



SENER Grupo de Ingeniería, S.A.

Estado de Información No Financiera adjunto correspondiente
al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022



Informe de verificación independiente

A los accionistas de Sener Grupo de Ingeniería, S.A.:

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 finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, "Sener" o "el Grupo") que forma parte del informe de gestión consolidado de la entidad.

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 incluida en el apartado 8 del EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Sener, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en apartado 8 del citado Estado.

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

Los administradores de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. 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 con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es



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 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 proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Sener 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 de Sener 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Sener y descrito en apartado 8, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 de la sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

En el Anexo adjunto, el cual forma parte integrante de este informe, se identifican aquellos apartados requeridos por la normativa mercantil vigente para los que el Grupo no reporta en toda su extensión, ni con todo el grado de detalle toda la información requerida para este Estado así como aquellos en los que no se muestra la comparativa con la información del ejercicio anterior.



Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en la sección “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 8 del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Tamer Davut

31 de marzo de 2023





Anexo: detalle del Fundamento de la conclusión con salvedades

A continuación se detallan aquellos contenidos a los que se refiere este Estado requeridos por la normativa mercantil vigente para los que el Grupo no reporta en toda su extensión, ni con todo el grado de detalle toda la información requerida para este Estado, así como aquellos en los que no se muestra la comparativa con la información del ejercicio anterior.

Ámbito	Contenido de la Ley 11/2018 que modifica el Código de Comercio ("la Ley")	Descripción de los aspectos que llevan a la conclusión con salvedades
Cuestiones sociales y relativas al personal	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	No se incluye la información comparativa del ejercicio anterior.
	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.	A diferencia de la información relativa a los consejeros, no se proporciona la información correspondiente a los directivos, ni tampoco la comparativa del ejercicio anterior.
Sociedad	Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados.	No se proporciona la información al respecto ni la comparativa con el ejercicio anterior.

ÍNDICE

1	Modelo de negocio	3
1.1	Descripción del modelo de negocio	3
1.2	Organización y Estructura	4
1.3	Líneas de Negocio	4
1.4	Entorno empresarial y mercados.....	4
1.5	Factores que pueden afectar a la evolución del Grupo	5
1.6	Objetivos y estrategia	5
2	Factores de riesgo (no financieros) asociados a la actividad	6
3	Información sobre cuestiones medioambientales	8
3.1	Enfoque de gestión.....	8
3.2	Emisiones de gases de efecto invernadero	8
3.3	Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	11
3.4	Consumo de energía	11
3.5	Consumo de materiales.....	12
3.6	Consumo de agua y vertido de aguas residuales	13
3.7	Economía circular y prevención y gestión de residuos	13
3.8	Protección de la biodiversidad	14
3.9	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	14
4	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	15
4.1	Enfoque de gestión.....	15
4.2	Nuestra plantilla.....	17
4.3	Remuneración.....	20
4.4	Absentismo	22
4.5	Seguridad y Salud Laboral.....	22
4.6	Relaciones sociales.....	24
4.7	Formación de los trabajadores/as	25
4.8	Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	26
5	Información sobre el respeto de los derechos humanos	29
6	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	31
6.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	31
6.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	35
6.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	35
7	Información sobre la Sociedad	36
7.1	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales	36
7.2	Acciones de asociación o patrocinio.....	36
7.3	Subcontratación y proveedores	39

7.4 Consumidores 40

7.5 Información fiscal 40

8 Acerca del estado de información no financiera..... 41

1 Modelo de negocio

1.1 Descripción del modelo de negocio

El Grupo SENER se dedica a la realización por su cuenta, en participación o por cuenta de terceros, de estudios, ingeniería básica y de desarrollo, proyectos, asesoramiento técnico, investigación y desarrollo y construcción, montaje, pruebas, explotación y comercialización de equipos, instalaciones y plantas industriales, en los campos naval y oceánico, energético, aeronáutica, aeroespacial, electrónico, comunicaciones, transporte, urbanismo, obras civiles, informática, defensa y cualquier otro de tipo científico.

Los accionistas del Grupo han definido la misión, los valores y la visión que deben ser referencia permanente para SENER y las empresas que componen el Grupo, en los términos que siguen.

Esta declaración constituye no sólo un ideario empresarial, sino una norma superior integrante del sistema de Gobierno Corporativo de SENER, explícita en sus Estatutos Sociales. La “Misión, Valores y Visión” es fundamento de la estrategia de la empresa e ilumina y orienta todas las actividades de SENER, guiando el comportamiento vocacional y ético de todo su equipo de personas.

SENER tiene la misión de servir a sus clientes y a la sociedad proporcionando soluciones de ingeniería avanzadas, acertadas y eficaces, que mejoren los negocios de sus clientes y faciliten el acceso de la sociedad a servicios, equipamientos y utilidades competitivos, seguros, sostenibles y en el estado del arte.

