

Grupo Gransolar, S.L. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación
Independiente del Estado de
Información No Financiera
Consolidado correspondiente al
ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GRUPO GRANSOLAR, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los socios de Grupo Gransolar, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Grupo Gransolar, S.L. (la Sociedad Dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión adjunto del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Contenidos del Estado de Información no Financiera” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos del Estado de Información no Financiera” del EINF.

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

Los Administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y que está descrito en el apartado 8 del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Gransolar, S.L. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenidos del Estado de Información no Financiera" del EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Ana Sánchez Palacios

18 de marzo de 2025





ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024



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.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Modelo de Negocio.....	4
2.1.	Gransolar Producto	6
2.2.	Gransolar Servicios	7
2.3.	Gransolar Soluciones	7
3.	Información sobre cuestiones ambientales.....	8
3.1.	Riesgos y Oportunidades Medioambientales.....	10
3.2.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	11
3.3.	Uso Sostenible de los recursos	13
3.4.	Cambio climático	15
3.5.	Protección y conservación de la biodiversidad	17
3.6.	Eficiencia energética	18
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	19
4.1.	Empleo	20
4.2.	Organización del trabajo	28
4.3.	Seguridad y Salud	29
4.4.	Relaciones Sociales.....	33
4.5.	Formación.....	34
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	36
4.7.	Igualdad.....	37
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos	38
6.	Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	40
7.	Compromiso con la sociedad	41
7.1.	Con el desarrollo sostenible	41
7.2.	Campañas de sensibilización	50
7.3.	Subcontratación y proveedores	50
7.4.	Consumidores y clientes.....	52
7.5.	Información fiscal	53
8.	Análisis de Materialidad.....	54
I.	Anexos.....	57
I.1.	Compilación campañas de comunicación y sensibilización.....	57
I.2.	Detalle operativo de las sociedades del Grupo.....	15
I.3.	Cuestiones contempladas por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad: asuntos materiales para Gransolar y criterio de reporte	16



1. Introducción

En un mundo en constante cambio, el sector privado enfrenta una responsabilidad cada vez mayor de contribuir al desarrollo sostenible y al respeto de los derechos humanos. En Grupo Gransolar S.L., y todas sus empresas subsidiarias (en adelante “Grupo Gransolar” o “Gransolar”), este compromiso no solo responde a una necesidad ética, sino que también representa una oportunidad estratégica para generar valor compartido, fortalecer la confianza de las partes interesadas y garantizar la resiliencia a largo plazo.

La sostenibilidad y los derechos humanos están intrínsecamente conectados. Las decisiones empresariales impactan en el bienestar de las comunidades, en la protección del medio ambiente y en el respeto de los principios fundamentales de dignidad y equidad. Por ello, integrar estas consideraciones en la estrategia corporativa no solo es deseable, sino esencial para construir un futuro más justo y próspero.

Uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia es la promoción de la energía solar como motor principal de la transición energética. Estamos liderando iniciativas para desarrollar tecnologías solares avanzadas que maximizan la eficiencia y reducen costos, al tiempo que minimizan el impacto ambiental. Estas acciones incluyen la implementación de plantas solares a gran escala, el despliegue de soluciones fotovoltaicas innovadoras y la integración de sistemas de almacenamiento de energía que optimizan la generación y el suministro de electricidad sostenible en nuestras operaciones y comunidades.

En 2024, las tendencias en sostenibilidad y derechos humanos han estado marcadas por varios desarrollos clave. El aumento de la regulación en sostenibilidad ha llevado a las empresas a adoptar medidas más rigurosas para cumplir con estándares ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Legislaciones como la Directiva (UE) 2022/2464 sobre la elaboración y presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés) en la Unión Europea exigen una mayor transparencia en las prácticas sostenibles, incentivando un enfoque integral para mitigar riesgos y generar impacto positivo.

La transparencia y la rendición de cuentas se han convertido en pilares fundamentales para construir confianza con las partes interesadas. Las empresas han comenzado a reportar de manera más clara y detallada sus avances y desafíos en sostenibilidad, utilizando marcos internacionales como los Estándares GRI y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

La transformación del sistema financiero hacia la sostenibilidad avanza rápidamente, impulsada por una creciente demanda de inversiones responsables en energía renovable. Herramientas como los bonos verdes, los préstamos vinculados a la sostenibilidad y los fondos ESG están tomando un papel protagonista, demostrando el interés de los inversores en respaldar proyectos solares que promuevan la transición energética, la descarbonización y un impacto ambiental positivo.



En este documento, presentamos nuestra visión, principios y acciones clave en materia de sostenibilidad y derechos humanos. Abordamos nuestras iniciativas para reducir nuestra huella ambiental, fomentar cadenas de valor responsables y garantizar condiciones laborales justas en todas nuestras operaciones, entre otras áreas. Asimismo, analizamos nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las principales referencias internacionales.

Reconocemos que el camino hacia la sostenibilidad y el respeto pleno de los derechos humanos es un proceso continuo que requiere colaboración, innovación y transparencia. Por ello, invitamos a todos nuestros socios, empleados y grupos de interés a sumarse a este esfuerzo conjunto, para juntos construir un impacto positivo y duradero en nuestra sociedad y el planeta.

2. Modelo de Negocio

Gransolar y su grupo de empresas conforman un conglomerado dedicado principalmente a la fabricación de componentes para proyectos fotovoltaicos. Además, se especializan en el diseño, desarrollo y gestión integral de instalaciones de energía solar fotovoltaica.

Su actividad está guiada por un propósito claro y valores fundamentales que orientan cada etapa de los proyectos que emprenden. Como una organización diversificada y líder en soluciones fotovoltaicas sostenibles, Gransolar trabaja para promover entornos y sociedades más equitativas, equilibradas e interconectadas.

Grupo Gransolar desarrolla su actividad en toda la cadena de valor del proceso de creación de proyectos fotovoltaicos a través de sus diferentes líneas de negocio. La compañía, con sede central en Madrid (España), opera a nivel nacional e internacional, en más de 30 países de los cinco continentes, entre los que se encuentran España, Australia, Estados Unidos, Emiratos Árabes Unidos, Sudáfrica, Arabia Saudí, Brasil y México.

Grupo Gransolar y sus distintas unidades de negocio abarcan todo el proceso de fabricación de ciertos componentes, diseño, construcción y mantenimiento de proyectos fotovoltaicos, con el objetivo de gestionar de la manera más eficiente posible sus proyectos, el Grupo cuenta con oficinas en 11 países, las principales en España, Australia, Estados Unidos o Arabia Saudí. En España, donde está localizado la mayor parte de su equipo, tiene representación de todas las líneas de negocio en Madrid; reúne el grueso de los trabajadores de GRS Engineering, GRS O&M, ISE Energía y PVHome en Almería; y cuenta con un importante centro de fabricación y oficinas de PV Hardware en Cheste (Valencia). Además, dispone de otros dos centros de fabricación en Jeddah (Arabia Saudí) y otro, de reciente inauguración, en Houston (EE. UU.).

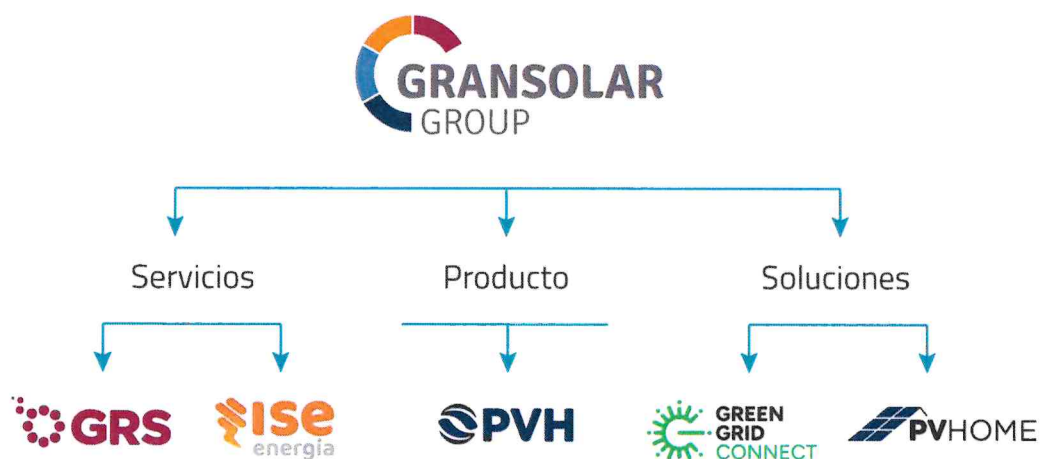


Nuestra actividad está marcada en todo momento por los valores, principios y pautas de comportamiento establecidos en el Código de Conducta, que ha sido actualizado por el Consejo de Administración por última vez el 31 de mayo de 2023, siendo esta última la versión vigente.

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

1. 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.
2. Todas las operaciones de Gransolar se llevarán a cabo de forma ética y responsable.
3. El cumplimiento de la legislación vigente en cada país es una parte necesaria de este Código.
4. El comportamiento de los empleados de Gransolar estará en línea tanto el contenido como el espíritu del Código de Conducta y Prácticas Responsables.
5. 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.
6. 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.
7. 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.





2.1. Gransolar Producto

Dentro de esta línea de negocio, se llevan a cabo la fabricación, suministro, montaje y puesta en marcha de seguidores solares y sus componentes; el desarrollo e implementación de software de monitorización y control de plantas solares fotovoltaicas, tanto a nivel industrial como comercial; y el desarrollo de controladores, como sistema que optimiza la posición del panel, con el objetivo de optimizar la generación de energía.

Por países, Gransolar Producto (PV Hardware) tiene fábrica en Cheste (Valencia-España), Jeddah (Arabia Saudí) y 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, en 2024 se han puesto 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.



540+

Plantas fotovoltaicas en los 5 continentes

20+

GW de capacidad de producción anual

180+

Plantas fotovoltaicas de más de 50 MW

32+

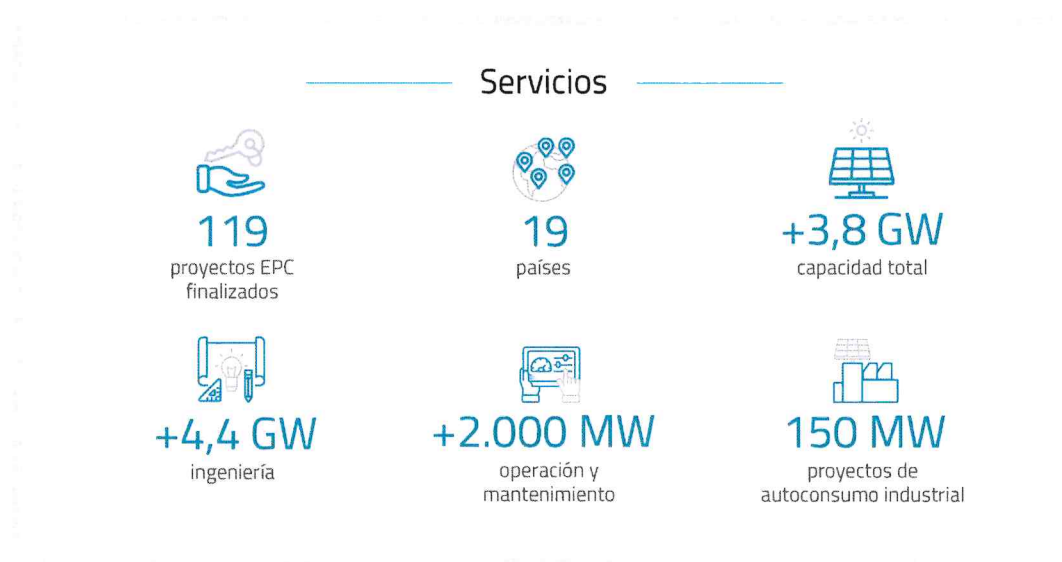
GW suministrado en todo el mundo



2.2. Gransolar Servicios

La línea de negocio de Servicios está dividida en las subáreas de:

- Ingeniería (GRS Engineering). Esta área ofrece a clientes que operan en todo el mundo una amplia variedad de servicios, entre los que se encuentran asistencia técnica y consultoría, ingeniería de diseño, ejecución, tramitación de permisos, estudios de redes e interconexión y estudios de ingeniería civil y recursos hídricos.
- Construcción de proyectos (GRS): Ofrece proyectos fotovoltaicos EPC ('llave en mano') a clientes en todo el mundo.
- Operación y mantenimiento (GRS O&M): Realiza tareas predictivas, preventivas y correctivas en plantas fotovoltaicas, tanto de construcción propia como de otras constructoras EPC. Innovación tecnológica.
- Desarrollo de proyectos: Esta área del Grupo realiza proyectos fotovoltaicos desde la fase inicial hasta el momento denominado 'Ready to build'.
- Autoconsumo para grandes consumidores (ISE Energía): Se ocupa del diseño, construcción y mantenimiento de instalaciones de autoconsumo para empresas e industrias.



2.3. Gransolar Soluciones

La línea de negocio de Servicios está dividida en las subáreas de:

- Kits de autoconsumo (PVHome): Facilita el diseño de proyectos de autoconsumo residencial a los instaladores y les proporciona el material necesario para ponerlos en marcha.
- Diseño y construcción de líneas de transmisión y subestaciones eléctricas (Green Grid Connect).



3. Información sobre cuestiones ambientales

Para Grupo Gransolar la protección del medioambiente es crucial y por ello integramos la sostenibilidad de forma estratégica en toda nuestra operativa, con el objetivo de no solo minimizar los impactos ambientales negativos que podamos generar sino de identificar y mitigar los riesgos medioambientales en cada una de las actividades que desarrollamos con el fin de reducir nuestra huella ambiental.

La meta del Grupo en la transición energética es el desarrollo de actividades en el sector energético de las energías renovables, con el objeto de producir la energía que la sociedad necesita de la manera más sostenible y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la dependencia de combustibles fósiles.

El modelo elegido para controlar los impactos que producen nuestras actividades sobre el medioambiente es la implantación de un Sistema de Gestión Integrado, conforme a la norma ISO 14001. Todas nuestras líneas de negocio cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental certificado externamente, lo que nos permite asegurar un control adecuado de nuestros procesos y el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable en cada una de nuestras actividades. Hay que señalar que durante el 2024 no hemos sido objetos de ninguna sanción ambiental en ninguna de las operaciones y actividades que desarrollamos a lo largo de nuestras sedes y proyectos en los que participamos.

El compromiso de Gransolar es invertir significativamente en la implementación de tecnologías limpias y en la investigación y desarrollo de materiales más sostenibles en todos sus procesos y actividades con el fin de reducir la huella ambiental. Por este motivo durante este año se han promovido las siguientes actividades:

- Actualización y revisión de las políticas y el mapa de riesgos del Grupo Gransolar.
- Aumento de la eficiencia energética y optimización de los procesos de fabricación, construcción y mantenimiento.



- Continuar con la implementación de nuevas tecnologías en nuestros procesos de fabricación y construcción.
- Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables en todas nuestras sedes.
- Ser una compañía Residuo Cero a través del diseño de procesos, la reutilización y el reciclaje.
- Ayudar a nuestros clientes a minimizar su huella ambiental con nuestros productos y servicios.

Asimismo, en Gransolar, la participación de los trabajadores es un elemento fundamental y reconoce que el medioambiente es responsabilidad de todos, para ello se han establecido formaciones y comunicaciones bidireccionales a todos los niveles de la compañía lo que nos permite construir un equipo y una Compañía concienciada y respetuosa con el medioambiente.

Todo esto, se recoge en nuestra nueva Política de Medioambiente y Eficiencia Energética, cuyo objetivo prioritario es la protección del medioambiente, la promoción de la eficiencia energética, el uso responsable de recursos y la aplicación de los principios de la economía circular en todas los procesos y actividades que desarrollamos.

