Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

PREFABRICADOS TECNYCONTA SLU
CIF:B50564517
Ctra. Gallur-Sangüesa Km. 11
50660 - Tauste
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Prefabricados Tecnyconta SLU

02 - Dirección - CP - Población

Ctra Gallur-Sangüesa km 11 50660 Tauste (Zaragoza)

03 - Sector. Actividad

Industrial. Diseño, fabricación y montaje de estructuras prefabricadas de hormigón para la construcción de edificaciones de cualquier uso y tipología.

04 - Año comienzo actividad.

1993

05 - Número de personas empleadas

450 directos y 100 personas con puesta a disposición por ETT y subcontratas.

06 - Persona contacto

Teresa Ansó 618 793 144 teresa.anso@consolis.com

07 - E-mail persona contacto

teresa.anso@consolis.com

08.- Página web

www.tecnyconta.es

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1, Información adicional

Estos temas son objeto de análisis estructurado. Los datos económicos, de empleo, de cumplimiento de legalidad, los medioambientales, de comunicaciones o tecnológicos y sociales son abordados por en modo local y en modo Global como Grupo. En modo local, se generan (ideas propias) y replican (ideas Grupo) líneas estratégicas en cada una de las materias, que se transmiten a toda la organización. Estas estrategias se concretan en proyectos y éstos en acciones, con responsables y se realiza seguimiento. Cada uno de estos temas es abordado por cada Dpto/Area responsable pero también de forma interdepartamental.
En cuanto a los sociales. Si que existe un planteamiento estructurado con seguimiento, acciones y evaluación e impacto de las mismas, además se le han incorporado indicadores. En tema de igualdad se ha aprobado un Plan de Igualdad de Oportunidades y del diagnóstico se extraen las acciones necesarias para promover y mejorar las oportunidades de la plantilla, en 2024 han tenido lugar actividades formativas, y talleres de sensibilización, de gestión de la igualdad y de la diversidad. En cuanto a la formación, disponemos de un Plan de Formación que contempla acciones formativas técnicas como actitudinales que buscan el desarrollo y crecimiento de cada empleado y de todos los equipos que conforman la organización. El contenido de estas formaciones se personaliza, cuando están estrechamente relacionadas con nuestra actividad y se realicen -in company- para poder tener un mayor control y supervisión de la efectividad de las mismas. Así mismo de todas ellas se realizan evaluaciones a corto, medio o largo plazo dependiendo de l contenido. También existe a nivel Grupo una plataforma de formación en diversas áreas.
En cuanto a la conciliación tenemos una política de teletrabajo que posibilita el trabajo y promovemos la flexibilidad y la adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades de los empleados, siempre alineando dichas necesidades a las necesidades estructurales y organizativas de la compañía.
En cuanto a Medioambiente, existe una planificación alineada con la estrategia de todos los proyectos, que son muchos. Cada proyecto dentro de la línea estratégica está definido y tiene sus propias acciones, tiempos y actores. Las acciones conllevan un seguimiento, y revisión en su caso.

En el tema político el seguimiento se relaciona siempre con el cumplimiento normativo dado que no disponemos de clientes directos que sean AAPP o Instituciones. La situación derivada de la invasión de Ucrania por Rusia provocó un Proyecto específico de Compliance para asegurar que todos nuestros clientes/proveedores/subcontratistas cumplen con las sanciones aprobadas por los distintas Organizaciones Internacionales. En 2024, se ha iniciado la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Penales.
En cuanto a los aspectos económicos, existen unos objetivos a nivel empresa alineados con el Grupo y se realiza un seguimiento de todos los parámetros de control interno e información a Grupo. Propuestas de mejora, plan de acciones, seguimiento. Aprobación presupuestos anuales, seguimiento, acciones y modificaciones. Aprobación y seguimiento

de Capex y muchas otras pero en resumen la estrategia de negocio se basa en una triple línea:
? Negocio. Nuestra ambición es tener una industria que lidere los ranking de satisfacción del cliente y crecimiento económico. Siendo los objetivos: la satisfacción del cliente y en cuanto a los financieros el crecimiento, la mejora del Ebitda y la generación de tesorería.
? Social. Nuestra ambición es conseguir de cero accidentes y con disponer de motivados y comprometidos trabajadores siempre con igualdad de oportunidades para todos/as. Siendo los objetivos, la salud y la seguridad, el compromiso de los empleados, la diversidad y la inclusión y el gobierno ético.
? Medioambiente. Nuestra ambición la cero emisión de CO2 , ser neutrales y la economía circular. Nuestros objetivos: Reducción de CO2, economía circular, Cero residuos y reducción del impacto medioambiental en nuestras operaciones y un consumo y producción responsable.
Nuestros valores y cultura guían cómo hacemos las cosas en Tecnyconta. Estos valores son 3, Tecnyconta dispone de una cultura segura donde las personas puedan desarrollar todo su potencia, una cultura de intercambio en la que nos ayudaos mutuamente y nos fortalecemos como grupo y una cultura orientada a la acción en la que nos centramos en cumplir los objetivos.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

2.1. Información adicional

Se han introducido nuevas formas de gestión como son:

- En Consolis Tecnyconta la participación de los empleados se promueve y canaliza a través de reuniones diarias, semanales o mensuales (según periodicidad establecida en cada sección/área o departamento) entre cada responsable/manger y su equipo/s. Se organizan reuniones mensuales con el responsable de fábrica donde se analizan temas de prevención, medioambiente, producción y sugerencias.
- Fórmulas abiertas. Café con el CEO. El CEO mantiene una reunión cara a cara con un Grupo de trabajadores de distintos departamentos, puestos, de forma que puedan exponerle, dudas, propuestas, ideas, quejas, cualquier comentario o conversación es posible sobre cualquier tema. Al final del año toda la plantilla a través de frecuentes convocatorias periódicas ha tenido contacto y posibilidad de expresar sus ideas
- Se organizan Semanas de la Prevención y de la Calidad donde hay varias actividades relacionadas con la aportación de ideas, sugerencias, mejoras o ante problemas u oportunidades se exponen abiertamente para solicitar opinión a los grupos.
- En todas las actividades organizadas hay siempre un espacio para la comunicación abierta, para la posibilidad de aportar y todas las actividades a la vez son útiles para la comunicación de la estrategia de la empresa. El esfuerzo de comunicación es muy importante. Al mismo tiempo se mantienen las formas de gestión clásicas, dentro de éstas la más relevante es el diálogo permanente con el Comité de Empresa.

- A lo largo y ancho de nuestras amplias instalaciones el Grupo CODE y Prevención instalan, actualizan y mantienen información gráfica, documental para mantener la información actualizada y fácilmente accesible a todos en todo momento.
- En 2024 se va a celebrar una actividad durante una mañana completa dirigida a casi 200 personas de diferentes equipos, con la finalidad de fomentar el espíritu de equipo, mejorar las relaciones entre compañeros/as y fomentar nuevas fuera de los cauces habituales.
- En 2023 se realizó una actividad fuera de las oficinas de dos días de duración, para la construcción del equipo. Contó con muy diversas actividades dirigidas a reforzar, construir, mejorar relaciones personales, así como conocer estrategias y mejores prácticas. En 2024 se va a realizar otra edición, dado el éxito de la primera.

