créditos de la película.**

Gransolar collaborates with the [Unoentrecienmil Foundation](#) in the purchase and dissemination of its solidarity cords, its purpose is to promote research projects against childhood leukaemia. We present "Punto y Final", a *teaser* whose intention is to create the longest credit titles in history to seek for more research and make it possible to put an end to this disease.

**We encourage you to join this initiative and your name will be included in the credits of the film.**

# ¿ALMERÍA, MADRID Y VALENCIA?

## ¡APÚNTATE A LA INICIATIVA DE TU COMUNIDAD!

Hemos organizado unas jornadas medioambientales en las tres sedes de Madrid, Valencia y Almería, con el objetivo de que cada uno hagamos nuestra contribución positiva en el entorno donde vivimos.

¡Puedes traer a tu familia y compartir un día estupendo junto a tus compañeros!

Sigue las siguientes instrucciones para unirse y nos volveremos a poner en contacto contigo para concretar detalles:

### 1. Entra en APlanet Community

### 2. Elige tu iniciativa



### 3. Una vez dentro, completa el FORMULARIO y pulsa el botón "ME UNO"



## I.2. Detalle operativo de las sociedades del Grupo

SOCIEDAD	SUBLÍNEA DE NEGOCIO	ACTIVIDAD	TIPO C.OP.
Deeptrack, S.L.U.	DEEPTRACK	I+D+i	Laboratorio
Energy Storage Solutions, S.L.U.	ENERGY STORAGE SOLUTIONS (E22)	-	Fábrica / Laboratorio
GRS.Construccion de Proyectos, S.L.U.	GRS. CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
GRS.Desarrollo de Proyectos, S.L.U.	GRS. DESARROLLO	Desarrollo de negocio	Oficinas
GRS.Investments, S.L.U.	GRS. DESARROLLO	-	Oficinas
GRS.O&M, S.L.U	GRS. O&M	O&M	Oficinas
Gransolar Holdings S.L. (*)	CORPORATIVO	Servicios Corporativos	Oficinas
Grupo Gransolar, S.L.U.	CORPORATIVO	Servicios Corporativos	Oficinas
Ingenia Power Solutions, S.L.U.	ISE ENERGÍA	-	Oficinas
ISE Energía, S.L.U.	ISE ENERGÍA	Ingeniería y Autoconsumo	Oficinas
PV Hardware Solutions, S.L.U.	PV HARDWARE	Fabricación e Instalación	Fábrica
PV Hardware Home, S.L.U.	PV HOME	Ingeniería y Autoconsumo	Oficinas
Construccion De Proyectos Pgrs, Lda	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
Gransolar Construction Australia Pty Ltd	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
GRS Construccion Chile, Spa	GRS CONSTRUCCIÓN	Desarrollo de negocio	Oficinas
Gransolar Desarrollo Y Construccion Mexico, S.A. De C.V.	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
Gransolar Development & Construction South Africa PTY (ltd)	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción y Desarrollo de negocio	Oficinas
Greefspan II Om (Pty) Ltd	GRS O&M	O&M	Oficinas
Grs Construction Usa, Llc	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
Grs Desarrollo Y Construccion Sl Dubai	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
Grupo Gransolar Holding Chile, Spa		-	Oficinas
Gransolar Sviluppo di Progetti, S.R.L (Grupo Gransolar Holding Italia, S.R.L.)	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
Grupo Gransolar S.L. Sucursal Sudafrica	CORPORATIVO	-	Oficinas
Jasper Om (Pty) Ltd	GRS O&M	Mantenimiento	Oficinas
Lesedi Om (Pty) Ltd	GRS O&M	Mantenimiento	Oficinas
Letsatsi Om (Pty) Ltd	GRS O&M	Mantenimiento	Oficinas
PV Hardware LLC	PV HARDWARE	Fabricación e Instalación	Fábrica
PV Hardware Middle East Ltd	PV HARDWARE	Fabricación	Fábrica
PV Hardware Solutions Sl Dubai Branch	PV HARDWARE	Instalación	Oficinas
PV Hardware South Africa (Pty) Ltd	PV HARDWARE	Instalación	Oficinas
PV Hardware Turkey Donanim Teçhizat Ticaret Anonim Şirketi	PV HARDWARE	Instalación	-
Planchar Hadware Solutions Private Limited	PV HARDWARE	Desarrollo de negocio	Oficinas
Gransolar Construction UK Limited	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción y Desarrollo de negocio	Oficinas
PVH Projotos Renovaveis, Ltda	PV HARDWARE	Instalación	Oficinas
Gransolar Development Romania S.R.	GRS DESARROLLO	Desarrollo de negocio	Oficinas
Gransolar do Brasil Construção Ltda	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
GreenGrid Connect Pty Ltd	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción e Interconexión	Oficinas