Para ello en el Grupo Gransolar nos comprometemos en los siguientes aspectos.

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos medioambientales legales vigentes, normativas internas y otros requisitos adquiridos por el Grupo Gransolar, en todos los lugares en los que estamos presentes.
- Liderar los programas medioambientales desde el Consejo de Administración siendo el equipo directivo de cada línea de negocio el responsable de aplicarlos en su ámbito de actuación.
- Integración de los principios de protección y conservación del medioambiente y la gestión energética en las estrategias del Grupo Gransolar en todos sus niveles y operaciones.
- Promover la eficiencia energética en nuestros procesos y proyectos, y aportando soluciones accesibles, innovadoras y sostenibles a nuestros clientes ayudando a reducir su huella de carbono.
- Promover la eficiencia y excelencia en la gestión interna con la implementación de un sistema de gestión ambiental que integra aspectos económicos, técnicos, sociales, energéticos y medioambientales, con la búsqueda permanente de la mejora continua.
- Promover un enfoque colaborativo y proactivo de la gestión medioambiental y de la eficiencia energética que implique el compromiso de todos los trabajadores para prevenir posibles incidentes que puedan tener un impacto sobre el medioambiente.
- Proporcionar los recursos técnicos y humanos necesarios, a todos los empleados para que puedan desarrollar su trabajo de forma sostenible y respetuosa con el medioambiente.



- Promover la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes, y apoyar actividades de diseño que consideren la mejora del desempeño energético.
- Fomentar la aplicación de los principios de la economía circular, optimizando los recursos naturales y las materias primas, reduciendo al mínimo la generación de los residuos y gestionándolos de manera que se priorice su reutilización o el reciclaje.
- Proteger y conservar la biodiversidad de tal forma que se minimicen los impactos ambientales sobre los ecosistemas que pueden verse afectados por nuestras operaciones.
- Identificar oportunidades para la mejora continua del Sistema de Gestión Medioambiental del Grupo Gransolar mediante el uso de objetivos e indicadores apropiados para medir y controlar los riesgos y el rendimiento de estos.

3.1. Riesgos y Oportunidades Medioambientales.

Los riesgos y oportunidades asociados al medioambiente cobran una gran importancia en las diferentes actividades y procesos que se desarrollan dentro de la Compañía.

Por este motivo Gransolar identifica y evalúa estos riesgos asociados al medioambiente en el corto, medio y largo plazo por medio de una metodología propia, la cual es evaluada de manera cualitativa por un grupo de expertos en las diferentes áreas de negocio de la Compañía con el fin de identificar y valorar las consecuencias de la materialización de dichos riesgos.

En base a los riesgos medioambientales identificados y evaluados se ha desarrollado un mapa de riesgos y un plan estratégico y hoja de ruta para implementar las medidas preventivas y correctivas necesarias para cada uno de ellos.

Los principales riesgos y oportunidades identificados en las evaluaciones de impactos son riesgos legales, tecnológicos, reputacionales y de mercado; mientras que las oportunidades identificadas están vinculadas a la eficiencia energética, el uso de fuentes renovables de energía, la circularidad y la necesidad del sector para lograr una transición energética.

Para abordar estos riesgos, Grupo Gransolar aplica un enfoque de mejora continua en nuestra gestión medioambiental, asegurando que nuestras operaciones contribuyan a la protección del entorno natural y al desarrollo de un modelo energético sostenible.

A pesar de estos riesgos, la probabilidad de que ocurran daños graves o catástrofes medioambientales derivados de nuestras actividades es extremadamente baja, dada la naturaleza de nuestro trabajo y las medidas de mitigación adoptadas. Durante 2024, nuestras actividades, incluidas las de oficina, producción, diseño, ejecución y operación de proyectos, no se realizaron en zonas protegidas ni en áreas



de alto valor para la biodiversidad. Esto refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad, la protección del medioambiente y el desarrollo de un modelo energético sostenible.

3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Durante este año 2024 Gransolar ha impulsado la implementación de iniciativas de economía circular en sus procesos productivos, en sus productos y en las actividades que se desarrollan en las diferentes unidades de negocio como base de la transición hacia un modelo de desarrollo y crecimiento sostenible.

Para la adopción de este modelo en todos los procesos y actividades que se desarrollan a lo largo de la Compañía, se ha requerido de la implicación y colaboración de los proveedores y contratistas mediante el establecimiento de alianzas y criterios ambientales. Para ello durante este 2024 se ha realizado una evaluación exhaustiva de proveedores y contratistas, los cuales nos ha permitido impulsar criterios ecoeficientes en cada uno de ellos.

En el Grupo Gransolar nos hemos marcado como objetivo principal ser una compañía Residuo Cero en el año 2026. Para un grupo como Gransolar, enfocado en energías renovables, alcanzar esta certificación refuerza su liderazgo ambiental, alineando sus procesos con prácticas responsables que minimizan el impacto ambiental y promueven un uso eficiente de los recursos. Además, refuerza su imagen ante clientes, socios y comunidades, destacando como un referente en la transición hacia un modelo energético sostenible y respetuoso con el entorno.

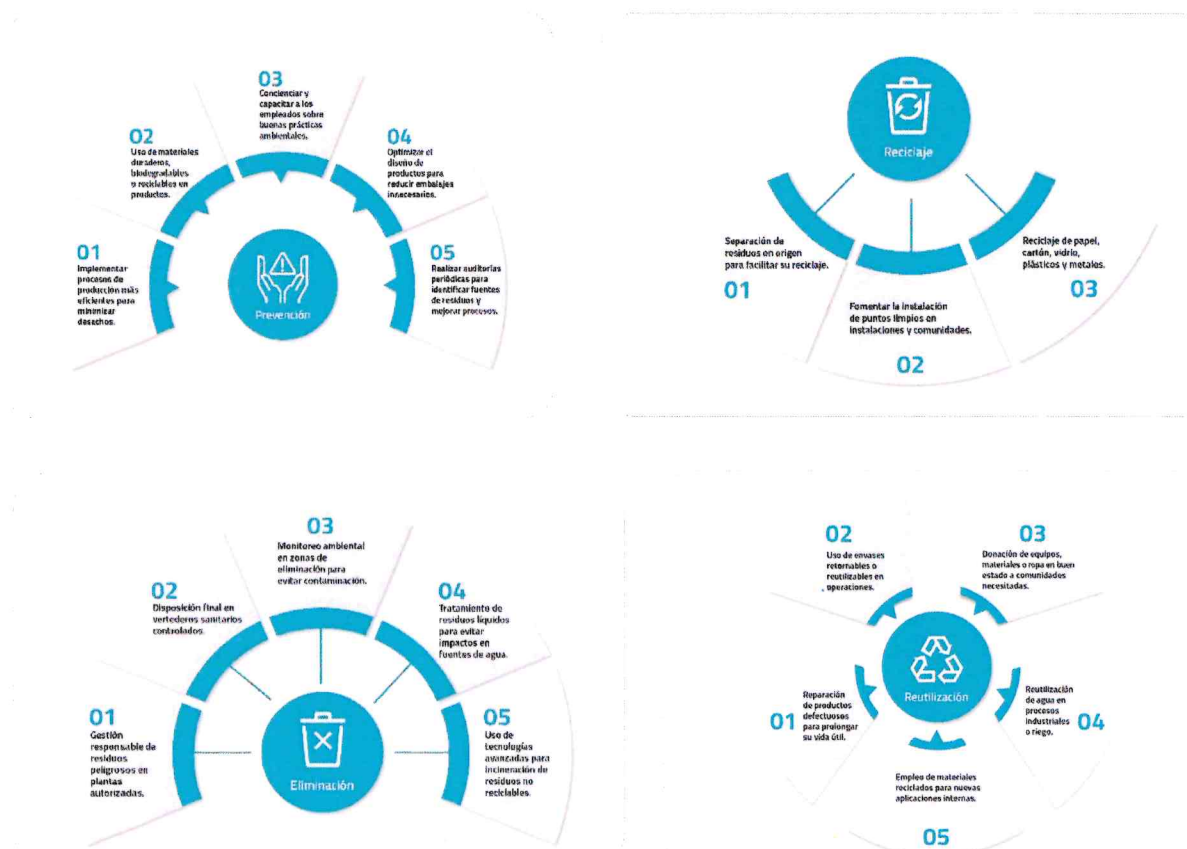
Durante este año 2024, la línea de negocio de Producto ha obtenido la certificación Residuo Cero, siendo este un importante hito para el Grupo Gransolar. Esta certificación valida el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la economía circular, asegurando que al menos el 98% de los residuos generados en sus operaciones sean valorizados mediante reciclaje, reutilización o recuperación.

Grupo Gransolar basa su gestión de residuos en los principios de la economía circular. Basándose en los principios de analizar, revisar y actualizar los ciclos de vida de materiales y productos, y las acciones y medidas llevadas a cabo incluyen:

1. **Prevención y diseño sostenible:** Fabricar componentes con materiales reciclables y duraderos para alargar su vida útil y reducir la generación de residuos.
2. **Reciclaje y recuperación:** Implementar programas para la recogida y reciclaje de componentes de proyectos fotovoltaicos al final de su vida útil, como plásticos y embalajes.
3. **Reutilización de materiales:** Integrar componentes recuperados en la producción de nuevos sistemas fotovoltaicos, minimizando la extracción de recursos vírgenes.
4. **Gestión adecuada de residuos peligrosos:** Tratar y eliminar de manera segura los residuos peligrosos como grasas, aceites, combustibles y productos químicos para evitar la contaminación del suelo y el agua.



En cuanto a las medidas implementadas destacan aquellas basadas en la prevención, la reducción, la reutilización y reciclaje, pues en Gransolar creemos firmemente en la circularidad de los recursos. Entre estas medidas, destacan:



En este sentido, Gransolar ha generado un total de 30,03 Tn de residuos peligrosos, un 2,7% menos que el periodo anterior (30,85 Tn en 2023), siendo los más representativos los absorbentes contaminados (LER 150202), principalmente trapos de limpieza contaminados (19,94 Tn en 2023 y 5,41 Tn en 2024), aceite mineral no clorado de motor (LER 130205) (7,43 Tn en 2023 y 8,57 Tn en 2023), envases vacíos de metal o plástico contaminados (LER 150110) (1,12 Tn en 2023 y 0,83 Tn en 2023), sepiolita contaminada (LER 150202) (7,5 Tn en 2024), emulsiones y disoluciones de mecanizado sin halógenos (LER 120109) (0,65 Tn en 2024), envases vacíos de metal contaminados (los que hayan contenido pinturas, aceites, disolventes, etc.) (LER 150110) (1,43 Tn en 2024), envases metálicos incluidos recipientes a presión vacíos, que contienen matriz porosa peligrosa (LER 150111) (0,62 Tn en 2024), residuos de pintura y barniz que contienen disolventes orgánicos u otras sustancias peligrosas (LER 080111) (0,84 Tn en 2024), baterías de litio (LER 160607) (0,71 Tn en 2024), lodos metálicos (LER 120118) (0,09 Tn en 2024) y agua aceitosa (LER 130507) (4,21 Tn en 2024).



En cuanto a los residuos no peligrosos, se han generado un total de 9.529,61 Tn, un 33,3% menos que el periodo anterior (14.280,68 Tn en 2023). Los residuos más representativos por cantidad han sido los residuos de papel y cartón (LER 150101) (72,34 Tn en 2023 y 58,04 Tn en 2024), residuos de madera (LER 150103) (266,36 Tn en 2023 y 289,78 Tn en 2024), chatarra (LER 170405) (13.875,62 Tn en 2023 y 9.094,66 Tn en 2024), residuos plásticos (LER 200139) (21,43 Tn en 2024), RAEEs (LER 160214) (6,66 Tn en 2024), pilas (LER 160604) (0,07 Tn en 2024) y residuos voluminosos (LER 200307) (58,97 Tn en 2024).

El perímetro considerado para el reporte de información sobre los residuos generados comprende los centros de operación ubicados en España. 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.

Por último, en relación con el desperdicio de alimentos, aunque el desperdicio de alimentos no es inherente a nuestra actividad, Gransolar considera que puede contribuir mediante campañas de sensibilización y la promoción de buenas prácticas en nuestra cadena de suministro y operaciones, garantizando un enfoque sostenible e integral.

En Grupo Gransolar, no solo cumplimos firmemente con la normativa vigente, sino que queremos liderar la transformación hacia un modelo de economía circular, promoviendo un futuro más sostenible y respetuoso con el medio ambiente, mediante medidas como:

1. El establecimiento de alianzas con el sector hostelero próximo a nuestras operaciones, identificando de manera semanal las necesidades alimenticias de los empleados.
2. El uso de servicios de *catering*, que permite ajustar las necesidades alimenticias de los empleados de manera diaria.

A través de medidas como estas, en Gransolar consideramos que, no sólo evitamos el desperdicio de alimentos generados por un mal dimensionamiento de las necesidades, sino que además fomentamos la creación de valor compartido en las comunidades en las que operamos.

3.3. 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. 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.

El compromiso con el uso sostenible de los recursos guía las acciones de Gransolar en su búsqueda por maximizar el impacto positivo de sus operaciones en el sector fotovoltaico. En España y Estados Unidos, la empresa emplea exclusivamente energía renovable con Garantías de Origen (GdO), garantizando así la



trazabilidad y sostenibilidad de la electricidad utilizada en sus actividades. Esta estrategia no solo impulsa la transición hacia un modelo energético más limpio, sino que también refuerza la contribución de Gransolar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por otro lado, en Arabia Saudí, la empresa se encuentra en fase de análisis para identificar las opciones más viables y efectivas que permitan acelerar la transición energética en la región, adaptándose a los desafíos locales y manteniendo su compromiso con la sostenibilidad. Y en relación con los suministros de los proyectos fotovoltaicos, la energía se suministra a través de la producción fotovoltaica del propio proyecto.

En línea con los principios de la Ley 11/2018, Gransolar avanza en la implementación de sistemas de gestión que respalden su compromiso ambiental y energético. Actualmente, trabaja en la obtención de las certificaciones ISO 50001 e ISO 14064, estándares internacionales que destacan las mejores prácticas en eficiencia energética y gestión de emisiones de gases de efecto invernadero. Estas acciones refuerzan la visión de Gransolar de liderar el sector renovable con soluciones innovadoras y responsables, consolidando un modelo de negocio que equilibra el desarrollo económico con la protección ambiental.

A continuación, se muestra el detalle del consumo de agua y electricidad de Gransolar en 2023 y 2024:

Consumos	Cantidad 2023	Cantidad 2024
Consumo de agua	4.084,44 m3 ⁽¹⁾	4.086,32 m3 ⁽²⁾
Consumo de energía eléctrica	5.391.676 kWh ⁽³⁾	7.157.609 kWh ⁽⁴⁾

1. Los datos sobre el consumo de agua de 2023 reportados incluyen las dos fábricas en Cheste, la fábrica de Clave y las oficinas de Madrid y Ámsterdam.
2. Los datos sobre el consumo de agua de 2024 incluyen las dos fábricas de Cheste, la fábrica de Clave hasta mediados del mes de marzo debido al cese de su actividad en ese mes y las oficinas de Madrid y Ámsterdam.
3. Los datos sobre el consumo de energía reportados para 2023 incluyen las dos fábricas de Cheste, la fábrica de Clave, la fábrica de China hasta mediados del mes de marzo debido al cese de actividad en ese mes, la fábrica de Arabia Saudí y la fábrica Hunstert y las oficinas de Madrid, Ámsterdam y Houston.
4. Los datos sobre el consumo de energía reportados para 2024 incluyen las dos fábricas de Cheste, la fábrica de China hasta mediados del mes de marzo debido al cese de actividad en ese mes, la fábrica de Arabia Saudí y la fábrica Hunstert y las oficinas de Madrid, Ámsterdam y 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 2023 y 2024:

Consumo de materiales (España)	Cantidad 2023	Cantidad 2024
Elementos metálicos (acero + aluminio)	162.655,9 t	65.872 t
Plásticos	292,85 t	262,26 t
Plásticos (tubería)	156 m	0 m
Elementos tecnológicos (controladores + baterías)	276.405 Uds.	270.564 Uds.