3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

3.1. Información adicional.

Dentro del presupuesto existen partidas destinadas a proyectos sociales y /o medioambientales. Si requiere de inversiones adicionales se incluye también dentro del proceso de inversiones en Capex anual.
En cuanto a partidas sociales, de mejora en la relación con la comunidad este año 2024 sí que se va a disponer de una cantidad, de una partida y se espera se vaya consolidando en los próximos años, puesto que alguno de los proyectos que iniciamos este año, tiene programada continuidad.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

4.1. Información adicional

Para alcanzar los objetivos marcados por Consolis Tecnyconta, es esencial comunicar y concienciar a los grupos de interés más relevantes sobre su contribución al cum plimiento de los mismos, y se van realizando acciones a lo largo de toda la cadena de valor. Citando los más importantes:

Proveedores: Requisitos ambientales de compras y evaluación de proveedores. Reuniones periódicas del Dpto de Compras y Financiero con proveedores.

Clientes: Recepción de demandas y requisitos de certificación. Ponemos mucho esfuerzo durante todas las fases, desde la licitación hasta la finalización de obra y postventa, en

mantener un contacto cercano con el cliente y atender las particularidades de cada proyecto. Respecto a la recepción de obra y certificación de esta, se realiza una inspección previa para asegurar que cumple con los estándares de calidad de Consolis.

Trabajadores: Workplace, celebración de asambleas periódicas en la que se trasladan todas las informaciones, noticias, objetivos, y evolución en temas preventivos.

Transportistas: Camiones Green Spine Line (serigrafiado).

Comunidad: Protección de la biodiversidad. Compromiso con el desarrollo de empleo estable y de calidad y la Decisión de inversiones y compras locales. Mantener comunicación abierta con todas las instituciones y Administraciones.

Existe un Comité de Empresa, con diferente representación e integrantes. Se llevan a cabo reuniones periódicas y extraordinarias a petición de las partes. Todo ello está coordinado desde la Dirección de Recursos Humanos, asegurando directrices únicas y garantizando los derechos y libertades de las personas.

Respecto a las relaciones sociales, Consolis Tecnyconta otorga una gran importancia a la relación con sus trabajadores y es consciente de la importancia de saber escuchar a su plantilla. Por este motivo, Consolis Tecnyconta cuenta con determinados órganos de representación de los trabajadores a través de los cuales se informa y se consulta temas de interés para la plantilla. Del mismo modo la Sociedad, a través de estos comités, informa a sus empleados/as de cuestiones relevantes.

En Consolis Tecnyconta la participación de los empleados/as se promueve y canaliza a través de reuniones diarias, semanales o mensuales (según la periodicidad establecida en cada sección, área o departamento) entre cada responsable/manager y su equipo/s. Estas reuniones son espacios abiertos de escucha donde la opinión de cada empleado/a sobre las decisiones que afectan a su trabajo, son tenidas en consideración, abriendo así un espacio común que les permite participar activamente en los procesos de gestión y aportar sugerencias para la posterior toma de las decisiones que afecten a su trabajo.

También la empresa cuenta con varios buzones de sugerencias situados en zonas comunes, accesibles a toda la plantilla, donde se pueden dejar físicamente propuestas en papel. Estos buzones son revisados periódicamente por el Departamento CODE de la empresa y los documentos entregados al Dpto. de Recursos Humanos (RRHH) para su distribución a las áreas/departamentos que se vean reflejados.

Periódicamente, el Director General de la empresa, en una actividad denominada ?Café con el CEO? se reúne con grupos reducidos de empleados de diferentes áreas y puestos, estableciendo un diálogo abierto y cercano donde cada uno puede exponer opiniones, sugerencias de mejora, ideas diversas.

Además, la actividad de Consolis Tecnyconta genera asimismo actividad en su entorno:

otras empresas de la localidad y de localidades cercanas prestan servicios o facilitan suministros a la Sociedad. Esta generación de actividad empresarial y riqueza en el territorio provoca también un efecto inducido en el empleo indirecto asociado.

También son frecuentes las reuniones con distintos Departamentos del Gobierno de Aragón, Ayuntamiento de Zaragoza, Ayuntamiento de Tauste y otras AAPP para la tramitación de expedientes que en ese momento estén en curso.
La proximidad al cliente es una satisfacción y una necesidad para Consolis Tecnyconta por lo que es habitual la celebración de reuniones tanto de seguimiento de proyectos y obras, como de reuniones puntuales por temáticas concretas.

En cuanto a subcontratistas y proveedores, Consolis Tecnyconta posee protocolos específicos en relación con la homologación y validación de proveedores, tal y como se ha mencionado anteriormente, en los que se recogen los requisitos que estos deben cumplir para poder contratar con el Grupo Consolis.

Además, la base de datos citada en el apartado World Check permite realizar una comprobación previa y seguimiento de aquellas terceras partes (clientes, proveedores, suministradores, etc) con los que trabaja Consolis Tecnyconta y las demás empresas del Grupo Consolis, con el objetivo de comprobar que no han sido condenadas por la comisión de delitos, ni están sujetas a multas y sanciones por la violación de derechos humanos o cualquier otro motivo.

Se han realizado formaciones a todas las subcontratas de montaje en Sostenibilidad, a través de reuniones con el objetivo de transformar la cadena de suministro en una cadena de valor, una cadena de valores que forme, refuerce, alinee, intercambie ideas y nos haga crecer a todos en Sostenibilidad. Este objetivo lo es independientemente del tamaño del proveedor, dado que pretendemos ser cabezas tractoras para nuestros proveedores medianos y pequeños y establecer un diálogo abierto y sincero sobre nuestros proyectos y estrategias para establecer sinergias con los de mayor entidad y estamos convencidos debemos hacerlo desde un punto de vista no global. Los nuevos retos DDHH, cambio climático, biodiversidad, los problemas de escasez de agua y otros recursos no pueden ser abordados de otra forma que la de un proceso C C C (conocimiento ? compromiso ? cumplimiento). Esta experiencia ha sido muy enriquecedora para ambas partes, ha sido un espacio para el conocimiento mutuo en estos aspectos, para informar, actualizar y divulgar la cultura de nuestra empresa, a la vez que hemos aprendido de nuestras subcontratas, estableciendo vínculos en esta materia.

5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

5.1. Información adicional

El Grupo Consolis ha realizado un análisis de doble materialidad exhaustivo para identificar y priorizar los temas más relevantes para su negocio, con un fuerte compromiso con la sostenibilidad. Este proceso implicó una amplia consulta a las partes interesadas, incluidos empleados, clientes, proveedores y comunidades locales, para entender sus

preocupaciones y expectativas. A través de esta consulta, se identificaron temas críticos como la eficiencia energética, el uso de materiales reciclados, la reducción de emisiones de carbono y la gestión de residuos.

Basado en la evaluación de impacto e importancia de estos temas, la empresa priorizó aquellos que representan mayores riesgos y oportunidades estratégicas. La eficiencia energética y la reducción de emisiones de carbono se destacaron como áreas de mayor prioridad, dada la creciente demanda de construcciones más sostenibles y las regulaciones ambientales rigurosas. La empresa también reconoció la importancia de usar materiales reciclados para minimizar el impacto ambiental y reducir los costos de producción, además de adoptar prácticas robustas de gestión de residuos para promover la economía circular.