SENER debe contribuir a la generación de riqueza y empleo, siendo referente por su firme compromiso con la excelencia en la ingeniería y la innovación, el espíritu de servicio a sus clientes, el desarrollo de sus profesionales, los principios éticos, el buen gobierno corporativo, la responsabilidad social, la calidad, la seguridad de las personas y el cuidado del medio ambiente.

SENER asume y exige a sus personas el compromiso de respetar los siguientes valores, que se reflejan, además, en el conjunto de políticas corporativas, normas y demás procedimientos internos:

- a. Nuestros clientes
- b. Personas. Profesionalidad. Estilo
- c. Principios éticos. Gobierno corporativo
- d. Gestión a largo plazo. Creación de valor sostenible
- e. Calidad. Seguridad. Respeto por el medio ambiente
- f. Innovación
- g. Alianzas. Suministradores
- h. Compromiso social e institucional

SENER aspira a ser un grupo internacional destacado de Ingeniería, con una presencia prioritaria en las áreas de Transporte, Agua, Medio ambiente, Procesos, Gas, Generación Eléctrica, Aeroespacial, Seguridad & Defensa y Naval.

En cada una de las áreas estratégicas, SENER tiene un equipo suficiente de profesionales excelentes que le permite ser competitiva, servir con un valor único a los clientes y mantenerse en el estado del arte. En cada uno de sus ámbitos de actuación es reconocida por alguna capacidad, especialidad o producto en que se presenta como empresa de referencia global. Prioriza las contribuciones de mayor valor añadido para sus clientes, manteniéndose próxima a la concepción y la gestión de los proyectos y construcciones. Sostiene un esfuerzo en I+D que posibilita mantenerse y avanzar decididamente en los posicionamientos definidos. Destaca por aportaciones tecnológicas, análisis de valor y por sus operaciones fiables y eficaces.

Extiende su actividad de ingeniería con otras que amplían la participación en la cadena de valor de los proyectos, como son las de integración de sistemas, fabricación, construcción, soporte y operación, llegando a entregar productos, sistemas e instalaciones plenamente operativos.

Invierte selectivamente en industrias tecnológicas, siempre sobre la base de productos o procesos muy próximos a sus especialidades e innovaciones en ingeniería.

Consideramos como ámbito geográfico ordinario: Iberia, México y su área de influencia, Brasil, Australia, EE.UU., el Reino Unido y los países en los que se desarrolla la ingeniería con prácticas anglosajonas (como es el caso del GCC), aspirando a tener establecimientos y operaciones relevantes en estos mercados, extendiéndose las actividades a otros países en función de oportunidades realistas y que puedan acometerse con suficiente seguridad por la experiencia y conocimiento previo de los territorios. Nuestra sede principal y administrativa está ubicada en Las Arenas, provincia de Vizcaya, España.

En 2022, Sener se reforzó en Australia con la compra de la consultora local Tactix, adquiriendo el 60%

del capital para consolidarse en este mercado y convertirse en un jugador determinante en el sector australiano de las infraestructuras de transporte urbano, ferroviario y por carretera. El 40% restante del capital permanece en manos de sus actuales accionistas locales.

1.2 Organización y Estructura

La estructura societaria del Grupo se incluye en los Anexos I a V de la memoria consolidada, siendo el Anexo I en el que se reflejan las sociedades dependientes sobre las que el Grupo tiene control.

1.3 Líneas de Negocio

El Grupo opera a través de diversas líneas de negocio, siendo las principales las siguientes:

- **Ingeniería:** La actividad principal de esta línea de negocio es la realización de actividades de ingeniería, estudios, desarrollos, asesoramientos técnicos, suministros de equipos y sistemas en todos los campos de la ingeniería, así como proyectos llave en mano. Estas actividades se realizan en los siguientes campos: energía, gas, procesos, renovables, infraestructuras y transportes y naval.
- **Aeroespacial:** Las actividades principales engloban el diseño, fabricación y comercialización de equipos y sistemas de comunicaciones, y la realización de estudios de ingeniería y suministro de equipos para proyectos especiales en el ámbito aeroespacial, aeronáutica y defensa.
- **Renewable Investments:** Las actividades principales de esta línea de negocio son la promoción y el desarrollo de proyectos industriales basados en el uso eficiente de energía y la generación de la misma a partir de fuentes renovables y la recuperación y valorización de residuos.

1.4 Entorno empresarial y mercados

La actividad de SENER se desarrolla en mercados en constante evolución. La diversificación de servicios y productos, geografías y tecnologías permite abordar un amplio espectro de oportunidades si bien a su vez requiere una rápida adaptación a entornos diferentes y en constante evolución, tanto tecnológicos (transformaciones energéticas, movilidad, infraestructuras, comunicaciones, digitalización...), geopolíticos, contractuales, financieros...

Los planes de inversión de nuestros clientes, actuales y potenciales, tanto privados como públicos, junto con los periodos de maduración que conllevan son elementos esenciales del presente y el futuro próximo.