Consumo de materiales (Internacional)	Cantidad 2023	Cantidad 2024
Elementos metálicos (bobina + viga + poste)	56.355,987 t	78.567,619 t
Plásticos	-	11,7 t

A continuación, se muestra el detalle del consumo de materiales utilizados por la actividad de oficinas de Gransolar en 2023 y 2024:

Consumo de materiales (oficinas)	Cantidad 2023	Cantidad 2023
Papel	0,292 t	0,164 t
Tóner	31 Uds.	41 Uds.

ND

3.4. Cambio climático

El año 2024 sigue destacando como un periodo decisivo en la década más crítica para abordar la crisis climática. El cambio climático y sus múltiples consecuencias continúan siendo el principal desafío global, exigiendo acciones inmediatas para evitar que el aumento de la temperatura media mundial supere los 1°C. Este objetivo requiere un compromiso firme y coordinado a nivel internacional.

Para mitigar las emisiones de carbono y otros impactos ambientales, Gransolar adopta tecnologías y procesos de bajo impacto. Entre estas medidas se incluyen:

1. **Optimización energética:** Uso de materiales más eficientes y diseños avanzados en los paneles solares para maximizar su rendimiento y minimizar las emisiones asociadas a la fabricación y transporte.
2. **Fomento de la energía renovable:** Alimentar las operaciones industriales con fuentes de energía limpias, reduciendo la huella de carbono global del sector.
3. **Control de la contaminación atmosférica:** Monitorización y regulación de emisiones durante los procesos de fabricación. Se incluyen medidas específicas para minimizar partículas suspendidas y la liberación de gases contaminantes.
4. **Reducción de otras formas de contaminación:** Los proyectos fotovoltaicos se desarrollan atendiendo a los posibles impactos a través de otras formas de contaminación (lumínica, de suelo, etc.), especialmente en áreas cercanas a comunidades sensibles o hábitats naturales.

Para el año 2024, 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 2024 aplicando los factores de emisión publicados por MITERD referentes al año 2023. La estimación de 2024 es de 62.74 toneladas de CO₂ equivalente para el Alcance 1 y de 709,1 toneladas de CO₂ equivalente para el Alcance 2, teniendo en cuenta que el mix de la red eléctrica española publicado por la CNMC en fecha 25 de abril de 2025 es de 260 gramos de CO₂ equivalente/kWh. Dicha estimación comprende, para todas las geografías en las que estamos presentes de manera permanente.

En Grupo Gransolar, como líder en el sector energético solar, estamos comprometidos con la sostenibilidad y la mitigación de los efectos del cambio climático. Por ello, estamos trabajando activamente en la implementación de la ISO 14064 para garantizar una gestión integral de nuestras emisiones de GEI. Este proceso incluye la identificación precisa de nuestras fuentes de emisiones, su medición detallada y la definición de objetivos claros de reducción, alineados con los compromisos internacionales como el Acuerdo de París.

En 2024, comenzamos la implantación de la certificación ISO 14064 de gestión de emisiones de gases de efecto invernadero, con el objetivo de implementar un sistema de gestión integrado, junto con el de



medioambiente, que aborde cuestiones ambientales, sociales y de gestión energética. Este sistema nos aporta una visión holística de nuestro desempeño en sostenibilidad, facilitando la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de acciones correctivas en tiempo real.

El proceso de preparación e integración de esta norma ha sido diseñado para asegurar que todos los aspectos de nuestra operación estén alineados con las mejores prácticas internacionales. Este proceso incluye:

- Gestión proactiva de emisiones: Cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero basado en un inventario detallado que valida nuestro objetivo de reducción de emisiones.
- Optimización del consumo energético: Contratación de suministros de energía 100% limpia con certificado de Garantía de Origen (GdO).
- Colaboración entre áreas de negocio: Establecimiento de canales efectivos de comunicación y cooperación entre departamentos para garantizar una integración homogénea de los estándares en toda la organización.
- Sistemas de monitoreo y medición: Implementación de herramientas para el seguimiento continuo de datos, como contadores inteligentes para el seguimiento en tiempo real de los consumos.

De esta manera, reforzamos nuestra postura de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra estrategia, contribuyendo a la consecución de los objetivos a través del desempeño de nuestra actividad.

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

- Uso de vehículos eléctricos en nuestra flota para el desplazamiento dentro de las 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 cinco puntos de carga eléctrica, como incentivo para la compra y uso de vehículos eléctricos. En 2024 se puso en marcha un doble cargador rápido de 60 KW.
- El edificio de la Sede Central cuenta con la certificación BREEAM.
- El nuevo edificio de ISE Energía está en el 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, Forética y SBTi.
- 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.

3.5. Protección y conservación de la biodiversidad

La protección y conservación de la biodiversidad es un eje clave que las empresas deben integrar en su estrategia corporativa y en el desarrollo de su actividad económica. En el término de biodiversidad se incluyen los ecosistemas, sus componentes vivos y los procesos ecológicos que los sustentan.

En Grupo Gransolar somos conscientes de la necesidad de frenar el deterioro de la biodiversidad sin precedentes que se está produciendo en el planeta tal y como lo demuestran los estudios científicos. Por este motivo en todas las líneas de negocio se planifica y desarrolla, independientemente de su ubicación, todas sus actividades, proyectos y operaciones velando en todo momento por la conservación y protección de la biodiversidad, así como por la prevención y control de todos los impactos que se puedan producir.

La relación entre la biodiversidad y el clima es un aspecto clave para mantener la estabilidad climática, proteger los suelos, el aire y el agua. En Grupo Gransolar, asumimos un compromiso firme con la preservación del entorno natural. Nuestra perspectiva holística y actitud proactiva nos guían en la implementación de medidas destinadas a la conservación y restauración de la biodiversidad en cada proyecto y actividad que emprendemos. Entre nuestros objetivos corporativos se encuentra garantizar la protección de los ecosistemas, promoviendo prácticas sostenibles que minimicen nuestro impacto ambiental.

Para ello, en Grupo Gransolar contamos con un Sistema de Gestión Integrado conforme a la norma ISO 14001 el cual se encuentra certificado externamente y nos permite asegurar y controlar todos los aspectos ambientales asociados a todas las actividades que desarrollamos. Asimismo, basamos nuestras actividades en los proyectos de construcción y operación de plantas fotovoltaicas en estudios de impacto ambientales rigurosos a lo largo de toda la vida del proyecto (desde su diseño hasta su desmantelamiento) se evalúan los riesgos e impactos sobre la biodiversidad teniendo en cuenta la línea base ambiental preexistente y definiendo las medidas de mitigación adecuadas.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de las actividades de protección, restauración u otras actividades relativas a la gestión de la biodiversidad.



- Desarrollo de campañas de concienciación ambiental y de la biodiversidad entre los trabajadores, como fue la “basuraleza” en donde los empleados de las diferentes sedes recibieron una formación específica en materia medioambiental de gestión de residuos y posteriormente fueron por diferentes espacios naturales recolectando la basura existente para posteriormente segregarla para su correcto tratamiento y gestión.
- Desarrollo de lagunas artificiales en diferentes proyectos fotovoltaicos para incrementar la diversidad biológica local desde un punto de vista general, aportar una zona húmeda y permanente para los diferentes grupos faunísticos presentes, servir como punto de refugio para las poblaciones de anfibios y como punto de alimentación para aves y quirópteros.
- Instalación de cajas nidos en diferentes proyectos fotovoltaicos para aves con el fin de favorecer la nidificación de especies de aves en la zona.
- Plantación de pantallas vegetales con especies autóctonas en los diferentes proyectos fotovoltaicos con el objeto de integrar las instalaciones y mejorar la visual del entorno.

3.6. Eficiencia energética

La eficiencia energética es un pilar fundamental de la estrategia de sostenibilidad de Grupo Gransolar, alineada con nuestro compromiso de mitigar los efectos del cambio climático y optimizar el uso de recursos en todas nuestras operaciones. En este contexto, la implementación de la ISO 50001 juega un papel clave, ya que proporciona un marco de trabajo internacionalmente reconocido para establecer, implementar y mejorar continuamente sistemas de gestión energética.

La norma ISO 50001 permite a las organizaciones reducir su consumo energético, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y los costos operativos asociados, a través de un enfoque sistemático que identifica oportunidades de mejora. En Grupo Gransolar, hemos trabajado durante 2024 para la aplicación de este estándar en todas nuestras actividades, desde las oficinas hasta la fabricación y desarrollo de proyectos fotovoltaicos, asegurando una gestión integral y eficiente de la energía. Para ello se han realizado auditorías de certificación energética en las diferentes sedes que la Compañía tiene distribuidas por la península ibérica.

Entre las acciones destacadas en nuestra estrategia de eficiencia energética se encuentran:

- La optimización de procesos productivos y operativos para reducir el consumo energético.
- La incorporación de tecnologías avanzadas y energéticamente eficientes en nuestras instalaciones y proyectos.
- La formación continua de nuestros equipos para fomentar prácticas responsables en el uso de la energía.



- La monitorización constante del consumo energético y la identificación de áreas de mejora mediante indicadores clave de desempeño.

El cumplimiento de la ISO 50001 no solo refuerza nuestra capacidad para cumplir con los objetivos de sostenibilidad global, sino que también nos posiciona como líderes en la transición hacia un modelo energético más eficiente y limpio. Al integrar la gestión energética en nuestra estrategia corporativa, garantizamos un impacto positivo tanto en el medioambiente como en la competitividad y resiliencia de nuestra organización.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Durante 2024, hemos continuado implementando y fortaleciendo políticas que aseguran una gestión responsable en el ámbito de nuestro personal, alineadas con nuestros valores corporativos y nuestra visión estratégica. Estas políticas se han enfocado en:

- Procesos de evaluación y prevención de riesgos e impactos significativos:
 - Realizamos análisis periódicos para identificar y mitigar los riesgos asociados a nuestras actividades, priorizando la salud, la seguridad y el bienestar de nuestras personas.
 - Desarrollamos programas de prevención orientados a minimizar impactos sociales y laborales negativos, con especial atención a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la conciliación.
- Medidas de atenuación y control:
 - Implementamos protocolos específicos para gestionar situaciones de riesgo laboral y social, incluyendo el monitoreo continuo de condiciones de trabajo y la promoción de un entorno inclusivo y seguro.
 - Introdujimos herramientas avanzadas de análisis y seguimiento para garantizar la efectividad de nuestras acciones.
- Verificación y control de nuestras políticas:
 - Establecimos procedimientos de auditoría interna y externa que aseguran el cumplimiento normativo y la mejora continua de nuestras prácticas.
 - Desarrollamos indicadores clave de desempeño (KPIs) que permiten medir el impacto y la evolución de nuestras iniciativas.



4.1. Empleo

La plantilla de Gransolar está distribuida a nivel global, reflejo de la amplia presencia de proyectos internacionales en los que participa. Este enfoque nos permite generar un impacto positivo en las áreas de influencia de dichos proyectos, creando empleo de calidad y contribuyendo al desarrollo socioeconómico de estas regiones. A continuación, se presenta el número total y la distribución de empleados al cierre de los ejercicios 2023 y 2024, desglosados por país:

Empleados por país	2023	2024
Arabia Saudí	158	207
Australia	216	159
Brasil	6	5
Canadá	-	1
Chile	8	6
China	-	2
Emiratos Árabes	32	30
Estados Unidos	78	95
España	1.096	937
India	4	12
Italia	1	3
México	21	20
Portugal	9	10
Reino Unido	1	3
Rumanía	2	2
Sudáfrica	107	99
Turquía	9	8
Total	1.748	1.599

La plantilla está compuesta por 1.599 empleados a cierre del ejercicio 2024, de los cuales 372 son mujeres y 1.227 son hombres, lo que representa un 23.26% y un 76.74% respectivamente del total de empleados. En comparación con los datos de 2023, se puede apreciar un decrecimiento de 150 personas, explicada por los procesos de reestructuración de equipos durante el ejercicio 2024.

A continuación, se muestra el número de empleados a cierre de los ejercicios 2023 y 2024 distribuidos por sexo, edad y categoría profesional, así como por tipo de jornada y de contrato:

Empleados por sexo	Total	
	2023	2024
Hombre	1.320	1.227
Mujer	428	372
TOTAL	1.748	1.599



Empleados por edad	Total	
	2023	2024
Hasta 30 años	512	416
Entre 30-50	1.046	984
Más de 50 años	190	199
TOTAL	1.748	1.599

Teniendo en cuenta la distribución en grupos de edad, podemos observar cómo la contratación se ha distribuido de la siguiente manera: <30 años = 26,02%; 30-50 años = 61,54%; y >50 años = 12,44%. Se evidencia la tendencia de estabilidad en relación con 2023.

Empleados por categoría profesional	Total	
	2023	2024
Consejeros	1	1
Directivos	21	18
Técnicos/Titulados	621	594
Administrativos	317	334
Oficiales	250	201
Operarios	538	451
TOTAL	1.748	1.599

Distribución de modalidades de contrato de trabajo y jornada	Total	
	2023	2024
Indefinido	1.649	1.511
Fijo discontinuo	29	0
Temporales	70	88
TOTAL	1.748	1.599
A tiempo completo	1.734	1.585
A tiempo parcial	14	14
TOTAL	1.748	1.599

A continuación, se indican los datos referentes a altas y bajas del ejercicio 2024:

Altas	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOT
Corporativo	2	5	1	1	-	-	-	2	-	-	-	1	12
Producto	37	23	23	14	20	7	12	4	20	17	15	7	199
Servicios	15	20	21	12	7	6	6	2	11	13	9	6	128
Soluciones	-	-	-	1	2	2	-	-	2	3	3	-	13
Total	54	48	45	28	29	15	18	8	33	33	27	14	352

Bajas	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOT
Corporativo	1	1	-	-	1	7	10		1	3	3	4	31
Producto	20	14	12	14	12	20	18	18	39	53	8	13	242
Servicios	9	22	18	23	26	35	17	15	15	14	8	18	219
Soluciones	-	1	1	1	-	1	1	1		2	1	-	9
Total	31	37	31	38	39	63	46	34	55	72	20	35	501

En relación con los datos reflejados en las tablas de altas y bajas, podemos determinar que estos han sido estables durante todo el año.

En cuanto a las bajas, vemos que 501 personas han causado baja en el ejercicio 2024 mientras que las altas han ascendido a 352.