El análisis de materialidad permitió a Consolis Tecnyconta integrar estos temas prioritarios en sus estrategias y operaciones, estableciendo políticas y metas claras para avanzar en sostenibilidad. La empresa implementó iniciativas específicas, como la optimización de procesos para mejorar la eficiencia energética, la inversión en tecnologías limpias y la asociación con proveedores sostenibles. Además, Consolis Tecnyconta se compromete a revisar y actualizar su análisis periódicamente, garantizando que continúe alineada con las expectativas de las partes interesadas y las tendencias del sector, reforzando su posición como líder en sostenibilidad en el mercado de prefabricados. Puede consultarse el análisis en la Memoria.

Gobierno de la organización

6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

6.1.. Información adicional.

Existe un Libro de Políticas de Grupo y un Código de conducta para todas las personas de la organización y a su disposición.
En 2022 se han actualizado los Códigos de conducta para empleados y para proveedores.
Desde 2022 se ha dado formación a todos y cada uno de los trabajadores/as de Tecnyconta en Código de Conducta.

Tecnyconta cuenta con un Código de Conducta que constituye una declaración de los principios y expectativas que guían nuestro trabajo diario y refleja los compromisos de nuestra empresa con sus empleados, clientes, socios de negocios, comunidades circundantes y el medio ambiente. Define lo que se espera de cada uno de nosotros. De esta forma, sirve para explicar los valores y principios empresariales que guían la conducta del Grupo Consolis y de Consolis Tecnyconta. Expone los compromisos del Grupo Consolis con nuestros distintos accionistas. Y ayuda a describir el comportamiento que se

espera de nuestros empleados en su toma de decisiones diaria, sus relaciones con los accionistas y brindar orientación en caso de preguntas o inquietudes.

A través de este, la Sociedad exhorta a todos los empleados a usar su juicio, a responsabilizarse de sus actos y a realizar actividades comerciales con integridad.

El Código de Conducta refleja los cambios en el entorno empresarial y es aplicable a cualquier persona que actúe en nombre de la Sociedad, incluidos los empleados, los directores ejecutivos, los agentes, los consultores, los trabajadores eventuales y los empleados en prácticas.

Además de regir la conducta entre empleados, también regula la conducta entre empleados y clientes, los competidores y los diferentes proveedores comerciales (incluidos suministradores, comerciales, contratistas y agentes) que abastecen a la Sociedad.

En el mismo se advierte de que el incumplimiento de cualquier disposición del Código de Conducta o política del Grupo Consolis constituye una infracción grave y puede dar lugar a una acción disciplinaria, que puede incluir la resolución del contrato y cargos civiles y penales. Estas consecuencias pueden aplicarse no solo a empleados que infrinjan el Código de Conducta, sino también a los que consientan malas conductas, no las denuncien o no tomen medidas razonables para evitarlas, detectarlas o abordarlas, o bien intenten tomar represalias contra aquellos que denuncien de buena fe posibles malas acciones.

7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

7.1. Información adicional

Consolis Tecnyconta cuenta con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios) y que igualmente ha sido objeto de actualización en 2022 y 2023, a través del cual anima a todos sus empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o de cualquier ley o reglamento aplicable cuyo funcionamiento describimos a continuación.

La denuncia se puede tramitar, de forma anónima si así se prefiere, a través de un informe online o llamando a un número de teléfono gratuito, que está disponible para todos los empleados en todos los idiomas. Se analizan todos los informes de denuncia y se lleva a cabo una investigación del Hecho Denunciable confidencialmente en la medida de lo posible, en cumplimiento de la normativa de aplicación en cada país.

Además, también existe la posibilidad de comunicar las denuncias por medio de las otras vías de comunicación interna, dirigiendo las mismas al Comité de Cumplimiento del Plan de Igualdad.

De modo que las vías a través de las cuales se puede denunciar un Hecho Denunciable son las siguientes:

A través del canal de denuncias Consolis Alert Channel, cumplimentando el correspondiente formulario online o llamando al teléfono gratuito habilitado al efecto. cualquier inquietud, queja o denuncia, puede canalizarse a través del Canal de Denuncias (Consolis Alert Channel).

A través del Comité de Cumplimiento, por los medios habilitados para ello.

Dirigiéndose directamente a su supervisor dentro de la Sociedad, Director General, Director de Recursos Humanos, miembro de Alta Dirección de Consolis o Asesor Jurídico General del Grupo Consolis o cualquier otro miembro del equipo legal del Grupo Consolis.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1 Información adicional

Si, dentro de las charlas de bienvenida y las de Código de Conducta se explican los valores, la cultura, los principios que inspiran y que tiñen la empresa.
Estos valores no se comunican de forma puntual sino que han de estar presentes en cada actuación concreta, en cada evento, de modo que de forma congruente el mensaje se pueda enmarcar fácilmente dentro del valor, objetivo, o de la cultura de la organización.
Se realiza una importante labor de comunicación de los elementos que integran la cultura de la organización desde el mismo ingreso del trabajador, en ese momento ya recibe formación en Código de Conducta y cultura de la empresa. Esta comunicación se mantiene en las reuniones, asambleas ordinarias y actividades que a lo largo del año se realizan en las que se refuerza, se informa de novedades, de acciones. Como decimos, la difusión y participación efectiva de los trabajadores en los valores de la empresa es una práctica frecuente y rutinaria . A través de boletines informativos en Workplace, reuniones y asambleas extraordinarias como la Semana de la Seguridad, la Semana de la Sostenibilidad y las reuniones de calidad, se difunde ampliamente el debate y la exposición de los valores y pilares de la empresa. Más que eso, la creación y promoción de la cultura establecida de la empresa se hace perenne.

Las acciones de comunicación son intensas y constantes a través de cartelería, reuniones, proyectos concretos, vídeos, workplace (red de comunicación interna), RRSS, página web.

9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?

Sí, mi organización suministra productos o servicios a grandes organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida y se está avanzando en su cumplimiento

9.1. Información adicional

.De conformidad con la Directiva CS3D recientemente publicada en el DOUE, Diario Oficial de la Unión Europea, nos encontramos en que tras un profundo estudio y valoración de las

diferentes trasposiciones a los diferentes países se tomarán por parte de nuestro Grupo las acciones y políticas, que procedan.

En cuanto al Manual de Riesgos Penales, el Corporate penal se ha ido trabajando en aspectos sectoriales, fundamentalmente en tres áreas, en el área económica, reforzando controles, solicitando/conservando evidencias, con procesos y metodologías apropiadas, área medioambiental, área social y área de prevención. En el área de compliance existen controles documentales de control previo al acceso a nuestras instalaciones de fabricación como para acceso a las obras, así cualquier subcontratista o empresa colaboradora ha de acreditar su cumplimiento normativo (fiscal, Seguridad Social, laboral, prevención etc) para evitar que pueda acceder a nuestras instalaciones.

Se está en curso, en el año 2024 de elaboración de un Manual de Riesgos penales, se ha contratado una consultoría externa que lidera el proyecto.

Plan de Responsabilidad Social

10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Este año se ha elaborado un primer plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social

10.1. Información adicional.

Consolis Tecnyconta está comprometida en la elaboración de un completo Plan de Responsabilidad Social Corporativa. Reconocemos la importancia de contribuir positivamente a la sociedad y al medio ambiente, y estamos dedicando recursos significativos para asegurar que nuestras operaciones reflejen estos valores.