(\*) En el ejercicio 2023, se ha realizado la fusión por absorción por parte de Gransolar Holdings, S.L. sobre Grupo Gransolar, S.L.U., así como la sociedad Gransolar Holdings, S.L. cambió su denominación social a Grupo Gransolar, S.L.

I.3. Cuestiones contempladas por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad: asuntos materiales para Gransolar y criterio de reporte

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar utilizado	Apartado Informe
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del Gransolar	Breve descripción del modelo de negocio del Gransolar, 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 GRI 2-6	Apartado 2
	Políticas	Políticas que aplica el Gransolar, 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 2-23 GRI 2-24	Apartado 3, 4, 5, 6 y 7
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Gransolar, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Gransolar 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 estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2	Apartado 1, 2, 3 y 7
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3	Introducción del Apartado 3
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
		Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 305-5	Apartado 3.1	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar utilizado	Apartado Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	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 306-2	Apartado 3.1
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-5	Apartado 3.2
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 GRI 301-1	
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1	
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2	Apartado 3.3
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 GRI 305-5	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5	
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-2	Apartado 3.4
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	Apartado 3.5
	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo			GRI 2-7 GRI 2-8	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional			GRI 2-7 GRI 2-8	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar utilizado	Apartado Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Apartado 4.2 Apartado 4.6
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	
		Brecha Salarial	GRI 405-2	
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	
		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 2-19 GRI 2-20	
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1	
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3-3	Apartado 4.2
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 GRI 403-10	Apartado 4.3
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	Apartado 4.2
	Seguridad y salud	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403.3 GRI 403-5	Apartado 4.3
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-26	Apartado 4.3

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar utilizado	Apartado Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Apartado 4.4 Apartado 4.5
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-8 GRI 403-4	
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 404-3	Apartado 4.5
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Apartado 4.6
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	Apartado 4.6 Apartado 4.7
		Planes de igualdad		
		Medidas adoptadas para promover el empleo.		
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 GRI 406-1		
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 3-3	Apartado 5
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-27 GRI 2-24	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios	GRI 2-27 GRI 2-23	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar utilizado	Apartado Informe
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 2-27 GRI 406-1	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 2-27 GRI 2-23 GRI 409-1 GRI 408-1	
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-3	Apartado 6 Apartado 7.1
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-3	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 201-1 GRI 415-1	
Compromiso con la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 2-6 GRI 413-1 GRI 413-2	Apartado 3.5 Apartado 7.1 Apartado 8
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1 GRI 413-2	
		Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28	
Subcontratación y proveedores		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3 GRI 414-1 GRI 308-1	Apartado 7.3
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 GRI 414-2 GRI 308-2	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 414-1 GRI 308-1	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar utilizado	Apartado Informe
	Consumidores y clientes	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 GRI 416-2	Apartado 7.4
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 418-1	
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	Apartado 7.5
		Impuestos sobre beneficios pagados		
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Apartado 7.5

El Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L. en fecha 13 de Marzo de 2024, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 44 del Código de Comercio, en cuanto a la información requerida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el Informe del estado de información no financiera comprendido entre las fechas 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito.

El citado Informe del estado de información no financiera queda firmado a continuación por el Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L., y visado por la vicesecretaria del consejo en todas sus páginas.

Inversiones Silverstrand, S.L. (Presidente) D. Domingo Florián Vegas Fernández	Inversiones Frontyard, S.L. D. Juan Pedro Alonso Salmerón
D. Iván Ernesto Higuera Rivas (Consejero Delegado)	Girasol Investments, S.A. D. Javier Fernando Olascoaga Palacio
D. Andrew Stephen Barrett	D. Derek Wayne Glanvill
D. Víctor García Reymundo	D <sup>a</sup> . Blanca Losada Martín



**Avda. de la Transición Española 32**  
Parque Empresarial Omega, Edificio A  
28108 Alcobendas (Madrid)

**(+34) 917 364 248 | [group@gransolar.com](mailto:group@gransolar.com)**