	Altas		Bajas	
	2023	2024	2023	2024
Corporativo	39	12	16	31
Producto	497	199	137	242
Servicios y Soluciones	257	141	128	228
Total	793	352	281	501

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	Total 2024
Arabia Saudí	135	211,0
Australia	172	191,69
Brasil	5	5,57
Canadá	-	0,77
Chile	11	6,13
China	-	0,31
Emiratos Árabes	25	30,92
Estados Unidos	41	87,01
España	994	1034,42
India	4	5,65
Italia	1	2,31
México	19	20,20
Portugal	7	9,17
Reino Unido	1	1,58
Rumanía	1	2,00
Sudáfrica	108	103,76
Turquía	8	8,73
Total	1.532	1721,20

Empleados medios por categoría profesional	Total	
	2023	2024
Consejeros	1	1,00
Directivos	21	22,00
Técnicos/Titulados	552	618,60
Administrativos	276	339,39
Oficiales	216	225,03
Operarios	466	515,17
TOTAL	1.532	1.721,20

A continuación, se incluyen tablas promedio con datos totales de Gransolar. Promedio de contratos en 2023 y 2024 por tipo de contrato y jornada distribuidos por sexo, edad y categoría profesional:

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo			
	Hombres		Mujeres	
	2023	2024	2023	2024
Fijos discontinuos	16	21,35	1	1,00
Indefinidos	1.101	1.208,89	343	368,89
Temporales	47	75,05	25	46,02
TOTAL	1.164	1.305,29	369	415,91
A tiempo completo	1.161	1.301,85	365	409,99
A tiempo parcial	3	3,44	4	5,92
TOTAL	1.164	1.305,29	369	415,91

Promedio de contratos por edad	Distribución por edad					
	Hasta 30 años		Entre 30-50		Más de 50 años	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Fijos discontinuos	8	11,41	8	7,85	2	3,08
Indefinidos	394	406,63	882	976,65	167	194,50
Temporales	15	28,13	41	75,01	16	17,92
TOTAL	417	446,17	931	1.059,51	184	215,51
A tiempo completo	416	444,46	925	1.052,35	184	215,02
A tiempo parcial	1	1,71	6	7,16	0	0,49
TOTAL	417	446,17	931	1.059,51	184	215,51



Promedio de contratos por categoría profesional	Distribución por categoría profesional									
	Directivos ⁽¹⁾		Técnicos/Titulados		Administrativos		Oficiales		Operarios	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Fijos discontinuos	0	0	0	0,11	0	0	0	0	18	22,24
Indefinidos	20	21,25	539	596,60	254	304,04	193	193,16	436	462,73
Temporales	2	1,75	13	21,90	22	35,35	23	31,87	12	30,20
TOTAL	22	23,00	552	618,60	276	339,39	216	225,03	466	515,17
A tiempo completo	22	23,00	548	613,25	275	337,35	216	225,03	463	513,20
A tiempo parcial	0	0	4	5,36	1	2,04	0	0	3	1,97
TOTAL	22	23,00	552	618,60	276	339,39	216	225,03	466	515,17

(1). En 2023, al menos de Desactivación se ha incluido tanto a los 22 directivos, como al Consultor Externo.

El número de despidos durante 2023 y 2024, distribuidos por sexo, categoría y edad, ha sido el siguiente:

Despidos por sexo	Total	
	2023	2024
Hombres	58	85
Mujeres	13	31
TOTAL	71	116

Despidos por Edad	Total	
	2023	2024
Hasta 30 años	19	26
Entre 30-50	37	69
Más de 50 años	15	21
TOTAL	71	116

Despidos por Categoría Profesional	Total	
	2023	2024
Directivos	1	4
Técnicos/Titulados	15	40
Administrativos	19	25
Oficiales	6	9
Operarios	30	38
TOTAL	71	116

Durante el año 2024 queda también reflejada la reestructuración de equipos e implantación las políticas y procesos de contratación más adecuadas para el desarrollo de la actividad de Gransolar.

Remuneración media por Sexo	Total €	
	2023	2024
Hombre	43.946 €	43.366 €
Mujer	42.518 €	48.380 €

Remuneración media por Edad	Total €	
	2023	2024
Hasta 30 años	34.370 €	40.199 €
Entre 30-50	45.263 €	49.966 €
Más de 50 años	56.038 €	57.436 €

Remuneración media por Categoría Profesional	Total €	
	2023	2024
Consejeros ⁽¹⁾	194.723 €	148.489 €
Directivos	224.174 €	188.899 €
Técnicos/Titulados	61.328 €	65.056€
Administrativos	36.369 €	43.394€
Oficiales	38.578 €	47.884€
Operarios	19.545 €	25.119€

⁽¹⁾ El dato de remuneración del Consejo Delegado se presenta a título comparativo con el dato de remuneración media de todos los miembros del Consejo de Administración.

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 296.471€, 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 99.500€ y la brecha de estos últimos es de un 17%, provocada por las dietas 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 44%.

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 32.46% 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 (20.116€), en relación con los estándares marcado por la legislación española y el Ministerio de Trabajo, se sitúa un 26,71% por encima del SMI en 2024.

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 2023 y 2024:

Brecha Salarial (€)	Salario Mujeres/Hombres (%)	
	2023	2024
Consejero ⁽¹⁾	58%	44,34%
Directivos	11,54%	27,35%
Técnicos/Titulados	12,88%	12,52%
Administrativos	11,45%	10,64%
Oficiales	1,35%	2,29%
Operarios	-0,06%	-21,06%
Compañía	1,87%	-0,03%

(1) El dato de la brecha salarial del consejero delegado se presenta junto con el dato de brecha salarial de todos los miembros del Consejo de Administración.

Brecha Salarial (€)	Salario Mujeres/Hombres (%)	
	2023	2024
Doméstico	1,64%	5,06%
Internacional	-0,54%	-12,29%
Grupo	1,87%	-0,03%

Durante el 2024, hemos mantenido la tendencia a la baja en la reducción de la brecha salarial, consolidando los avances logrados en el ejercicio anterior. Este resultado sigue siendo impulsado por la



variación en las categorías de Oficiales y Operarios, debido a la continuidad en la contratación de un número significativo de mujeres en Australia y EE. UU. Estas incorporaciones han sido realizadas con salarios competitivos, superiores a los promedios observados en otras geografías como España o Arabia Saudí, donde predominan hombres en estas categorías con una remuneración media más baja.

Además, se ha mantenido la demanda de perfiles altamente especializados en maquinaria específica, que requieren una remuneración superior, reforzando nuestro compromiso con la igualdad salarial y la atracción de talento cualificado en todas nuestras geografías.

4.2. Organización del trabajo

En Grupo Gransolar, reconocemos que una organización eficiente del trabajo es clave para el bienestar de nuestra plantilla y el cumplimiento de nuestros objetivos empresariales. Durante 2024, hemos reforzado nuestras políticas de organización laboral, priorizando la conciliación entre la vida personal y profesional, la igualdad de oportunidades y la promoción de un entorno saludable y productivo.

Nuestra estrategia de organización del trabajo se basa en la planificación estructurada de tareas, la asignación clara de responsabilidades y la utilización de herramientas tecnológicas que optimicen los procesos. Entre las medidas implementadas destacan:

- **Flexibilidad horaria:** Adoptamos horarios laborales adaptables a las necesidades individuales, promoviendo la conciliación familiar y personal, mientras mantenemos una jornada laboral de 40 horas semanales de media, conforme a la normativa aplicable. Esta política busca garantizar un equilibrio entre productividad y bienestar, adaptándose a las particularidades de cada proyecto y ubicación geográfica.
- **Trabajo remoto e híbrido:** Mantenemos opciones de teletrabajo para puestos compatibles, asegurando la continuidad operativa y el bienestar de nuestros empleados.
- **Planes de formación y desarrollo:** Diseñamos programas de capacitación para maximizar la eficiencia en el trabajo y el crecimiento profesional, alineados con las necesidades estratégicas del Grupo.

Conscientes de la importancia de garantizar el derecho a la desconexión digital, en 2024 hemos fortalecido las medidas destinadas a respetar los tiempos de descanso y ocio de nuestra plantilla. Estas incluyen:

- **Medidas de comunicación fuera del horario laboral:** Establecimos directrices claras para evitar la exigencia de responder correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera de la jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales.



- Promoción de una cultura de respeto al tiempo personal: Implementamos campañas internas para sensibilizar a los equipos y líderes sobre la importancia de respetar los tiempos de descanso de los compañeros.
- Desconexión en periodos vacacionales: Garantizamos que los empleados puedan disfrutar plenamente de sus vacaciones sin interrupciones laborales, asignando mecanismos de soporte para la continuidad del trabajo.

Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados, reconociendo que una organización equilibrada del trabajo y la desconexión laboral son esenciales para garantizar una plantilla motivada, saludable y productiva.

4.3. Seguridad y Salud

En Grupo Gransolar siempre hemos estado comprometidos con la seguridad y salud en el desarrollo de nuestra actividad. Más aún, en la búsqueda de nuestra mejora continua, durante este 2024 hemos desarrollado e integrado en nuestra estrategia el nuevo valor "Safe & Care", basado en la conciencia común de la importancia que tiene la Seguridad, Salud y el Medioambiente en nuestro día a día, no sólo como un conjunto de normas y procedimientos que debemos de cumplir sino, como una forma de pensar y actuar.



El Consejo de Administración de Grupo Gransolar, a través de las iniciativas aprobadas por el Comité de ESG, hace hincapié en salvaguardar y promover la seguridad y salud de todos los empleados y operaciones que se desarrollan en las diferentes unidades de negocio.

Una de las iniciativas más importantes desarrolladas durante este año ha sido la creación del HSE Hub, como plataforma para fomentar una cultura en seguridad, salud y medioambiente proactiva donde todos los trabajadores deben colaborar y participar de manera activa en aspectos de seguridad y salud en el día a día de la Compañía y en la que la seguridad y salud se articula como nuestra forma de trabajar.

Los compromisos básicos que se pretenden implementar desde HSE Hub son los siguientes:

- **Proporcionar condiciones de seguridad seguras y saludables** en todas las actividades que desarrollamos para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Crear un clima de confianza necesario** para que la información de seguridad fluya con transparencia en la organización de manera que permita detectar y corregir condiciones inseguras en cualquier actividad que desarrollamos.
- **Promover la seguridad física y psicológica** en los lugares de trabajo mediante la realización de iniciativas de apoyo



- Informar, capacitar y sensibilizar a todos los trabajadores de Gransolar en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente

La Política de Seguridad y Salud de Grupo Gransolar cuya revisión fue aprobada en marzo de 2024, y última actualización en diciembre 2024, manifiesta el compromiso de la Compañía con los más altos estándares de seguridad y salud laboral (SST) para garantizar un entorno de trabajo saludable y Seguro tanto desde el punto de vista físico como emocional.

Dicha política ha sido comunicada a toda la organización y a empresas contratistas, con el objetivo de comunicar e informar de lo que se espera de cada uno de los colectivos.

4.3.1. Riesgos y Oportunidades

A principios de año se realizó un estudio exhaustivo de todas las actividades que se realizaban en las diferentes líneas de negocio con el objetivo de identificar las de mayor riesgo e impacto en el día a día de la operativa.

Una vez identificadas y evaluadas dichas actividades se desarrollaron las llamadas “Life Saving Rules”, cuyo objetivo es desarrollar y transmitir normas básicas encaminadas a garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro, tanto física como emocionalmente, así como preservar el medioambiente.



En Gransolar establecemos procedimientos para identificar los peligros y evaluar los riesgos de todas nuestras actividades con el fin de prevenir incidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como velar por el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en cada país en el que operamos.

En cada una de nuestras unidades de negocio disponemos de:

- Evaluaciones iniciales y periódicas: Para identificar peligros y evaluar los riesgos asociados.



- Planes de acción preventiva: Diseñados para eliminar o reducir los riesgos detectados.
- Procedimientos de trabajo seguro: Diseñados para realizar el trabajo de una manera segura y eficiente.

En Gransolar fomentamos la participación de los empleados, mediante la comunicación activa para detectar posibles mejoras en la gestión de riesgos, para ello este año hemos creado herramientas como SAS "Serious About Safety" o "Lince" para realizar dichas comunicaciones.

4.3.2. Sistema de Gestión

Durante este año 2024 se ha realizado la integración del sistema de gestión de seguridad, salud y medioambiente en todas las unidades de negocio de la compañía, el cual se basa en los estándares de la norma ISO 45001 y ha sido certificado por una empresa externa.

Este año se ha realizado un autodiagnóstico para identificar y priorizar los posibles puntos de mejora basándose en un estudio en profundidad del sistema y apoyándose en diferentes fuentes de información, como son las auditorías, informes, sugerencias, etc.

4.3.3. Fomento de la Salud y el Bienestar

Nuestros trabajadores y contratistas valoran el disponer de un entorno de trabajo seguro y saludable. Por ello, establecemos una comunicación y un diálogo abierto, buscando crear un espacio de confianza en el que compartir sus incidentes y preocupaciones. Por ello este año se han creado las "Safety Alerts" mediante las cuales se comunican aquellos incidentes y accidentes que han ocurrido en la empresa, para de esa forma conocer las causas y aprender de las lecciones aprendidas de los mismos.

En Gransolar creemos en un entorno saludable, por ese motivo este año se han realizado planes de bienestar, los cuales fomentan hábitos saludables tanto dentro como fuera del entorno laboral. Ejemplos de estos planes han sido la distribución gratuita de fruta a los empleados dos veces por semana en todas las sedes de la compañía o la creación en PVH del programa de ergonomía activa.

Ofrecemos un portafolio de beneficios sociales, entre los que destacan el seguro de salud universal para todos los empleados, que incluye cobertura de asistencia psiquiátrica y psicológica. Nuestros beneficios sociales incluyen el cuidado de la salud mental como una piedra angular del bienestar de nuestros empleados.

4.3.4. Indicadores de Seguridad y Salud

En Grupo Gransolar, entendemos que un entorno laboral seguro y saludable no solo es un derecho de nuestros empleados, sino también una responsabilidad colectiva. Seguiremos trabajando para consolidar nuestra posición como líder en salud y seguridad, promoviendo una cultura corporativa donde la protección y el bienestar de las personas sean una prioridad indiscutible.



En cuanto a las enfermedades profesionales provocadas como consecuencia de la actividad laboral, no se ha registrado ninguna enfermedad de gravedad durante los ejercicios 2023 y 2024. En relación al absentismo, en 2024 se han registrado 10.925 horas por causas de ausencias familiares o médicas, matrimonio, permisos de lactancia o fallecimiento de familiares, entre otros. Las horas registradas por estos mismos motivos en 2023 fueron 9.903 horas.

A continuación, se indican los accidentes las tasas de accidentabilidad asociadas durante 2023 y 2024:

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes	16	5	14	3
Índice de frecuencia ¹	7,23	6,79	5,71	3,91
Índice de gravedad ²	0,25	0,18	0,07	0,34

¹ El índice de frecuencia de accidentes se ha calculado de la siguiente manera: $(N^{\circ} \text{ de accidentes} \times 1.000.000) / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$

² El índice de gravedad de accidentes se ha calculado de la siguiente manera: $(N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas} \times 1.000) / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$

4.3.5. Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

En todos los países donde operamos, contamos con servicios de seguridad y salud enfocados en la prevención y promoción del bienestar.

En algunas líneas de negocio, como PVH en España, disponemos de un Servicio de Prevención Propio gestionado por personal interno de la compañía. En el resto de las unidades de negocio, trabajamos con Servicios de Prevención Ajeno.

Además, en todas nuestras líneas de negocio, ofrecemos un servicio médico externo al que todos los empleados pueden acceder a través de los distintos planes de salud. Asimismo, en todas nuestras sedes, plantas de producción, proyectos de construcción y operación, contamos con Planes de Emergencia. Estos incluyen equipos de personas capacitadas en primeros auxilios para actuar ante cualquier incidente, así como grupos especialmente entrenados mediante simulacros para responder eficazmente en situaciones de emergencia.

4.3.6. Formación, Sensibilización y Prevención

Capacitar a nuestro personal es fundamental para garantizar su seguridad. Por ello, todos los empleados tienen a su disposición cursos en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Además, se ofrecen cursos específicos sobre prevención de riesgos laborales, uso de equipos de protección personal y procedimientos de emergencia.