Nuestro plan de RS 2024 aborda áreas clave como la sostenibilidad ambiental, la equidad social y el desarrollo comunitario. Implementaremos prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de valor, promoveremos la inclusión y el bienestar de nuestros empleados y colaboraremos activamente con las comunidades locales para impulsar su desarrollo económico y social.

11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ...

11.1. Información adicional.

Se ha elaborado Plan de Responsabilidad social entendido como conjunto de iniciativas sociales para con la Comunidad y con los trabajadores, es un documento específico que se suma a los propios de cada área de la Sostenibilidad (Medio Ambiente, social, Gobernanza). En el plan de incluyen las acciones a realizar en el año. Este año son las siguientes: 1) Plantación en el bosque los zaragozanos, 2) Plantación colaborativa en el

monte Tauste, 3) Colaboración mobiliario urbano procedente de economía circular en el Proyecto promovido por el Ayuntamiento de Tauste de recuperación de la Ermita de San José, 4) cAmpañas de alimentación saludable, 5) Programa de almuerzos saludables a base de fruta fresca para los trabajadores, 6) Campaña anti-tabáquica y 7) Pasillo de activación.

En el plan se establecen unos kpis, la medición de estos en función de varios parámetros, grado de participación de trabajadores en las actividades, alineación de estas con los ODS, con el plan de negocio y cantidades donadas/aportadas por la empresa.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

12.1. Información adicional

Cada vez que se envía el informe final de calidad se envía la encuesta de satisfacción correspondiente. . Son preguntas acerca de calidad seguridad y montaje con una valoración del 1 al 5, siendo el 5 el de mayo puntuación. Se hace seguimiento de las encuestas contestadas, debe haber un mínimo para que la muestra sea válida y obtener determinados indicadores. Además, el Departamento Comercial de forma periódica evalúa con el cliente nuestra relación, sus necesidades, preocupaciones, estado del sector, amenazas, oportunidades, tendencias y aspectos de mejora.
Se realizó un proyecto de Análisis de la experiencia del cliente y seguimos desarrollando acciones derivadas de ese proyecto. En este proyecto se va a analizar cómo es la relación con el cliente en todas las etapas desde el primer contacto técnico, presupuestos, contratación, calidad, obra. Las expectativas del cliente, que nivel de satisfacción/insatisfacción tiene, cuáles son las emociones que el cliente genera y cuáles son las que nosotros pensamos que hemos generado en el cliente.
Se creó customer journey de los principales clientes, un perfil (arquetipo de los mismos) y el análisis del blue print (técnica que permite tener una visión doble sobre la experiencia vivida en el Customer Journey por parte del cliente y por otro lado , la parte visible e invisible de las acciones que realiza la empresa por los distintos actores a lo largo de las interacciones.
Se trata de trabajar para la medir la experiencia (desde ambos lados, nuestra/cliente), diseñar experiencias a través de Design thinking y transformar esa experiencia.
Como consecuencia del proyecto se han reforzado determinadas áreas y comportamientos, se mantienen reuniones periódicas para tratar temas generales y también reuniones específicas para analizar la satisfacción alcanzada con la obra.

13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y y saber si son exitosas

13.1. Información adicional

Si que hay mecanismos de control de cambios para mejora continua.
Utilizamos metodología CODE que es el programa de mejora continua del Grupo Consolis y en ella hay un proceso PDCA en el que se introducen mejoras nuevas, se miden y si no se modifican. PDCA significa Planificar, hacer, verificar, actuar. Consolis Tecnyconta dispone de un sistema de gestión de reclamaciones de cliente, las cuales, dado el caso, pueden dar origen a no conformidades internas. Estas no conformidades derivan en acciones que permitan reducir o eliminar estas incidencias. En el ejercicio 2023 no se ha recibido reclamación o queja alguna.

Todo este sistema se halla integrado en el recogido en la ISO 9001. En el caso de los consumidores, realizan las reclamaciones directamente a su cliente, constructor y/o promotor de las edificaciones y son ellos quienes a su vez nos hacen llegar cualquier incidencia.

En el caso en el que las edificaciones sean viviendas en el protocolo de reparación, se incluye previamente a la misma la concertación de cita previa con el titular, de modo que siempre la reparación se realice con presencia de dueño/a o quien éste/a hayan delegado.

Existe en la empresa documentación y registros de las incidencias con su detalle, acciones emprendidas y status.

Innovación en los productos y servicios

14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

14.1. Información adicional.

En 2022 se lanzó en España Green Spine Line, una línea de prefabricados de hormigón sostenible que garantizan una importante disminución de la huella de carbono. Desde entonces, en un proceso de superación continua, estas soluciones han evolucionado pasando de garantizar una reducción de emisiones de CO? del 15% al 40% en comparación con su prefabricado estándar. En la actualidad, sigue trabajando en aumentar esta reducción gracias a la colaboración que realiza con clientes, proveedores, startups y centros tecnológicos, entre otros. Un ejemplo de ello es la instalación de una planta de inyección de dióxido de carbono en hormigón fresco, utilizando de forma pionera en España la tecnología de CarbonCure, una startup canadiense. Esta técnica permite la fosilización del CO2? transformándolo en carbonato de calcio, lo que implica tanto una reducción de emisiones como el aprovechamiento del gas capturado. Durante 2023, se llevaron a cabo análisis junto con el Instituto Eduardo Torroja (CSIC) validando la garantía de prestaciones del producto
final. Este mismo año, la empresa ha presentado TecnyData, una solución innovadora diseñada específicamente para abordar los desafíos medioambientales y técnicos de los centros de datos. Se basa en la tecnología Green Spine Line, asegurando la disminución de emisiones de CO2? a la hora de construir centros de datos, además de ofrecer otra serie de beneficios como la modularidad o la eficiencia energética. En su apuesta por la

continua evolución hacia la descarbonización, Consolis Tecnyconta está llevando a cabo un proyecto de economía circular para una «empresa puntera» de centros de datos. Parte del acero que vamos a utilizar en la obra va a provenir de la chatarra que generamos en nuestra fábrica. El desarrollo de nuevos materiales como nanopartículas, el consumo de energía procedente al 100% de fuentes renovables o el uso de biocombustibles en el transporte son otras de las acciones que ha tomada la empresa para avanzar por la senda verde. El pasado año, los productos sostenibles representaban entre el 30% y el 40% de sus prefabricados, una cifra que en 2024 se espera elevar hasta el 60%.

Calidad de los productos y servicios

15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

15.1. Información adicional.

Se prioriza la seguridad de los empleados en todo el proceso productivo. Se tiene en cuenta ergonomía y riesgos laborales. La seguridad es lo primero. Se realizan grandes esfuerzos en la detección de causas raíz de los problemas de calidad para atacarlos en origen y todas sus causas. Se ha reforzado la formación en el momento de acceso de los trabajadores para prepararlos en las mejores condiciones al puesto de trabajo. También se realizan formaciones de actualización y de refuerzo. Se han mejorado/actualizado medios de producción con importantes inversiones realizadas.