Durante este año se ha continuado con la formación y sensibilización de todos los empleados y contratistas, mediante múltiples actividades en las que destacan:



- Formación en temas de prevención de riesgos laborales para nuestros empleados conforme a los riesgos a los que se encuentran expuestos.
- Campañas mensuales de Seguridad, las cuales están basadas en las Life Saving Rules de la compañía, en las cuales cada mes se trataba una Life Saving Rules específica.
- La I Semana de la Seguridad y Salud, donde se compartieron contenidos sobre la salud emocional, actividad física, alimentación saludable, etc.
- Embajadores "Safe & Care" en la que todos los trabajadores eligieron a los embajadores de seguridad y salud de la Compañía con el objetivo de reconocer a aquellos compañeros que mejor muestran en el día a día el valor de la compañía "Safe & Care".

I Semana de la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente 2024



4.4. Relaciones Sociales

Del total de la plantilla de Gransolar, un 59,09 % de la plantilla de Gransolar está cubierta por convenio colectivo o sindicato en 2024. 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 2023 y 2024:

Empleados por país	Empleados a cierre		Empleados cubiertos por Convenios Colectivos		Porcentaje de empleados cubiertos por Convenios Colectivos	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Arabia Saudí	158	207	-	-	-	-
Australia	216	159	-	-	-	-
Brasil	6	5	6	5	100%	100%
Canadá	-	1	-	-	-	-
Chile	8	6	-	-	-	-
China	-	2	-	-	-	-
Emiratos Árabes	32	30	-	-	-	-
Estados Unidos	78	95	-	-	-	-
España	1.096	937	1.096	937	100%	100%
India	4	12	-	-	-	-
Italia	1	3	1	3	100%	100%

México	21	20	-	-	-	-
Portugal	9	10	-	-	-	-
Reino Unido	1	3	-	-	-	-
Rumanía	2	2	-	-	-	-
Sudáfrica	107	99	-	-	-	-
Turquía	9	8	-	-	-	-
Total	1.748	1.599	1.103	945	63,10%	59,09%

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" y durante el año 2024 se han mantenido en aplicación.

4.5. Formación

La formación continua constituye un pilar fundamental en la política de Personas de Grupo Gransolar y es una parte esencial de nuestra cultura organizativa. Nuestro principal objetivo es desarrollar y actualizar las competencias y habilidades de los empleados para garantizar un desempeño óptimo en sus roles.

Como cada año, hemos diseñado y ejecutado un plan de formación alineado con la estrategia de la compañía y las necesidades tanto de la Organización como de sus profesionales. En 2024, se llevaron a cabo un total de 5.057 actividades formativas distribuidas entre nuestras diferentes líneas de negocio.

Entre los objetivos clave que Grupo Gransolar persigue con su plan de formación destacan:

- Incrementar la eficacia y eficiencia organizativa: A través del desarrollo adecuado de las personas que desempeñan cada función, buscamos optimizar los procesos y resultados.
- Prepararnos para el cambio: Nos anticipamos a los retos derivados de la evolución del entorno o de los futuros proyectos de la empresa, asegurando que nuestro equipo esté preparado para enfrentarlos con éxito.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional: Promovemos la motivación, el crecimiento profesional y el enriquecimiento personal de nuestros empleados como parte de nuestro compromiso con el salario emocional y su bienestar integral.



En Grupo Gransolar, consideramos que invertir en la formación de nuestros empleados no solo fortalece su desarrollo individual, sino que también impulsa el crecimiento colectivo y la sostenibilidad de la organización.

Las horas de formación se distribuyen de la siguiente manera, atendiendo a criterios sociales:

Categoría profesional	Horas de formación	
	2023	2024
Directivos	887	827
Técnicos/Titulados	20.763	21.995
Administrativos	8.531	8.027
Oficiales	2.060	2.323
Operarios	4.649	5.226
TOTAL	36.890	38.397

Empleados por sexo	Horas de formación	
	2023	2024
Hombres	26.801	24.670
Mujeres	10.089	13.727
TOTAL	36.890	38.397

Adicionalmente a las horas de formación reflejadas en las tablas, durante 2024 se ha brindado un total de 190 horas de formación a 21 empleados becarios.

Después de la primera edición del Programa de Talento (Develop your Energy), hemos conseguido que los 8 participantes del programa hayan podido ser ubicados en diferentes puestos de la empresa, tanto a nivel de oficina como de obra, cumpliendo el objetivo establecido para este programa.

También hemos incorporado unos 37 becarios cursando grados universitarios de los cuales han sido contratados 4 y continúan actualmente en la empresa. Seguimos continuando con nuestro convenio de colaboración con el centro IES Clara del Rey donde hemos incorporado a dos alumnos de su centro.

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 2024 se ha asistido a 4 ferias de empleo, distribuidas por Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 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, estamos firmemente comprometidos con la inclusión y la accesibilidad de todas las personas, sin importar sus capacidades. En línea con nuestra responsabilidad social, implementamos medidas para asegurar que nuestras instalaciones, procesos y proyectos sean accesibles para personas con discapacidad. Esto incluye la adaptación de nuestros espacios de trabajo, oficinas y centros de operación, garantizando que todos los empleados, proveedores y visitantes con discapacidad puedan acceder de manera segura y cómoda. Además, promovemos la sensibilización y formación de nuestros equipos sobre la importancia de la accesibilidad, buscando eliminar cualquier barrera física o actitudinal que pueda limitar la participación plena de las personas con discapacidad en nuestras actividades.

Más aún, en el desarrollo de proyectos fotovoltaicos y en nuestras actividades de expansión, nos aseguramos de que se consideren los principios de accesibilidad desde la fase de planificación. Esto implica evaluar el impacto de nuestras infraestructuras en las personas con discapacidad y trabajar con las comunidades locales para garantizar que los espacios públicos y privados que afectemos sean inclusivos. Siguiendo las directrices de accesibilidad universal, nos aseguramos de que nuestros proyectos contribuyan a la creación de entornos accesibles, promoviendo la integración social y laboral de las personas con discapacidad, y cumpliendo con las normativas locales e internacionales en materia de accesibilidad.

En relación con la empleabilidad de las personas con discapacidad, contamos con 9 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 2024 hemos realizado donaciones y contribuciones por un valor total de 131.760€ 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, como son las certificaciones BREEAM y LEED para nuestro centros de operación.

4.7. Igualdad

Grupo Gransolar se compromete a fomentar un entorno laboral inclusivo, diverso y equitativo, donde todos los empleados puedan desarrollarse profesionalmente sin discriminación alguna. A continuación, se detalla el enfoque integral de la organización en materia de igualdad, que incluye medidas específicas y programas concretos para garantizar el trato equitativo y las mismas oportunidades para todos.

Conscientes de la importancia de la igualdad de género, Grupo Gransolar ha implementado diversas iniciativas para equilibrar las oportunidades entre hombres y mujeres. Estas medidas incluyen:

- **Políticas de selección y contratación imparciales:** Diseñadas para garantizar procesos objetivos, basados exclusivamente en las competencias y experiencia del candidato, evitando cualquier sesgo de género.
- **Programas de formación y sensibilización:** Dirigidos a todos los niveles jerárquicos de la organización, para fomentar una cultura de respeto e igualdad.
- **Revisión periódica de salarios:** Para asegurar la equidad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan roles equivalentes.

La distribución de la plantilla de todo el Grupo a cierre del año 2024, teniendo en cuenta la categoría profesional y el sexo, es la siguiente:

Categoría profesional	Hombres (%)		Mujeres (%)	
	2023	2024	2023	2024
Directivos ⁽¹⁾	1,14%	14,51%	0,11%	6,38%
Técnicos/Titulados	24,49%	1,19%	11,04%	0,00%
Administrativos	10,8%	11,44%	7,32%	1,13%
Oficiales	12,7%	24,27%	1,60%	3,94%
Operarios	26,37%	25,33%	4,42%	11,82%
TOTAL	75,5%	76,74%	24,5%	23,26%

(1) En la categoría de Directivos se incluyen los empleados que ostentan la categoría de Directivos y el Contingente.

Más aún, Grupo Gransolar cuenta con un Plan de Igualdad que establece una hoja de ruta clara y medible para promover la equidad en todos los ámbitos de la organización. Este plan incluye:

- **Diagnósticos periódicos:** Análisis detallados de la situación de igualdad en la empresa para identificar áreas de mejora.
- **Objetivos específicos:** Como el incremento de la representación femenina en puestos de liderazgo y la eliminación de barreras estructurales.
- **Indicadores de seguimiento:** Herramientas que permiten medir el impacto de las acciones implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario.

La distribución de la plantilla de todo el Grupo a cierre del año 2024, 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	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Directivos ⁽¹⁾	0,00%	5,94%	0,92%	12,07%	0,34%	2,88%
Técnicos/Titulados	9,73%	0,00%	22,31%	0,88%	3,49%	0,31%
Administrativos	6,18%	3,19%	9,61%	8,01%	2,35%	1,38%
Oficiales	4,81%	7,07%	8,12%	17,32%	1,37%	3,81%
Operarios	8,58%	9,82%	18,88%	23,26%	3,32%	4,07%
TOTAL	29,30%	26,02%	59,80%	61,54%	10,90%	12,45%

(1) En la categoría de Directivos se incluyen los empleados contratados en la categoría de Directivos y el Consejo.

Grupo Gransolar tiene una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, ha establecido:

- Protocolos claros y accesibles: Que describen los pasos a seguir para denunciar situaciones de acoso, garantizando la confidencialidad y el apoyo a las víctimas.
- Comité de igualdad y diversidad: Encargado de supervisar y gestionar las denuncias, asegurando una respuesta rápida y efectiva.
- Campañas de sensibilización: Orientadas a prevenir situaciones de acoso y fomentar un entorno laboral respetuoso.

En Grupo Gransolar, la igualdad no es solo un compromiso, sino un pilar fundamental de nuestra visión y cultura organizacional, y trabajamos para garantizar un entorno inclusivo y equitativo para todos nuestros empleados y colaboradores.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Gransolar se compromete a respetar y promover los Derechos Humanos en todas sus operaciones, tanto a nivel interno como en la cadena de suministro y los proyectos que desarrolla. La empresa ha establecido políticas claras en este ámbito, alineadas con los principios internacionales de derechos humanos, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

En Gransolar, la evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos en los derechos humanos son procesos fundamentales dentro de nuestra estrategia de responsabilidad social corporativa. En línea con los principios internacionales de derechos humanos, hemos implementado un sistema de gestión que permite identificar, evaluar y mitigar los posibles riesgos que puedan surgir a lo largo de nuestras operaciones. Este proceso comienza desde la fase de planificación de nuestros proyectos, donde se realizan estudios de impacto que incluyen la posible afectación a los derechos humanos de las comunidades locales, nuestros empleados y los grupos de interés involucrados. Estos

estudios permiten detectar de manera temprana cualquier riesgo relacionado con condiciones laborales, derechos de las comunidades, acceso a recursos y la seguridad, lo que nos permite implementar acciones preventivas para evitar posibles violaciones.

Una vez identificados los riesgos, Gransolar establece medidas de prevención y atenuación específicas, como la implementación de códigos de conducta que promueven el respeto a los derechos laborales, el cumplimiento de la legislación en materia de trabajo y el respeto a las comunidades en las que operamos. Además, realizamos auditorías internas y externas periódicas para monitorear la efectividad de nuestras acciones y garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos. En caso de que se identifiquen impactos significativos en los derechos humanos, nos comprometemos a aplicar medidas correctivas y a dialogar con las partes afectadas, buscando una solución que respete los derechos fundamentales de las personas. A través de estos procesos, Gransolar asegura un desempeño empresarial que contribuye al desarrollo respetuoso y responsable de nuestras actividades, promoviendo el respeto y la protección de los derechos humanos en todas nuestras operaciones.

Además, trabajamos estrechamente con nuestros proveedores y socios, implementando incluso medidas preventivas y correctivas en caso de ser necesario, para asegurarnos de que cumplen con estándares éticos y laborales que respeten los derechos fundamentales de las personas, como el derecho a condiciones de trabajo justas y a la no discriminación. Este compromiso se refleja en la inclusión de criterios de derechos humanos en nuestras políticas internas, en los contratos con proveedores y en la ejecución de proyectos, buscando siempre una gestión responsable y respetuosa con los derechos de las comunidades donde operamos.

Más aún, 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.

En relación con la promoción de los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gransolar reafirma su compromiso con el respeto a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva mediante la aplicación de convenios colectivos. Además, Gransolar suscribe y cumple con todos los tratados, convenios y acuerdos internacionales reconocidos por los agentes sociales en materia de derechos humanos.



Por último, desde el Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa de Gransolar no tiene constancia de la existencia de casos relacionados con la vulneración de derechos humanos como consecuencia del desarrollo de nuestra actividad.

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

En Gransolar, mantenemos un firme compromiso con la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, garantizando que todas nuestras operaciones se realicen con total transparencia y conforme a las normativas vigentes. Adoptamos medidas estrictas para prevenir cualquier forma de corrupción, tanto dentro de nuestra organización como en nuestras interacciones con terceros, como proveedores, clientes y autoridades. Estas medidas incluyen la implementación de controles internos rigurosos, auditorías periódicas y un sistema de formación continua para nuestros empleados y colaboradores, con el objetivo de sensibilizarlos sobre los riesgos asociados a la corrupción y el blanqueo de capitales, así como las consecuencias legales de tales prácticas.

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 17 de diciembre de 2024.

Junto con el Código de Conducta de Proveedores, la Política de Sostenibilidad y sus reglamentos vinculados (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.

Para respaldar nuestro Modelo de Cumplimiento Penal, contamos con un canal de denuncias, que permite a cualquier persona dentro de nuestra organización o entre nuestros grupos de interés denunciar de manera segura, confidencial y anónima comportamientos inapropiados, incluidas actividades relacionadas con la corrupción, el fraude o el blanqueo de capitales. Este canal está en plena conformidad con la Directiva 2019/1937 de la Unión Europea y la Ley 2/2023, que regula la protección de los denunciantes en España. A través de este canal, se asegura la protección de los derechos de los denunciantes, permitiéndoles alertar sobre posibles infracciones de manera confiable y sin temor a represalias. Además, el Canal de Denuncias permite a Gransolar investigar de forma rigurosa cualquier irregularidad y tomar las medidas necesarias para garantizar la integridad de nuestras operaciones y el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales.

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

El compromiso de Grupo Gransolar con la sociedad se basa en una visión estratégica que promueve el desarrollo social, económico y medioambiental. Esta visión se integra de manera transversal en nuestro Código de Conducta, Política de Sostenibilidad y Reglamentos vinculados (DDHH, Inversión en la Comunidad y Voluntariado Corporativo).

Y es a través del Programa de Acción Social que podemos materializar dicha visión al alinear nuestras acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la ONU.

Gransolar tiene la firme creencia de que la Acción Social es un pilar esencial que se encuentra asociado a los valores de nuestra actividad. Esta responsabilidad va más allá de nuestras operaciones comerciales, extendiendo nuestra contribución a la creación de valor compartido en las comunidades en las que trabajamos, la sociedad en general y el medioambiente.



Entre los objetivos más destacados del Programa de Acción Social se encuentran:

- Comunicar de manera transparente y efectiva el compromiso de la empresa con la sociedad y el medioambiente.



- Reflejar el compromiso de Grupo Gransolar con la sostenibilidad y el bienestar de la comunidad en la que opera, como parte integral de la misión y valores de la empresa.
- Evaluar el impacto real de las iniciativas en términos de mejora social y ambiental. Se incluyen métricas cuantificables y testimonios personales para ilustrar cómo las acciones de Grupo Gransolar están marcando la diferencia.
- Motivar a otras empresas y partes interesadas a tomar medidas similares en sus propias comunidades.

Durante 2024, hemos invertido un total de 287.440€ en 92 proyectos de impacto siguiendo las siguientes líneas de actuación: acciones sociales que incluyen donaciones económicas, desarrollo de proyectos y programas locales para contribuir al bienestar social, fomento de hábitos de vida saludable a través de patrocinios deportivos externos, además de actividades deportivas para empleados, apoyo a la investigación, voluntariado corporativo, campañas de recogida de material y económica, etc.

El éxito del Programa radica en la implicación activa de nuestros empleados y sus familias. Durante el período 2021-2023, se registraron un total de 1.672 participaciones voluntarias, de las cuales 1.593 correspondieron a empleados y 79 a familiares, evidenciando el compromiso colectivo con las iniciativas de impacto social y ambiental. Solamente en 2024, se ha logrado la participación de 1.219 personas, de las cuales 1.102 son trabajadores y 117 familiares. Este nivel de participación no solo refleja la solidez de nuestra cultura corporativa, sino también el papel transformador de cada empleado, quienes han contribuido con su tiempo, talento y esfuerzo para generar un cambio positivo en las comunidades donde operamos.

Nº Voluntarios	2021	2022	2023	2024	Total
Empleados	125	512	956	1.102	2.695
Familiares	0	0	79	117	196
Total	125	512	1.035	1.219	2.891

Además de invertir tiempo en la participación de iniciativas, consideramos que las personas también aportan talento y competencias en la colaboración y desarrollo de dichas actividades. Asimismo, dentro de las horas dedicadas por el personal, se ha de diferenciar entre las horas que se han dedicado tanto dentro de la jornada laboral como fuera de ella.



Hº Invertidas	2021	2022	2023	2024	Total
Hº dentro de jornada	0	330	712	538	1.580
Hº fuera de jornada	194	435	1.676	3.309	5.614
Total	194	765	2.388	3.847	7.194

Así mismo, nuestro compromiso es asegurar que cada acción deje una huella positiva y sostenible, fortaleciendo el bienestar social y promoviendo el desarrollo en cada comunidad. Desde 2021 hasta 2024, nuestras iniciativas han beneficiado a un total de 287.703 personas, abarcando diversos grupos como niños y adultos con enfermedades graves, comunidades afectadas por emergencias y catástrofes, personas en situación de vulnerabilidad y/o en riesgo de exclusión social, estudiantes, etc.

El éxito del Programa de Acción Social de Grupo Gransolar está profundamente vinculado a las alianzas estratégicas y la colaboración con diversos stakeholders. Estas asociaciones han sido fundamentales para ampliar el alcance de nuestras iniciativas y maximizar el impacto positivo en las comunidades donde operamos. Entre 2021 y 2024, se establecieron un total de 176 alianzas con entidades locales e internacionales. A través del diálogo constante y una estrategia de comunicación transparente, hemos asegurado que nuestras acciones reflejen las necesidades reales de las comunidades, fortaleciendo la confianza y el apoyo mutuo.

Proyectos y Acciones de RSC



Además de los beneficios sociales, las actividades de Gransolar también están asociadas a ciertos riesgos sociales que deben ser gestionados adecuadamente para garantizar un impacto positivo en las

comunidades en las que operamos. Entre los principales riesgos sociales destacan las posibles alteraciones en el bienestar de las comunidades locales debido a la implementación de proyectos de infraestructura fotovoltaica, como la alteración del paisaje. Asimismo, el empleo y las condiciones laborales en los proyectos de construcción y operación de plantas fotovoltaicas representan un riesgo potencial si no se garantiza un entorno de trabajo seguro, justo y equitativo. Gransolar está comprometido en mitigar estos riesgos mediante la implementación de políticas de responsabilidad social corporativa, asegurando que todos nuestros proyectos respeten los derechos humanos y laborales, y fomentando la participación activa de las comunidades locales en el desarrollo de nuestras iniciativas.

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



Fin de la pobreza

- Thembelihle School
- Voluntariado Corporativo Kenia 2024 | Corporate Volunteering 2024
- Apoyo a World Central Kitchen | World Central Kitchen support
- Angel's Care Centre
- Recogida de Alimentos Primavera 2024 | Spring 2024 Food Collection.
- Donación alimentos / Food donation: "olVIDAdos" NGO
- AUARA (SPAIN)



Hambre cero

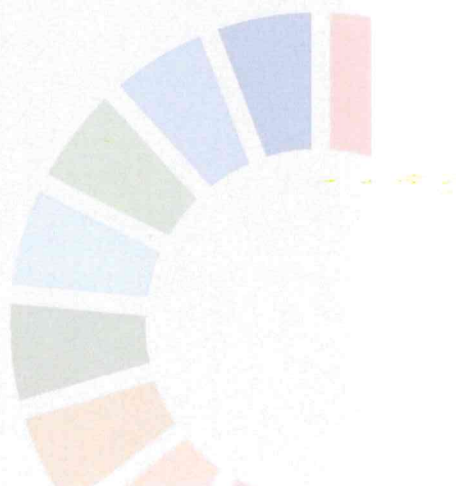
- Apoyo a World Central Kitchen | World Central Kitchen support
- Recogida de Alimentos Primavera 2024 | Spring 2024 Food Collection.
- Donación alimentos / Food donation: "olVIDAdos" NGO



Salud y bienestar



- Carrera Empresas Valencia 2024 | Valencia Corporate Career 2024
- II Campaña Donación Sangre | 2nd Blood Donation Campaign
- Patrocinio Ciclismo Femenino UPV | UPV Women's Cycling Sponsorship
- Torneo pádel Almería
- Club ciclismo montaña / MTB Club (ALM)
- Corre Por un Fin Solidario | Run For a Social Purpose
- Thembelihle School
- Liga de Pádel Interempresas 2024 Madrid | Paddle League Madrid
- Apoyo a World Central Kitchen | World Central Kitchen support
- Apúntate a la Carrera Solidaria de Fundación Real Madrid
- Blood Donation Initiative in Brisbane | Donación de sangre en Brisbane
- Angel's Care Centre
- Queensland Corporate Games AUSTRALIA
- Día de la Movilidad con FUNDAL | Mobility Day with FUNDAL
- Fundación "Llamada Solidaria" | "Llamada Solidaria" Foundation
- Liga F7 RC SPORT Interempresas PVH (Valencia) 2024
- Patrocinio Fútbol juvenil / Youth Soccer Sponsorship EL Progreso (Murcia)
- Reto Workout FUNDAL | workout Challenge
- Patrocinio/Sponsorship CDF Almería 2010
- Viaje solidario MIL Y DOS GAFAS
- Ignite Gymnastics Club | Club de Gimnasia Ignite
- Patrocinio deportivo: Triatlón | Sport sponsorship: Triathlon AUSTRALIA
- Recogida de Alimentos Primavera 2024 | Spring 2024 Food Collection.
- Patrocinio Quijote Rugby Club | Sponsorship Quijote Rugby Club
- Maratón de Nueva York 2024 | New York City Marathon 2024
- Liga de Fútbol Interempresas F7 FUNDAL 2024
- Senderismo Educativo y Basurala | Educational Hiking route
- Convenio deportivo FUNDAL | FUNDAL sports agreement
- BRIDGE TO BRISBANE RUN
- Patrocinio Fútbol Femenino Amateur | Women Amateur's Football Sponsorship
- Patrocinio Chestre Basket Club Masculino/Chestre Basketball Club Sponsorship
- AUARA (SPAIN)
- Patrocinio Sotileza Rugby Club / Sponsoring Sotileza Rugby Club (SPAIN)
- Evento "GET FIT" | "GET FIT" event
- Patrocinio CAU Rugby Club infantil/Rugby Club Children's Sponsorship (VAL)
- MOVEMBER 2024
- Gransolar in Brisbane: Let's run together towards new goals!
- Patrocinio Chestre Basket Club Femenino/Women's Basket Sponsorship (VAL)
- Liga de Pádel Valencia | Valencia Paddle League
- Patrocinio Basket PKMNS / Basketball team PKMNS sponsorship
- C.D. Elemental Tennis 5 Set
- Conexiones que cuentan. La importancia de ser vitamina
- Apoyando el sueño de Miguel Grande | Supporting Miguel Grande's Dream
- Hurtaplas / ALCLES (MAD)
- Liga de Fútbol Australia | Australian Indoor Football League
- O&M Plant Football League | Liga Fútbol plantas O&M
- Patrocinio / Sponsorship "CD Estudiantes" (basketball)
- Patrocinio Ciclismo / Cycling Sponsorship
- Patrocinio Crossfit ISE Energía | Crossfit ISE Energy Sponsorship
- Pachanga de Fútbol PVH Valencia / Football Team PVH Valencia
- HEXAGON CUP - MADRID ARENA
- ASPANION: Cáncer infantil | Childhood Cancer
- Ajaax Leekrans F.C



Educación de calidad



- Beca/Scholarship Escuela Superior Música Reina Sofia | School of Music
- Visita alumnado de Georgetown | Visit from Georgetown students
- Donación ordenadores | Computer donation: ALEPH TEA
- Thembelihle School
- Donación a Fundación ACOES Honduras | Donation to ACOES Foundation
- Angel's Care Centre
- Senderismo Educativo y Basurala | Educational Hiking route
- Donación guerra Ucrania EDUCO / Ukrainian war donation EDUCO (UCRANIA)
- Gerogery School: support to local communities | Apoyo a comunidades locales
- Concienciación sobre ODS / Awareness-rising regarding SDGs
- Apoyando el sueño de Miguel Grande | Supporting Miguel Grande's Dream
- Feria de los Oficios de Almería | Almeria Trades Fair
- Becas Tecnológicas para mujeres /Women Technology Training Grants (INDIA)
- Colaboración Académica EOI | Academic Collaboration EOI
- Donación ordenadores para ONG DreamIT / Computer donation to DreamIT NGO



Igualdad de género



- Patrocinio Ciclismo Femenino UPV | UPV Women's Cycling Sponsorship
- Voluntariado Corporativo Kenia 2024 | Corporate Volunteering 2024
- Concienciación sobre ODS / Awareness-rising regarding SDGs

Agua limpia y saneamiento



- AUARA (SPAIN)

Energía asequible y no contaminante



- Donación placas solares a los Jesuitas (Almería) / Donation of solar panels to the Jesuits (Almería)
- Gerogery School: support to local communities | Apoyo a comunidades locales
- Colaboración Académica EOI | Academic Collaboration EOI

Trabajo decente y crecimiento económico

- Voluntariado Corporativo Kenia 2024 | Corporate Volunteering 2024
- Colaboración Académica EOI | Academic Collaboration EOI



Voluntariado Corporativo Kenia 2024
Corporate Volunteering 2024



Reducción de las desigualdades

- Donación ordenadores | Computer donation: ALEPH TEA
- Compartiendo la magia de la Navidad
- Apoyo a World Central Kitchen | World Central Kitchen support
- Apúntate a la Carrera Solidaria de Fundación Real Madrid
- Donación a Fundación ACOES Honduras | Donation to ACOES Foundation
- Juntos en los momentos difíciles
- Viaje solidario MIL Y DOS GAFAS
- Donación juguetes Residencia Infantil "San Agustín"
- Recogida de Alimentos Primavera 2024 | Spring 2024 Food Collection.
- Patrocinio Quijote Rugby Club | Sponsorship Quijote Rugby Club
- Donación guerra Ucrania EDUCO / Ukrainian war donation EDUCO (UCRANIA)
- Plan Familia-Fundación ADECCO
- Concienciación sobre ODS / Awareness-rising regarding SDGs
- ASINDOWN / ASINDOWN
- Donación ordenadores para ONG DreamIT / Computer donation to DreamIT NGO
- ASPANION: Cáncer infantil | Childhood Cancer
- Ajax Leekrans F.C



Producción y consumo responsables

- Donación ordenadores | Computer donation: ALEPH TEA
- GRAVITY WAVE "Plastic Free Ocean"



Acción por el clima

- Nelson Mandela Day in Bloemfontein
- Donación ordenadores | Computer donation: ALEPH TEA
- GRAVITY WAVE "Plastic Free Ocean"
- Diviértete y Cuida el Planeta | Have fun and Take Care of the Planet
- Senderismo Educativo y Basuraleza | Educational Hiking route
- Nelson Mandela Day in Johannesburg



Vida submarina

- GRAVITY WAVE "Plastic Free Ocean"



Vida de ecosistemas terrestres

- Senderismo Educativo y Basuraleza | Educational Hiking route
- Lara's House



Paz, justicia e instituciones sólidas

- Encuentro: Somos una comunidad comprometida | We are a committed community



Alianzas para lograr los objetivos

- Visita alumnado de Georgetown | Visit from Georgetown students
- Encuentro: Somos una comunidad comprometida | We are a committed community
- Donación a Fundación ACOES Honduras | Donation to ACOES Foundation
- Donación guerra Ucrania EDUCO / Ukrainian war donation EDUCO (UCRANIA)
- Convenio deportivo FUNDAL | FUNDAL sports agreement
- Donación placas solares a los Jesuitas (Almería) / Donation of solar panels to the Jesuits (Almería)
- ASINDOWN / ASINDOWN



7.2. Campañas de sensibilización

En Gransolar, no solo asumimos compromisos éticos y sociales a nivel corporativo, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las métricas de ESG, sino que buscamos involucrar a nuestros empleados en estos esfuerzos. Para ello, adoptamos una estrategia de comunicación proactiva mediante campañas internas de sensibilización y concienciación. En estas campañas, colocamos a nuestros empleados como actores clave, ya que estamos convencidos de que la acción individual contribuye al logro de nuestros objetivos colectivos.

En 2024, algunas de las campañas lanzadas incluyeron hábitos de vida saludable, concienciación medioambiental, participación en iniciativas sociales y la comunicación del progreso en nuestras acciones sociales. Además, continuamos con la campaña de Voluntariado Corporativo iniciada en 2022, que facilita la participación activa de nuestros empleados en proyectos sociales gestionados por el Departamento de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Esta campaña ha sido diseñada como un espacio para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y contribuir con propuestas de colaboración, donaciones a entidades sociales, patrocinios deportivos y culturales, y actividades de voluntariado, a través de nuestra herramienta colaborativa de gestión de voluntariado.

En el Anexo I de este documento se recogen detalladas las distintas campañas comunicadas en 2024.

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 25 proveedores, con el resultado por el momento de 15 aprobados, 5 no aprobados y 5 pendiente de acciones correctivas y/o recibir documentación; además, se inició el proceso de Homologación de otros 10 proveedores, siendo el resultado por el momento de 4 aprobados, 1 no aprobado, y 5 en los que no se ha terminado el proceso todavía.

En la parte de producto, se realizó el ejercicio de evaluación sobre 27 proveedores, con resultado favorable para todos; además, se homologaron otros 25 proveedores.

7.4. Consumidores y clientes

En Grupo Gransolar estamos comprometidos con la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes y consumidores, ofreciendo soluciones energéticas sostenibles y de alta calidad en el sector fotovoltaico.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y la responsabilidad social, promovemos la innovación en nuestros productos y servicios, asegurando que todos los procesos respeten los estándares éticos y medioambientales establecidos en nuestras políticas corporativas. Asimismo, nos esforzamos por fomentar relaciones de confianza y colaboración a largo plazo, buscando siempre generar valor compartido, y garantizando un impacto positivo tanto en las comunidades en las que operamos como en el entorno natural.

En Grupo Gransolar, la calidad es un pilar fundamental en todas nuestras operaciones. Para garantizar que nuestros productos y servicios cumplan con los más altos estándares, estamos comprometidos con la implementación y mantenimiento de la ISO 9001, la norma internacional para sistemas de gestión de la calidad. Esta certificación nos permite optimizar nuestros procesos, asegurar la satisfacción de nuestros clientes y mantener la mejora continua en todas nuestras áreas de actividad. A través de esta certificación, nos aseguramos de que cada proyecto, desde la fase de diseño hasta la ejecución y operación, se realice con un enfoque sistemático y de calidad, permitiéndonos ofrecer soluciones confiables y de alto rendimiento que responden a las expectativas de nuestros clientes y consumidores.