Todos nuestros presupuestos son emitidos y defendidos tanto en versión convencional como en productos de nuestra línea sostenible. Se informa a cliente de lo que aporta cada una de las líneas sostenibles y de los impactos positivos que ofrecen.

16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa o de seguimiento del servicio que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

16.1. Información adicional.

El servicio postventa se realiza por parte del Dpto de Calidad quien recibe la comunicación, éste solicita la información necesaria y informe relativa a la acción que ha de llevarse a cabo o coordina con otros Departamentos la respuesta/actuación si es más compleja hasta la solución de la incidencia.
También hay postventa por parte de Oficina Técnica puesto que en ocasiones lo que se precisa es información técnica en casos de cambio de uso de la edificación, modificaciones, necesidad de información adicional, extravíos de documentación, etc.

En todo caso se mantiene informado a cliente al quien se le ofrece la mejor solución a la incidencia, o a su servicio técnico ante una modificación o cambio de uso.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

17.1. Información adicional.

Se facilita toda la información, la transparencia es total porque facilitamos toda la información del cálculo estructural, la ficha (el dibujo/plano de la configuración externa e interna del elemento) , la trazabilidad acero, áridos, y cemento.
En fase de estudio del proyecto y de licitación, se ofrece a todos los clientes presupuesto, tanto en producto convencional como en producto sostenible, junto con el cálculo de ahorro de huella de carbono. Así mismo, se acompaña al cliente facilitándole las informaciones y justificaciones técnicas necesarias y acompañándolo si requiere en el proceso, facilitando información técnica y medioambiental. En ocasiones, incluso estamos aportando documentación e información a plataformas que valoran la ESG. Estas plataformas verifican el cumplimiento en materia no solamente medioambiental, sino también social y de gobernanza.
Finalizada la obra se entrega un Informe de Calidad que contiene: Certificado de correcta fabricación y montaje, marcado CE, certificados ISO 9001:2015 y 14001:2015, certificado de control de producción de hormigón, Declaración de prestaciones, Cumplimiento de normativas por parte de las materias primas (cemento, armaduras pasivas y activas(, hormigón, áridos, tesado, aditivos y control de resistencia del hormigón entre otros. Junto con nuestros productos entregamos memoria de cálculo estructural de los productos justificativa del cumplimiento de los requerimientos realizados en el proyecto, especificaciones técnicas que debe cumplir cada material y los elementos y manual de uso de la estructura y del cerramiento, este último se entrega una vez finalizado el edificio, junto con el manual de calidad donde se justifica el cumplimiento de todos los requisitos de calidad, que en el caso de la estructura de un gran edificio, son muchos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalua la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

18.1. Información adicional

Se realizan encuestas anuales a nivel Grupo y los resultados son valorados. Se establecen los planes de acción necesarios para mejorar aquellas áreas menos valoradas. S implantan tb acciones. En la siguiente encuesta, se comparan los resultados y se ve la mejora conseguida con las acciones puestas en marcha. El bienestar de nuestros empleados/as puede y debe medirse a distintos niveles. El primer nivel se refiere a su seguridad física y para ello trabajamos por una cultura de cero accidentes. El siguiente nivel se refiere al compromiso psicológico de nuestros empleados/as.

Aquí, trabajamos con áreas importantes como la inclusión, el liderazgo, el aprendizaje y el desarrollo. Para medir con precisión como lo estamos haciendo, y lo bien que lo están haciendo nuestros empleados/as, hemos creado el Consolis Engagement Index, una

encuesta anual a todos los empleados/as basada en la ciencia del comportamiento y en la información sobre cómo se percibe, por todos ellos, el compromiso, tanto en el trabajo, como en la vida personal.

La encuesta abarca temas, como:

? Relaciones con los compañeros/as

? Objetivos y consecución de los mismos

? Significado y participación

? Relación con el manager

? Carga de trabajo

? Autonomía

? Aprendizaje y desarrollo

? Feedback y comunicación

? Lugar de trabajo y herramientas

? Estrategia, visión y cultura

? Salud

El resultado de la encuesta de 2023, con una participación del 87% de la plantilla, llegó a una media de 3,8 en una escala de 5. Siendo todas las valoraciones positivas, las áreas de Tecnyconta, que se confirmaron en esta encuesta como puntos fuertes fueron Estrategia, visión y cultura, Relaciones con Colegas, Metas y cumplimiento de las mismas, alcanzando una media de 4 sobre 5.

Se trata de áreas que en gran medida son importantes para un alto compromiso y, en consecuencia, la consideración de los resultados como muy satisfactorios.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de

promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

19.1. Información adicional

Se dispone de Plan de Igualdad en el que están reflejados los ejes de actuación en materia de diversidad, no discriminación e igualdad de oportunidades. Consolis Tecnyconta reconoce el valor de la diversidad en el sentido más amplio. Nuestro objetivo es empleados/as comprometidos y motivados, ofreciéndoles igualdad de oportunidades. Creemos que para tener éxito necesitamos garantizar un entorno de trabajo acogedor donde lo que cuenta no es quién eres o de dónde vienes, sino lo que aportas en términos de conocimientos y experiencia. La diversidad y la igualdad son áreas prioritarias en toda la organización y se tienen en cuenta desde en los procesos de contratación hasta en los diálogos con los empleados/as sobre su desarrollo profesional.

En un sector industrial muy masculinizado, Tecnyconta promueve y trabaja activamente en la diversidad de género, reconociendo el reto que supone alcanzar el equilibrio de género, pero sin cesar en su empeño de seguir mejorando día a día.

Consolis Tecnyconta cuenta con una política de selección y reclutamiento respetando los criterios de igualdad de oportunidades. Nuestra misión es incorporar grandes profesionales rigiéndonos por el respeto a la persona y la ética profesional. Buscamos adecuar los requerimientos del puesto y la cultura de la Sociedad con las competencias mostradas por el candidato/a para asegurar su buena integración y desarrollo.

Además, contamos con un ?Plan de Igualdad? , en el marco de las organizaciones laborales como instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (LOIEMH 3/2007) en su Artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos.

El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los objetivos y medidas que integra este Plan de Igualdad se enumeran a continuación:

1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la Sociedad, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

2. Garantizar la aplicación de procedimientos de selección y contratación que incluyan sistemas objetivos de valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos/as, eliminando criterios subjetivos susceptibles de contener consideraciones discriminatorias

en función al nacimiento, etnicidad, sexo género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la Sociedad.

4. Sensibilizar a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.

5. Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo, adoptando medidas específicas en favor de las mujeres trabajadoras.

6. Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla, teniendo en cuenta la gestión de la diversidad.

7. Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de ?Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral? vigentes en Consolis Tecnyconta.

8. Poner en marcha el protocolo en materia de ?Prevención del Acoso?.

9. Asegurar que la plantilla conozca los principios y medidas en materia de ?Igualdad y Prevención del Acoso?.

10. Contribuir a la protección de las trabajadoras víctimas de ?Violencia de Género?.

11. Asegurar las perspectivas de género en todos los ámbitos de actuación de la Sociedad.

En 2024 se han llevado a cabo distintos talleres de diversidad e Igualdad en la plantilla, con el objetivo de informar, concienciar y difundir las políticas existentes y el Plan de Igualdad.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se aplican medidas específicas de conciliación ante necesidades puntuales y casos concretos.

20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.

Siempre se atienden las necesidades individuales de cada empleado procurando dar la mejor solución posible compaginando trabajo y conciliación familiar.

La Sociedad promueve la conciliación de la vida laboral y personal como una de sus prioridades en la gestión de los recursos humanos. Por esta razón, se ofrece un horario flexible a sus empleados, destinado a facilitar la conciliación. Asimismo, también se

amplían los derechos de los trabajadores/as otorgados por las legislaciones aplicables.

Siempre que las funciones a desempeñar lo han permitido, Consolis Tecnyconta ha facilitado el teletrabajo, ha establecido turnos de mañana o de tarde en los casos en los que la jornada era partida y ha atendido a las circunstancias personales de los trabajadores/as a fin de poder conciliar las responsabilidades familiares con las laborales.

Se ha facilitado asimismo una guía empresarial para el teletrabajo con las recomendaciones pertinentes para compaginar de la mejor forma el trabajo personal y profesional, mejorando de esta manera la productividad de los empleados y su eficiencia trabajando desde sus hogares.

La ?Comisión de Igualdad? de Consolis Tecnyconta (también denominada ?Comité de Seguimiento? o ?Comité de Cumplimiento?), es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, de su seguimiento y posterior evaluación.

Uno de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad es precisamente fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla, teniendo en cuenta la gestión de la diversidad y potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de ?Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral? vigentes en Consolis Tecnyconta.

Además de una mayor seguridad, la construcción industrializada implica mejorar la cultura general de los trabajos de construcción, por ejemplo, proporcionando una mayor estabilidad en el empleo y estableciendo turnos para los trabajadores, con lo cual se favorece tanto la conciliación familiar como la inserción laboral de la mujer. Esto es especialmente significativo cuando las fábricas se instalan en zonas escasamente pobladas, caso habitual en nuestro entorno.

Formación y desarrollo profesional

21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

21.1. Información adicional.

Existe un plan de formación muy extenso y variado. Las necesidades se canalizan a través de cada uno de los responsables de equipos/departamentos, se valoran y se incluyen en el Plan de Formación Anual. De esta forma podemos hablar que existen formaciones organizadas por parte de la empresa, y otras que son atendidas dando respuesta a las demandas de los diferentes responsables e incluso empleados.
Nuestro plan de acción comprende formaciones técnicas de desarrollo de competencias transversales. Se ha diseñado un plan en función de las necesidades detectadas para el desempeño del puesto y sus tareas. No hay distinción de categoría profesional, ni de edad ni de sexo. De modo que cualquier empleado puede recibir la formación en las

competencias que sean de su interés.
En 2023 se invirtieron 5.152 horas de formación.

El programa CODE pretende mejorar continuamente la eficiencia, calidad, rentabilidad y seguridad mediante el desarrollo de líderes y empleados/as. CODE son las siglas de Consolis Operacional y Diseño de Consolis, y se basa en los principios de Lean.

El programa está disponible para todo el Grupo y añade valor a todas las funciones. Incluye formación para managers y empleados/as en las áreas de liderazgo, desarrollo de procesos, estandarización, resolución estructurada de problemas y planificación. La gestión de recursos y capacidades también forma parte del programa Consolida.TE,.

En base a estos principios y con una colaboración estrecha entre los departamentos de RRHH y Operaciones de la compañía, en el año 2023 se ha lanzado el programa Consolida. TE Con este programa se busca fortalecer el desarrollo de los equipos y mejorar los procesos de trabajo mediante la evaluación del desempeño de cada empleado/a y su contribución al equipo, y la revisión de cada proceso de trabajo, para su confirmación, revisión y mejora. Esta colaboración, sobre la base, siempre, de nuestros valores compartidos, de la seguridad de nuestros empleados/as, del liderazgo y de la sostenibilidad, en todas sus dimensiones, como impulsores del cambio y de la mejora continua.

Además, se invierten muchas horas en formar a los empleados. Cada sector y nivel profesional recibe horas de formación dedicadas a la mejora, la seguridad y el fomento de la cultura de la empresa.

El número de horas de formación registradas en 2023 demuestra la implicación de la empresa.

Además, hemos realizado diversos talleres internos formativos, dentro de lo que denominamos TECNYCONTA SCHOOL, con formación específica para nuevos empleados/as sobre albañilería y encofrado y soldadura y armado de ferralla. Estos últimos dedicados exclusivamente a mujeres, en la línea de nuestro objetivo de incorporar a nuestra empresa cada vez más mujeres y promover la igualdad de género y oportunidades.

22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

22.1. Información adicional

El bienestar de nuestros empleados/as es nuestra primera prioridad. Nos comprometemos a ser un empleador con lugares y entornos de trabajo seguros y entornos donde las personas y los equipos aprenden, crezcan y juntos consigan grandes resultados. Para poder mantener una posición de liderazgo en el sector, es clave centrarse en la mejora de las competencias y en el cuidado del talento de nuestros empleados/as.

Además de las formaciones programadas a nivel local que abarcan competencias técnicas,

idiomas, certificaciones, liderazgo, sobre la base de las formaciones obligatorias sobre Código de Conducta, concienciación sobre Seguridad y Medio Ambiente, Consolis Tecnyconta aplica un sistema de evaluación del rendimiento en el que empleados/as y sus managers establecen objetivos, hacen un seguimiento de los progresos y aportan conclusiones de la evaluación de final de año, sobre su desempeño y desarrollo. Ciclo de rendimiento. El desarrollo es clave para la organización.

Para fortalecer este desarrollo y brindar más oportunidades a los empleados/as, en el año 2023 se ha lanzado una plataforma elearning, denominada CONSOLIS LEARNING CENTER (CLC), de acceso libre y con una oferta de más de 125 cursos en todos los idiomas del Grupo, tanto de habilidades técnicas como sobre competencias transversales software que cada empleado/a puede realizar discrecionalmente o pueden ser incorporados en el itinerario formativo asignado a nivel individual o departamental por cada manager.

El responsable de proceso/departamento/área, junto con el Director de RRHH, estiman anualmente, las necesidades de formación del personal a su cargo (fijo y temporal), teniendo en cuenta las innovaciones surgidas en el ámbito de trabajo y/o nuevos requisitos legales, ya sea a nivel departamental, ambiental o de la Sociedad.

Así mismo, para determinados departamentos, la organización se vale de una ?Matriz de Habilidades? para detectar las necesidades formativas. Esta Matriz incluye todo el personal y todas las tareas que los responsables estimen oportuno evaluar, y comprende un proceso consistente en una evaluación inicial del personal, de forma que los resultados obtenidos puedan ser cruzados con la definición del personal necesario para cada tipo de tarea, pudiendo comprobar la capacidad actual, suficiente o no, con la que cuenta la organización para abordar la producción planificada con el personal existente, y así extraer las necesidades de formación y/o contratación en base a la planificación y asignación de tareas.

Atendiendo a las necesidades formativas detectadas, en coordinación con los responsables de proceso, el Director de RRHH elabora una propuesta de ?Plan de Formación? anual que es aprobado por la Dirección General.

Para las nuevas incorporaciones, se impartirá una formación inicial obligatoria del Código de Conducta de Consolis, también la formación básica de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Medio Ambiente para el puesto de trabajo, así como formación sobre concienciación de accidentes y actitud segura; así mismo se le informará sobre la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la ?Ficha de Puesto de Trabajo? aplicable y los objetivos empresariales.