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.

Las incidencias identificadas por los clientes deben ser tratadas con atención especial, y su manejo se adapta a la fase en que se encuentre el proyecto.

Si se presenta una incidencia durante la fase de ejecución, tanto el cliente como la filial de Gransolar pueden abrir un NCR (Non-Conformity Report), en el que se detallará el problema detectado, las causas o posibles causas por las cuáles se ha originado el problema y las diferentes acciones propuestas junto a los responsables designados para su correcta resolución. La responsabilidad de resolverlo recae en el jefe de obra y en el responsable de calidad del proyecto, con la supervisión del departamento de calidad de Gransolar.



Las quejas o reclamaciones de calidad se gestionan mediante la interlocución directa con los clientes (ya sea reuniones presenciales y/o telemáticas), así como mediante los correos electrónicos designados para el control de documentación y calidad de las diferentes empresas del grupo. Además, Gransolar dispone de un procedimiento específico para NCRs y acciones de mejora, que orienta a los clientes sobre cómo presentar reclamaciones y proporciona formatos estándar si el cliente no cuenta con los suyos.

Las reclamaciones que Gransolar recibe pueden tener diversas causas, y se toman las medidas adecuadas según el tipo de reclamación, con el fin de ofrecer soluciones rápidas, claras y eficaces. Las reclamaciones más frecuentes incluyen aclaraciones sobre envíos, dudas sobre equipos, documentación y procedimientos en obra, y detalles constructivos.

Sí la incidencia se presenta tras la puesta en marcha del proyecto, el cliente tiene derecho a presentar reclamaciones dentro del periodo de garantía correspondiente. 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.

Las quejas y reclamaciones recibidas de nuestros clientes en la línea de negocio de Servicios y Soluciones han sido 08, de las cuales 07 han sido cerradas y 01 está en tratamiento (al cierre del año 2024).

Por otro lado, en la línea de negocio de Producto, las quejas y reclamaciones recibidas de nuestros clientes han sido 93, de las cuales 85 han sido cerradas y 8 están en tratamiento (al cierre del año 2024).

7.5. Información fiscal

En diciembre de 2024, el Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L. aprobó la actualización de la Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas en Materia Tributaria (la "Política Fiscal"), que forma parte de las Políticas de Gobierno Corporativo de la compañía. Esta política se difunde ampliamente a través de su publicación en la intranet corporativa.

La Política Fiscal está alineada con los estándares fiscales internacionales vigentes, como las Directrices de la OCDE, y tiene como objetivo primordial garantizar un modelo de cumplimiento tributario transparente y basado en las mejores prácticas fiscales. Asimismo, garantiza que el Grupo contribuya de manera adecuada en el ámbito fiscal en todos los países donde desarrolla sus actividades.

La Política Fiscal también formaliza el compromiso general del Grupo de cumplir con las normativas fiscales tanto en España como en los demás países en los que opera. Se enfoca en desarrollar las mejores prácticas tributarias y mantener una relación colaborativa y adecuada con las autoridades fiscales locales. Este compromiso recae sobre todos los empleados y colaboradores, quienes deben garantizar su cumplimiento en todas sus actividades.

Los principios establecidos en la Política Fiscal son de cumplimiento obligatorio para todos los empleados de Grupo Gransolar que intervengan, directa o indirectamente, en la gestión de los tributos aplicables en cualquier país donde el Grupo tenga actividad empresarial o presencia operativa.

El compromiso de Grupo Gransolar con el desarrollo económico y social de los mercados en los que opera se refleja en el ámbito fiscal mediante el cumplimiento íntegro de las obligaciones tributarias derivadas de sus actividades. Esto se realiza conforme a la normativa local e internacional vigente, así como a los valores éticos corporativos que rigen la compañía.

La Dirección de Impuestos del Grupo, un departamento centralizado integrado por expertos fiscales con amplia experiencia y dotado de los recursos materiales necesarios, es la encargada de gestionar las obligaciones fiscales del Grupo. Su objetivo principal es garantizar que dicha gestión se lleve a cabo de conformidad con los principios generales y las directrices establecidas en la Política Fiscal del Grupo Gransolar, reforzando el compromiso de evitar tanto cualquier planificación fiscal que pudiera considerarse agresiva como estructuras artificiosas que puedan suponer un menoscabo de la transparencia de las actividades del Grupo frente a las autoridades fiscales o a cualquier otro interesado.

A continuación, se presenta la información fiscal del Gransolar:

	Resultados antes de impuestos		Impuesto sobre sociedades (pagado)	
	2023	2024	2023	2024
Europa	22.376	-3.667	4.610	6.091
Estados Unidos	2.867	-3.479	490	513
Latino América	887	-1.553	56	125
África y Asia	24.973	675	2.534	5.613
Australia	12.744	-3.441	6.937	-2.207
Resto	-88	2.555	5	557
Total	63.759	-8.911	14.682	10.692

Durante el año 2024, Gransolar ha recibido subvenciones públicas (*) por valor de 18.120€. Esto representa un 17,1% menos que en el año 2023.

(*) Las subvenciones públicas se definen como cualquier asignación de fondos a través de un organismo público a la empresa para llevar a cabo una actividad específica en un año en concreto, ya sea en forma de subvención o de subsidio, y no de la actividad ordinaria de la entidad asociada o de la actividad ordinaria de la entidad.

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.

De esta manera, la CSRD busca que las organizaciones proporcionen una visión más completa y transparente de su desempeño en sostenibilidad.

Este enfoque responde a la necesidad de que los inversores, reguladores y otros grupos de interés tengan acceso a información relevante sobre los riesgos y oportunidades ESG. A diferencia de normativas anteriores, la CSRD amplía significativamente el alcance de las empresas obligadas a reportar, exigiendo informes más detallados y alineados con los Estándares Europeos de Información en Sostenibilidad (ESRS).

Es por ello que, en 2024 hemos comenzado el ejercicio de actualizar la matriz de materialidad y adaptarla a las exigencias de la CSRD. Mientras que la matriz de materialidad de GRI tradicionalmente se centra en la identificación y priorización de temas relevantes desde la perspectiva de los grupos de interés (impactos sociales, ambientales y económicos), la CSRD introduce la necesidad de evaluar estos temas también desde una perspectiva financiera.

Por ello, en 2024 hemos analizado los requerimientos de la CSRD para la elaboración de una Doble Materialidad y verificar la alineación de nuestra actual matriz. Una vez realizado dicho ejercicio, se procedió a la revisión y consulta de los distintos Grupos de Interés, para identificar cambios de priorización según el impacto.

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.

En 2025 iniciamos la segunda fase del ejercicio, en la que, analizando los resultados de las consultas, se les aplicará una evaluación basada en la metodología de la materialidad financiera. De esta manera, podremos mapear, no solo los temas materiales, sino los subtemas aplicable en función de nuestros riesgos y oportunidades.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

I. Anexos

I.1. Compilación campañas de comunicación y sensibilización.

Celebramos el 9º aniversario de los ODS



Cada semana, vemos cambiar la imagen de nuestros móviles de empresa. ¿Por qué? Por nuestro compromiso con los ODS, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, creados en 2015.

Como miembros del Pacto Mundial de Naciones Unidas, estamos firmemente comprometidos con estos objetivos, que buscan proteger el planeta, mejorar la vida de las personas y dejar un mundo mejor para futuras generaciones.

El 25 de septiembre celebramos el noveno aniversario de los ODS, y durante las próximas semanas presentaremos las contribuciones que **Grupo Gransolar** lleva a cabo para lograr una verdadera transformación.

¡Descubre cómo Gransolar contribuye a alcanzar los 17 ODS!



ACTIVIDADES DEPORTIVAS VALENCIA

Desde el equipo de RSC de Grupo Gransolar queremos montar la mejor y la más sana de las plantillas y por eso, te animamos a participar en estas actividades

Al final del comunicado encontrarás el botón de inscripción.



23ª Liga de Pádel RC Interempresas

¿Cuándo? Abril-Junio

¿Hora? De lunes a jueves en horario de tarde.

Más información de los campos y horarios en el formulario de inscripción.

Cada equipo formado por 2-6 jugadores.

***Fecha de inscripción hasta el 29 de febrero de 2024**

¡ROGAMOS SERIEDAD Y COMPROMISO A LA HORA DE INSCRIBIRSE A LA LIGA!



[Pincha aquí para más información](#)

Carrera de Empresas Valencia 2024

En beneficio de la Asociación Natania, dedicada a las personas sin hogar.

Valencia, 5 de mayo de 2024

5km o 10 km

***Fecha de inscripción hasta el 15 de marzo de 2024**



[Pincha aquí para más información](#)

Media Maratón Valencia 2024

En beneficio de la Asociación Asindown, dedicada a las personas con discapacidad.

Valencia, 27 de octubre de 2024

21 km

***Fecha de inscripción hasta el 16 de febrero de 2024**

[Inscríbete aquí](#)



Actuación coordinada ante la DANA en Valencia

Buenas tardes,

Desde Grupo Gransolar queremos trasladaros que continuamos recabando información sobre **el impacto que la DANA** ha causado en los empleados de la compañía afectados. Con el fin de canalizar la ayuda de la manera más adecuada, estamos revisando cada una de las **comunicaciones de daños y desperfectos** que nos habéis remitido los trabajadores afectados.

Asimismo, somos conscientes de que muchos de vosotros queréis colaborar de alguna forma y, en este sentido, estamos recogiendo **vuestras propuestas de ayuda** para ofrecer la mejor respuesta posible.

En cualquier caso, os recordamos que en las catástrofes de esta magnitud **las donaciones económicas ayudan a ofrecer una respuesta eficiente** en los primeros momentos, cuando el transporte de bienes se hace complejo, especialmente para quienes estamos en otras comunidades.

En la Intranet podéis encontrar **los contactos de algunas organizaciones que están trabajando en las zonas afectadas**.

Gracias por el compromiso y el apoyo.



Cómo ayudar a nuestros compañeros afectados por la DANA



Sabemos que las consecuencias de la DANA están siendo devastadoras en la vida de tantas personas, especialmente para muchos de nuestros compañeros que han sufrido pérdidas importantes.

Queremos coordinar esfuerzos para ayudar a nuestros compañeros y a las comunidades afectadas en la medida de lo posible.

En estos primeros momentos, la ayuda económica es la forma más rápida y eficaz de proporcionar apoyo inmediato. Por ello, hemos habilitado una cuenta bancaria para canalizar cualquier contribución que pueda servir de apoyo a nuestros compañeros afectados.

CUENTA BANCARIA: Caixa Bank

Grupo Gransolar, S.L.

IBAN: ES85-2100-8650-9202-0002-2239

BIC/Código SWIFT: CAIXESBBXXX

Concepto: DANA

En la Intranet encontraréis información actualizada y contactos de organizaciones que están trabajando en las zonas más afectadas.

Gracias por vuestro compromiso y solidaridad.



CARRERAS SOLIDARIAS | SOLIDARY RACES

Queremos mantener nuestro compromiso con la sociedad y el medioambiente a través del deporte y el fomento de hábitos de vida saludable.

Te invitamos a participar en la próxima carrera de tu comunidad.

We want to keep up with our commitment to society and environment through sport and the promotion of healthy lifestyle habits.

We invite you to participate in the next race in your community.

¡ENCUENTRA TU CIUDAD Y CORRE
POR UN FIN SOLIDARIO!

FIND YOUR CITY AND RUN FOR A
SOCIAL PURPOSE!

*Al final del comunicado encontrarás el botón
de inscripción.*

*At the end of this press release you will find
the registration button.*

ALMERÍA



[Click aquí para más información.](#)

"AVANZA CONMIGO"

*En beneficio a la asociación de personas con discapacidad
Ver de Olula*

04 de febrero de 2024.10:00h

ALMERÍA, Macael

Sendero 4km y 6 km y Carrera 11km

 Inscripciones hasta el 24/01/2024



4 de junio de 2024

Un gesto muy sencillo que salva vidas

Os recordamos que **hoy** es un día muy especial porque hemos organizado la **Campaña de Donación de Sangre** en colaboración con Cruz Roja de Madrid.

DETALLES DE LA CAMPAÑA:

- **Horario:** 10-14h.
- **Lugar:** Autobús Cruz Roja en el exterior, enfrente del Restaurante Dandy.
[Ubicación aquí](#)

RECOMENDACIONES PREVIAS:

- Recuerda comer algo antes e hidratarte bien.
- LLeva tu DNI o documento de identificación personal

El equipo de salud estará disponible para resolver cualquier duda que puedas tener y para asegurarse de que todos los donantes se sienten cómodos y seguros durante todo el proceso.



♥ Gracias por ser parte de esta causa solidaria ♥



II Campaña de Donación de Sangre 2024

¡PVH, SOIS LOS PRIMEROS!

En colaboración con los Centros de Transfusión de Almería, Madrid y Valencia, estamos organizando la II Campaña de Donación de Sangre de Grupo Gransolar.

En Gransolar, la solidaridad la llevamos en la sangre: ¡Tu donación puede salvar vidas!

FECHAS Y HORARIOS:

- Valencia: 22 de mayo de 10 a 14h
- Almería: 5 de junio de 9 a 13:30h
- Madrid: 4 y 5 de junio de 10 a 14h

¿CÓMO PARTICIPAR?

- Insíbete en el siguiente botón y participa. Nos pondremos en contacto contigo más adelante para contarte más detalles:

[Inscíbete aquí](#)

¿Cuánta sangre se necesita para salvar una vida?

La donación de sangre es un acto libre y altruista. Un gesto muy sencillo que salva vidas.



30 de mayo de 2024

II Campaña de Donación de Sangre

¡Ahora te toca a ti, ALMERÍA!

Únete este miércoles 5 de junio a la Campaña de Donación de Sangre que hemos organizado en colaboración con el Centro de Transfusión de Sangre de Almería.

En Gransolar, la solidaridad la llevamos en la sangre: ¡Tu donación puede salvar vidas!

DETALLES DE LA CAMPAÑA:

- Día: miércoles 5 de junio
- Hora: 9:30-13:30h
- Lugar: Exterior Edificio Pitágoras [Accede a la ubicación exacta haciendo click en este enlace.](#)

¿CÓMO PARTICIPAR?

- Aún estás a tiempo de participar pulsando el siguiente botón.

[Inscíbete aquí](#)

RECOMENDACIONES PREVIAS:

- Recuerda comer algo antes e hidratarte bien.
- LLeva tu DNI o documento de identificación personal

El equipo de salud estará disponible para resolver cualquier duda que puedas tener y para asegurarse de que todos los donantes se sienten cómodos y seguros durante todo el proceso.



♥ Gracias por ser parte de esta causa solidaria ♥



FIAS 2024

"Lamento por los recuerdos perdidos" 19 de marzo



Del 15 de febrero al 19 de marzo se celebra, en Madrid, el Festival Internacional de Arte Sacro.

Este año, ofrecen una programación inédita y atractiva llena de estrenos que disfrutar. Un festival que ofrece la oportunidad de descubrir artistas, música e interpretaciones diferentes.

Desde Grupo Gransolar, os animamos a acudir, el 19 de marzo, al concierto ***Lamento por los recuerdos perdidos***, del compositor Raúl Torrico, donde se unirán el Coro de Voces Graves de Madrid y el Coro de Jóvenes de Madrid para presentar una obra que rinde homenaje a todas las personas que conviven con la enfermedad de Alzheimer.