Seguridad y Salud

23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de

esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

23.1. Información adicional.

Además de disponer de planificaciones preventivas, evaluaciones de riesgos, acciones de concienciación, adquisición de competencias, análisis de seguimientos de accidentes y enfermedades por grupos, categorías y puestos, para eliminar el riesgo de accidente. Se realizan numerosas actividades de concienciación del riesgo, formaciones, informaciones, actualizaciones. Entre todas ellas destaca La Semana de la Seguridad donde se realizan todo tipo de talleres y reuniones, también sobre educación postural, y se está en proceso de implantación para todos los trabajadores-oficina también- espacios para realizar ejercicios físicos adecuados para cada tipo de trabajo. En algunos puntos ya están implantados y 53 trabajadores ya realizan estos ejercicios de forma habitual , se espera que próximamente la implantación sea total.. En los accesos a la fábrica existen carteles que permiten realizar el acceso y al mismo tiempo realizar determinados ejercicios. En oficinas en las esperas mientras se fotocopian/imprimen documentos existen carteles para realizar determinados ejercicios de estiramientos y posturales.

PROVEEDORES

Compras responsables

24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

24.1. Información adicional

En lo relativo al medioambiente. Se solicita Declaración ambiental de producto para incluirla en nuestro sistema.
En lo relativo a lo social todos los proveedores deben de cumplir código de conducta. En dicho Código de Conducta se contemplan la igualdad, las condiciones de empleo justas, la diversidad, la igualdad de oportunidades con independencia de de la raza, etnia, origen, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, estado civil o familiar.
Los proveedores deben conocer y abordar cualquier impacto sobre los derechos humanos que causen o contribuyan a causar . Se establecen; prohibiciones para el trabajo infantil, por debajo de la edad límite para trabaja, obligaciones de respetar la normativa del país en cuanto a condiciones laborales, de Seguridad Social, prohibición de discriminación o acoso, compromiso con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como el compromiso a una la competencia leal y a la protección de datos. La prevención como medida para evitar la participación de nuestros proveedores en el blanqueo de capitales. A todo lo anterior se une la La promoción de la sostenibilidad en sus tres pilares (medioambiental, social y de gobernanza).
Se han introducido en los contratos determinadas cláusulas que nos ayudan a garantizar la alineación de nuestros proveedores respecto de nuestra cultura, políticas y normativas de

aplicación.
La política del Grupo Consolis con respecto a los proveedores y subcontratistas está basada en el respeto a los intereses de cada parte con condiciones contractuales transparentes y negociadas de manera equitativa. Está basado en tres pilares:

Esperando que nuestros proveedores:

? Respeten los principios contenidos en el Código de conducta y en el Código de conducta para proveedores (aprobado e octubre 2022).

? Se encuentren alineados con las políticas y compromisos expuestos en los citados documentos y garanticen su cumplimiento también por parte de sus propios proveedores y subcontratistas.

? Cumplimiento de todas la legislación vigente y el compromiso de mantener condiciones de trabajo de sus empleados.

En cuanto a las subcontratas se lleva a cabo un riguroso control documental que acredite el cumplimiento normativo en cuanto a obligaciones de Seguridad Social, Hacienda y todas aquellas preventivas, (información, formación, concienciación)

Se han mantenido reuniones con subcontratas para formar e informar sobre criterios de sostenibilidad. Se han realizado formaciones a todas las subcontratas en obra en esta materia.

Clasificación y evaluación de proveedores

25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como, por ejemplo, favorecer la compra local.

25.1. Información adicional

Existe una clasificación de criterios técnicos, económicos, ambientales. En determinados contratos se estos criterios se promocionan mediante cláusulas que favorecen impulsan, recuerdan el alineamiento con los objetivos de Consolis Tecnyconta y sus políticas sociales y medioambientales.

Homologación de proveedores

26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

Se está empezando a implantar un sistema de Homologación en el que se tienen en cuenta las buenas prácticas de responsabilidad social

26.1. Información adicional

Se está realizando homologación de proveedores por Grupos. En la primera etapa se incluyen algunos requisitos de Responsabilidad social, se están planificando distintas etapas para conseguir un proceso con una mayor inclusión de tipos de proveedores y variedad de criterios. Se ha avanzado en cuanto a la verificación de cumplimiento de obligaciones sociales y preventivas. a través de plataformas especializadas.
En cuanto a los proveedores, Consolis Tecnyconta posee protocolos específicos en relación con la homologación y validación de proveedores, tal y como se ha mencionado anteriormente, en los que se recogen los requisitos que estos deben cumplir para poder contratar con el Grupo Consolis.

Además, la base de datos citada en el apartado World Check permite realizar una comprobación previa y seguimiento de aquellas terceras partes (clientes, proveedores, suministradores, etc) con los que trabaja Consolis Tecnyconta y las demás empresas del Grupo Consolis, con el objetivo de comprobar que no han sido condenadas por la comisión de delitos, ni están sujetas a multas y sanciones por la violación de derechos humanos o cualquier otro motivo.

En cuanto a las subcontratas, se realiza un proceso previo de homologación y mensualmente se lleva a cabo un seguimiento de toda la documentación de manera que en todo momento se pueda evidenciar frente a cliente y Coordinador de Seguridad, así como a Inspección de Trabajo que toda la documentación es conforme y está actualizada. Esta labor se lleva a cabo con el soporte de plataformas web especializadas.

Interacción con los proveedores

27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

Se realizan ocasionalmente encuestas/focus group/ se participa en algún foro para conocer su opinión

27.1. Información adicional

Se realizan reuniones periódicas con proveedores para intentan tanto entender su situación y la del sector, adelantarse a riesgos y analizar oportunidades del mercado. Así mismo se aprovecha en estas reuniones para fortalecer las relaciones. También se realizan encuestas promovidas por el proveedor. Se está habilitando un proceso automatizado para comunicación con los proveedores, de forma que se pueda obtener feedback después de algunos trabajos , sobre todo en proyecto especiales, conocer su posición en materia de ESG, poder recibir quejas, propuestas y enviar periódicamente encuestas generales.
Todos los proveedores, en caso de que se den las circunstancias, pueden formular denuncias a través del sistema de Canal de Alertas. Esta herramienta permite relaciones más transparentes y evitar conductas indebidas.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su

organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

28.1. Información adicional.

Los proyectos seleccionados este año tiene por objeto mejorar la calidad ambiental de las poblaciones de Zaragoza y de Tauste, donde tenemos la planta de fabricación con plantaciones de arbolado a realizar por los trabajadores de Tecnyconta. En cuanto a la colaboración dentro de nuestra comunidad local en Tauste este 2024 tenemos un proyecto de donación de mobiliario urbano para acondicionar un espacio muy querido por los Taustanos como es la Ermita de San José, actualmente en proceso de restauración. Este espacio está profundamente ligado a las tradiciones y a Tauste por lo que esperamos tenga un impacto muy positivo.
Respecto a nuestra comunidad, la comunidad Tecnyconta el plan antitabáquico esperemos ayude a los trabajadores a abandonar hábitos tóxicos y mejorar su salud. El programa desayunos saludables pretende concienciar de la importancia de una buena alimentación a base de fruta fresca de km O.
Finalizados los proyectos se medirá su impacto a través de encuestas.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

29.1. Información adicional.

Sí principalmente están centrados en el bienestar de los trabajadores y en su salud. A fin de verificar el grado de participación, se medirán tanto éste dato como la acogida de las medidas. En cuanto a la campaña antitabáquica se medirá también los trabajadores que hayan podido reducir/eliminar el mal hábito.

Respecto de la comunidad local, como hemos explicado tratamos de mejorar la calidad del aire a través de proyectos de plantación con especies adaptadas al terreno (autóctonas) y sin otro cometido que el mencionado. Ambas plantaciones van a ser llevadas a cabo por nuestros trabajadores por lo que su participación va a ser máxima.

Transparencia con el entorno social de la organización

30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

30.1. Información adicional

A través de la intranet comunicamos las acciones llevadas a cabo.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

31.1. Información adicional

Las actividades realizadas se comunican en web y RRSS.

Todas las acciones realizadas en materia social se comparten a través de los canales de difusión internos y externos, buscando siempre la red/comunicación más cercana al grupo de interés afectado.

Entre los canales internos está workplace, reuniones presenciales y workchat . Los canales externos que utilizamos son las redes sociales, además de prensa a través de una empresa de comunicación especializada.

Además, se está ejecutando la última fase de la instalación de un tablón de anuncios digital donde se informará a los trabajadores de las mejoras de la empresa, eventos, formaciones, etc. como un método más de comunicación interna.
En el caso de acciones sociales para la comunidad, se comunicará también en los canales de información locales.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

32.1. Información adicional

Consolis ha convertido el desafío medioambiental en el centro de su negocio, por ello busca activamente alianzas para encontrar formas de minimizar el impacto ambiental y reducir las emisiones de CO_2 de nuestros productos y operaciones. Creemos y trabajamos para que el hormigón pueda ser y sea neutro para el clima. En 2022 todo el Grupo se unión a la iniciativa Science Based Targets y ahora en 2024 se ha conseguido el segundo paso del proceso SBTi que implica el desarrollo de objetivos de reducción de acuerdo con los criterios del SBTi.
Existe un plan de acciones en materia medioambiental alineado con la estrategia de Grupo.

Las acciones tienen como objetivos: reducción de CO_2 en el proceso productivo (ej. Sustitución de elementos de transporte a eléctrico , desarrollo productos con menor huella

de carbono), reducción de consumo de recursos naturales (ej sustitución de equipos por otros con consumo más eficiente), aprovechamiento de residuos como subproductos , reducción de producción de residuos (ej. Colaboración proveedores para aprovechamiento de residuos como subproductos). Se ha fijado objetivos e indicadores dentro del Sistema de Gestión Integrado relativos a consumos de agua y energía, generación de residuos y reducción de huella de carbono.
En 2022 lanzó en España Green Spine Line, una línea de prefabricados de hormigón sostenible que garantizan una importante disminución de la huella de carbono. Desde entonces, estas soluciones han evolucionado año año pasando de garantizar una reducción de emisiones de CO? del 15% al 40% en comparación con nuestro prefabricado estándar.
Se sigue trabajando en aumentar esta reducción gracias a la colaboración que realiza con clientes, proveedores, startups y centros tecnológicos, entre otros. Un ejemplo de ello es la instalación de una planta de inyección de dióxido de carbono en hormigón fresco, utilizando de forma pionera en España la tecnología de CarbonCure, una startup canadiense. Esta técnica permite la fosilización del CO2? transformándolo en carbonato de calcio, lo que implica tanto una reducción de emisiones como el aprovechamiento del gas capturado. Durante 2023, se llevaron a cabo análisis junto con el Instituto Eduardo Torroja (CSIC) validando la garantía de prestaciones del producto final.
Este mismo año, la empresa presentó TecnyData, una solución innovadora diseñada específicamente para abordar los desafíos medioambientales y técnicos de los centros de datos. Se basa en la tecnología Green Spine Line, asegurando la disminución de emisiones de CO2? a la hora de construir centros de datos, además de ofrecer otra serie de beneficios como la modularidad o la eficiencia energética.
En su apuesta por la continua evolución hacia la descarbonización, Consolis Tecnyconta está llevando a cabo un proyecto de economía circular para una «empresa puntera» de centros de datos. Todo el acero que vamos a utilizar en la obra va a provenir de la chatarra que generamos en nuestra fábrica.

El desarrollo de nuevos materiales como nanopartículas, el consumo de energía procedente al 100% de fuentes renovables o el uso de biocombustibles en el transporte son otras de las acciones que ha tomada la empresa para avanzar por la senda verde. El pasado año, los productos sostenibles representaban entre el 30% y el 40% de sus prefabricados, una cifra que en 2024 se espera elevar hasta el 60%.

Compromiso frente al cambio climático

33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

Economía circular

34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

34.1. Información adicional

Este 2022 ha sido un año decisivo en esta materia, incluyendo como un elemento crítico dentro de la estrategia de sostenibilidad la economía circular.
Como resultado de este impulso, hemos solicitado ante el Gobierno de Aragón ser reconocidos con el Sello de Aragón Circular.
Son varias las líneas en las que se ha ido trabajando:
? Con la adquisición de una máquina roscadora se ha conseguido transformar barras corrugadas de acero (que eran gestionadas como chatarra), en barras roscadas que incorporándolas al proceso productivo sirven como método de anclaje en el montaje de prefabricados.
? Como se ha comentado anteriormente se ha comenzado a trabajar con distintos proveedores para transformar en subproductos lo que hasta ahora eran residuos (ej. Recuperar parte del residuo de EPS, poliestireno expandido, para enviarlo al proveedor y que sirva como materia prima para fabricación.
? Con el hormigón fresco sobrante o que no cumple los altos estándares de calidad para la fabricación de piezas prefabricadas se están fabricando bloques de lego que tienen múltiples utilidades. Nuestros clientes están muy concienciados con la economía circular y consecuencia de esa sensibilidad se está ejecutado un proyecto que consiste en el aprovechamiento de este hormigón fresco fabricando mobiliario urbano, así como la reutilización de piezas ya fabricadas (fuera de especificaciones) como elementos de mobiliario y de decoración.
? Con la ferralla sobrante se entrega al proveedor de modo que parte de la ferralla utilizada provendrá de los residuos generados en la propia fábrica.
Se han impulsado procesos en los que la recogida de residuos se convierta en valorización de los mismos a través de acuerdos con gestores de residuos.

Comunicación ambiental

35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

35.1. Información adicional.

Comunicación externa se realiza a través de la web y RRSS.
La comunicación interna (a la organización y Grupo) se realiza a través de asambleas informativas y en la intranet interna. También se divulga a través de los medios de comunicación.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
2 - Ofrecer productos y servicios de calidad
3 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
4 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
5 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
6 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
7 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
8 - Capacitar a las personas de la empresa
9 - Disponer de presupuesto
10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local

Valoración Global

37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La profunda convicción de nuestro CEO en el impulso de la sostenibilidad y su capacidad para liderar una gran transformación unido a la fuerza tractora realizada en el mismo sentido y dirección del Grupo Consolis.

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Ampliar y estructurar la colaboración con entidades de interés social. Hemos avanzado pero todavía tenemos campo de mejora.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.