Abiertas las inscripciones para los DIAS SIN COLE de Semana Santa con FUNDAL en la Ciudad Deportiva Valdelasfuentes

Ya pueden realizarse las inscripciones para los próximos **DÍAS SIN COLE SEMANA SANTA CON FUNDAL**. Enfocado en la conciliación de familias y trabajadores, la Fundación Deporte Alcobendas sigue ofreciendo este servicio en la **Ciudad Deportiva Valdelasfuentes** de Alcobendas. Una instalación excepcional en la que combinamos actividades y juegos en seco con las emblemáticas piscinas.

ALGUNOS DATOS CLAVE:

HORARIO: de 8:15 a 15:00 h (con comida en la cafetería de la instalación).

FECHAS: 22, 25, 26 y 27 marzo, y de 1 abril.

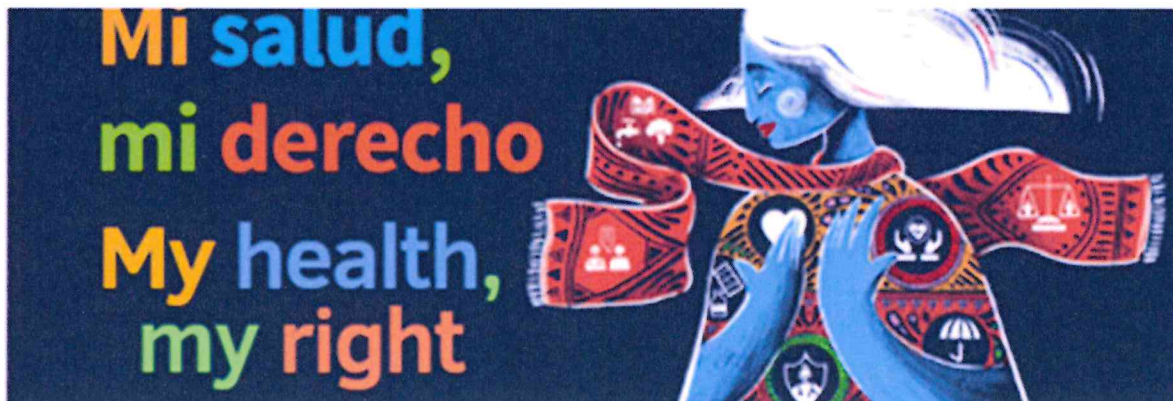
EDADES: de 4 años cumplidos (con control de esfínteres) hasta 14 años.

EL CUPO MÍNIMO: cada jornada de DÍA SIN COLE necesitará contar con al menos 10 participantes para poder desarrollar la actividad.

PRECIO: 24 €/día/participante empresa colaboradora de FUNDAL. 10% Descuento a partir del segundo hijo.

Si quieres inscribir a tus hijos en los Días Sin Cole, no dudes en enviarnos un email a rsc.csr@gransolar.com antes del **11 de marzo**. Desde esta dirección se os darán los pasos a seguir para la inscripción.





¡Descubre cómo la combinación de actividad física y cuidado de la salud puede transformar tu vida!

El 6 de abril se celebra el Día de la Actividad Física, recordándonos la importancia de mantenernos activos para mejorar la salud y desarrollar buenos hábitos de vida.

El 7 de abril celebramos el Día Mundial de la Salud, que defiende el acceso a servicios médicos de calidad y entornos saludables bajo el lema 'Mi salud, mi derecho'. Este año se enfoca en garantizar aire limpio, buena alimentación y condiciones laborales adecuadas.

La actividad física y el cuidado de la salud están interconectados: promover el ejercicio mejora la salud individual y crea entornos más saludables para todos.

GRANSOLAR promueve el deporte entre sus empleados y patrocina equipos, siendo clave en fomentar un estilo de vida activo y saludable.



Día de la Cero Discriminación | Zero Discrimination Day



Hoy es el **Día de la Cero Discriminación** y en **Grupo Gransolar** celebramos el derecho de todos a vivir una vida plena y productiva, y a vivirla con dignidad; independientemente de su situación, de su identidad, de su biografía o de sus circunstancias.

En consonancia con este día, queremos enfatizar la importancia de la tolerancia, la compasión, la paz y la necesidad de cambio. El Día para la Cero Discriminación está ayudando a crear un movimiento mundial de solidaridad para acabar con todas las formas de discriminación.

Este año se celebra el décimo aniversario del Día para la Cero Discriminación y el lema es:

"Para proteger la salud de todas las personas, hay que proteger los derechos de cada una"

Animamos a todos los miembros de Grupo Gransolar a poner en práctica estos valores.



29 de abril de 2024 | April 29th, 2024

Celebremos la solidaridad entre generaciones

Let's Celebrate intergenerational solidarity



Celebremos juntos el Día de la Solidaridad y Cooperación entre Generaciones

Este día busca crear conciencia sobre la importancia de colaborar para enfrentar los desafíos sociales, económicos y ambientales, asegurando un futuro próspero para todas las generaciones.

En **GRANSOLAR** reconocemos que la diversidad de edades fortalece nuestra comunidad y enriquece nuestras soluciones. Cada generación aporta perspectivas únicas que nos permiten abordar los desafíos actuales con creatividad y eficacia. Valoramos la sabiduría acumulada de nuestros mayores y la energía innovadora de nuestros jóvenes y juntos nos comprometemos a trabajar por un desarrollo sostenible y equitativo para todos.

En **GRANSOLAR**, entendemos que la colaboración intergeneracional es esencial para generar un impacto positivo y duradero en nuestro mundo. Por ello nos enorgullece ser parte de este movimiento hacia un mundo más unido y colaborativo.



5 de junio de 2024 | June 5th, 2024



Desde el departamento de **RSC y HSE** os anunciamos que hoy, 5 de junio, celebramos el Día Mundial del Medioambiente. 🌱

En **Gransolar**, nos sumamos a esta importante celebración no sólo a través de nuestra colaboración con energías sostenibles y objetivos de cero emisiones, sino también adaptando nuestros principios empresariales con el firme compromiso de dejar un planeta mejor para las futuras generaciones. Cada uno de nosotros, con nuestro trabajo diario, contribuimos al cuidado del medioambiente y a revertir los efectos del consumo excesivo de recursos naturales.

From **CSR and HSE** department we would like to announce that today, 5th June, we celebrate the World Environment Day. 🌱

In **Gransolar**, we join this important celebration not only through our collaboration with sustainable energies and net-zero emissions goals but also by adapting our business principles with a firm commitment to leaving a better planet for future generations.

Each of us, through our daily work, contributes to caring for the environment and reversing the effects of excessive natural resource consumption.



PRESERVACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS LOCALES

Desde las primeras fases del diseño y la ingeniería adaptamos las instalaciones fotovoltaicas al entorno, siempre cumpliendo la normativa local y respetando el ecosistema autóctono.

PRESERVATION OF LOCAL ECOSYSTEMS

From the early stages of design and engineering, we adapt the photovoltaic installations to the environment, always complying with local regulations and respecting the local ecosystem.

REDUCCIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS

Además de reducir los residuos, tanto en la parte de producción como de servicios, gestionamos los residuos para darle una segunda vida y reducir el impacto ambiental que pudiéramos generar en nuestras actividades. También fabricamos nuestras estructuras y baterías con materiales reciclables.



21 de marzo de 2024 | march 21st, 2024

Día del Síndrome de Down, Día Internacional de los bosques y Día Mundial de la Poesía | Down Syndrome Day, International Forest Day and World Poetry Day

Como sabéis, hay días mundiales para celebrarlo casi todo. Sin duda, unos tienen más sentido que otros, nunca acabaremos de entender cómo se han llegado a declarar *El Día Mundial de saltarse la dieta* o *El Día Mundial de la Patata*.

Sin embargo, HOY es un día especial y se merece un gran reconocimiento porque hacemos un 3 en 1, celebramos el **Día del Síndrome de Down**, el **Día Internacional de los Bosques** y el **Día Mundial de la Poesía**. **GRANSOLAR** fomenta la diversidad y la inclusión de las personas en nuestra sociedad, la importancia de cuidar y preservar nuestros bosques y promueve el uso de la poesía para fomentar el diálogo, la paz y la transmisión de nuestros valores.

As you may know, there are world days to celebrate almost everything. No doubt, some make more sense than others, we will never understand how they have come to be declared *The World Day of skipping the diet* or *World Potato Day*.

However, TODAY is a special day and deserves a great recognition because we do a 3 in 1, we celebrate **Down Syndrome Day**, **International Forest Day** and **World Poetry Day**. **GRANSOLAR** promotes diversity and inclusion of people in our society, the importance of caring and preserving our forests and promotes the use of poetry to encourage dialogue, peace and the transmission of our values.



Madrid, 25 de noviembre



Hoy, **25 de noviembre**, reflexionamos sobre una realidad que sigue afectando a millones de mujeres en el mundo: **la violencia de género**.

En **Grupo Gransolar**, apostamos por una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia. Promover un entorno seguro e inclusivo es nuestra responsabilidad compartida.

Aunque hemos avanzado como sociedad, todavía queda mucho por hacer para erradicar esta problemática. La única buena noticia es que cambiar esta realidad está en nuestras manos, y existen un montón de cosas que puedes hacer cada día para ser parte del cambio.

¿Empezamos 😊?

Te invitamos a reflexionar sobre cómo podemos ser parte del cambio y a compartir este mensaje con quienes te rodean. Aquí te dejamos un [breve post](#) que explica las causas de la violencia de género y cómo podemos contribuir a su erradicación.

Juntos, podemos construir un futuro libre de violencia.



Unidos contra la esclavitud infantil | United against child slavery



Hoy conmemoramos el Día Internacional contra la Esclavitud Infantil. En la actualidad, unos 400 millones de niños y niñas viven en situación de esclavitud. El 16 de abril fue elegido en memoria de **Iqbal Masih**, un niño de 12 años asesinado en Pakistán en 1996. Iqbal fue un niño esclavo durante muchos años y se unió a grupos de activistas dos años antes de su trágica muerte para luchar contra la explotación infantil. Juntos, lograron cerrar diversas fábricas en las que trabajaban niños y niñas. La historia de Iqbal Masih simboliza la urgencia y la necesidad de proteger a los niños y niñas que se encuentran en situaciones similares.

En **GRUPO GRANSOLAR**, reafirmamos nuestro compromiso contra la explotación infantil. Unámonos en esta causa promoviendo la educación, el respeto y la dignidad de cada niño. Cada acción cuenta para construir un futuro más justo y equitativo.

Gracias por ser parte de este compromiso.



21 de junio de 2024 | June 21th, 2024

Día Internacional del Sol

En **Grupo Gransolar**, celebramos el **Día Internacional del Sol** destacando su importancia esencial para nuestra empresa y el mundo. El sol, como fuente inagotable de energía, es fundamental para nuestras soluciones sostenibles y nuestras innovaciones en energía solar.

Nuestro compromiso con la energía solar no solo nos permite reducir nuestra huella ambiental al disminuir la dependencia de combustibles fósiles, sino que también nos consolida como líderes en el sector de energías renovables.

Reafirmamos nuestra dedicación a un futuro impulsado por la energía del sol y seguiremos trabajando juntos para contribuir positivamente al medio ambiente.

¡Feliz Día Internacional del

Sol! 

Día Europeo de la Música

En **Grupo Gransolar**, nos enorgullece celebrar el **Día Europeo de la Música** destacando nuestro compromiso con el talento y la cultura. Este año, hemos otorgado una beca a una talentosa violinista de la **Fundación Albéniz**, reafirmando nuestro apoyo a los jóvenes músicos y al desarrollo artístico.

Creemos que la música es fundamental para la educación y el bienestar de la sociedad. Nos encanta poder apoyar a artistas que inspiran y elevan con su música.

Gransolar sigue comprometido con la promoción de la cultura y el arte, conscientes de su poder transformador en la sociedad.

¡Feliz Día Europeo de la Música a

todos! 



1.2. Detalle operativo de las sociedades del Grupo

SOCIEDAD	SUBLÍNEA DE NEGOCIO	ACTIVIDAD	TIPO C.OP.
Deeptrack, S.L.U.	DEEPTTRACK	I+D+i	Laboratorio
Energy Storage Solutions, S.L.U.	ENERGY STORAGE SOLUTIONS (E22)	-	Fábrica / Laboratorio
Gransolar Construcción de Proyectos, S.L.U.	GRS. CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
Gransolar Desarrollo de Proyectos, S.L.U.	GRS. DESARROLLO	Desarrollo de proyectos	Oficinas
Gransolar Investment, S.L.U.	Investment	-	Oficinas
Gransolar OYM, S.L.U	GRS. O&M	O&M	Oficinas
Grupo Gransolar, S.L. (*)	CORPORATIVO	Servicios Corporativos	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	Construcción	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 proyectos	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	GRS DESARROLLO	Desarrollo de proyectos	Oficinas
Jasper Om (Pty) Ltd	GRS O&M	O&M	Oficinas
Lesedi Om (Pty) Ltd	GRS O&M	O&M	Oficinas
Letsatsi Om (Pty) Ltd	GRS O&M	O&M	Oficinas
PV Hardware LLC	PV HARDWARE	Fabricación e Instalación	Fábrica
PV Hardware Middle East Ltd	PV HARDWARE	Fabricación	Fábrica
PV Hardware Middle East Factory 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	Ingeniería para la fabricación e instalación	Oficinas
Gransolar Construction UK Limited	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
PV Hardware Brasil, Ltda	PV HARDWARE	Instalación	Oficinas
Gransolar Development Romania S.R.L.	GRS DESARROLLO	Desarrollo de proyectos	Oficinas
Gransolar do Brasil Construção Ltda	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción	Oficinas
GreenGrid Connect Pty Ltd	GRS CONSTRUCCIÓN	Construcción e Interconexión	Oficinas
Gransolar Development Canadá, Inc	GRS DESARROLLO	Desarrollo de proyectos	Oficinas
PUWEIEN (Shanghai) Supply Chain Management Co., Ltd.	PV HARDWARE	Instalación	-

1.3. 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	Apartado 2
					GRI 2-6	
Modelo de Negocio	Políticas	Políticas que aplica el Grupo Gransolar, que incluyan 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
Modelo de Negocio	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
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			GRI 2-23	Apartado 3.1
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			GRI 2-27	Apartado 3.1
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Aplicación del principio de precaución			GRI 305-5	Apartado 3.1
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Provisiones y garantías para riesgos ambientales				Apartado 3.1
Información sobre cuestiones medioambientales	General	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.				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	Emissiones 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				
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Apartado Informe
	Organización del trabajo	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	Apartado 4.2
		Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3-3	
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 GRI 403-10	
	Seguridad y salud	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
		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	
		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	
	Formación	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Apartado 4.6
		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		
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 GRI 406-1	Apartado 5
		Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 3-3	
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 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
			GRI 2-27	
			GRI 406-1	
			GRI 2-27	
			GRI 2-23	
			GRI 409-1	
			GRI 408-1	
			GRI 205-3	
			GRI 205-3	
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y Soborno		GRI 201-1	Apartado 6 Apartado 7.1
			GRI 415-1	
			GRI 205-3	
			GRI 205-3	
Compromiso con la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		GRI 2-6	Apartado 3.5 Apartado 7.1 Apartado 8
			GRI 413-1	
			GRI 413-2	
			GRI 413-1	
			GRI 413-2	
			GRI 2-28	
			GRI 3-3	
			GRI 414-1	
			GRI 308-1	
			GRI 3-3	
	Subcontratación y proveedores		GRI 414-2	Apartado 7.3
			GRI 308-2	
			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





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

(+34) 917 364 248 | group@gransolar.com

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' with a vertical line through it, located in the bottom right corner of the teal background.