Los principales mercados en los que opera el Grupo son:

- América del Norte: Canadá, los Estados Unidos y México.
- América del Sur: Colombia, Brasil, Argentina y Chile.
- Asia: China, Corea del Sur, Omán, Arabia Saudita, Filipinas, Qatar, Abu-Dabi e Indonesia.
- Europa: España, Polonia, el Reino Unido, Francia, Alemania, Bélgica, Portugal y Holanda.
- África: Marruecos, Argelia, Sudáfrica y Tanzania.
- Oceanía: Australia.

1.5 Factores que pueden afectar a la evolución del Grupo

Hay múltiples factores de diferente naturaleza y origen que afectan y/o pueden afectar a nuestra actividad y por ende a la evolución del Grupo. Los principales para nosotros se enraízan en los tecnológicos, lo que nos obliga no sólo a ser testigos sino protagonistas de las profundas y constantes transformaciones en los diferentes campos de actividad que forman parte de nuestros negocios core y que afectan a toda la cadena de valor de los procesos.

Adicionalmente hay factores emergentes con impacto material en nuestra actividad que nos obliga a estar alerta, anticiparnos y adoptar medidas al respecto. Para ello nos apoyamos en un modelo de gestión de riesgos global implantado en todo nuestro perímetro con objeto de identificar tanto factores individuales como tendencias en diferentes entornos: mercado, operativo, financiero, legal, medioambiental, seguridad, cadena de suministro... lo que permite anticipar planes de respuesta y acciones para una gestión eficiente y eficaz de los mismos.

1.6 Objetivos y estrategia

SENER concentra sus recursos económicos y de gestión en el desarrollo de sus actividades troncales de Ingeniería y Aeroespacial, siguiendo las pautas y orientaciones definidas en el Plan Estratégico, en el cual se confirma la expectativa de un crecimiento orgánico importante de todas las actividades, que se complementará con adquisiciones selectivas que refuercen las tecnologías del Grupo y también el impulso internacional. Igualmente, se están explorando vías de nuevo desarrollo en otras áreas industriales del Grupo, como Renewable Investments, siempre de forma sinérgica con las anteriores.

Los accionistas han refrendado su firme compromiso con este proyecto empresarial renovado, en un momento también de cambio generacional, en el que coinciden reseñables relevos en la alta dirección de la empresa, se ha revisado la declaración de Misión, Valores y Visión, así como los Estatutos Sociales, abriendo un proceso de perfeccionamiento de todo el Sistema de Gobierno Corporativo de SENER.

2 Factores de riesgo (no financieros) asociados a la actividad

Como parte esencial del funcionamiento de Grupo SENER, se encuentra implantado un modelo de gestión de riesgos del Grupo en los ámbitos de organización y gobierno, políticas, modelos, procesos y soporte IT.

Dicho modelo ha supuesto:

- La definición de la Función de Riesgos, en términos de Organización (Líneas de Defensa)
- La creación de un modelo global e impulso de la cultura de gestión de riesgos en todos los ámbitos de la organización.
- La revisión de los procesos, procedimientos y controles, generando una estructura más operativa, transparente, eficiente, eficaz y robusta en la toma de decisiones, con implementación de una herramienta de gestión de riesgos.
- La creación de una taxonomía de riesgos, metodología de cuantificación común y reporting corporativo homogéneo.
- Así como la identificación de las principales “líneas rojas” en función del riesgo que el Grupo esté dispuesto a asumir.

En este sentido, la necesaria gestión eficiente de los riesgos en todo su ciclo de vida, especialmente en las etapas críticas de gestación, hace que se tenga implementado un modelo consistente y homogéneo, que evita en la mayor medida posible subjetividades y facilita la toma de decisiones, y que se aplica:

- En todos los procesos de “Oferta e Inversión”.
- En todos los “Proyectos en ejecución”.

En ambos casos, Ofertas y Proyectos, queda garantizada la necesaria transparencia, supervisión y control por parte de los principales Órganos de Gobierno (Consejo, Comité de Dirección y Comité de Riesgos).

Estos riesgos, junto con los llamados “Riesgos Corporativos (Estratégicos y Funcionales)” conforman el porfolio de riesgos de Grupo SENER.

A continuación, se detallan los principales elementos básicos de riesgo del Grupo a nivel de Ofertas:

- **Cliente:** experiencia previa con el cliente, *rating* y grado de intervencionismo en los proyectos.
- **País:** experiencia previa en el país, *rating* y complejidad normativa y limitaciones.
- **Emplazamiento:** condiciones físicas del emplazamiento, conflictividad laboral y seguridad de las personas y calidad de vida.
- **Plan de ejecución.**
- **Prestaciones (valores garantizados)**
- **Plazo**
- **Socio:** perfil tecnológico del socio, experiencias previas en el país, división de responsabilidades, *rating* del socio y su capacidad operativa.
- **Tecnología (referencias previas o nueva tecnología).**
- **Estrategia de contratación:** porcentaje subcontratado, plan de subcontratación y experiencias previas con subcontratistas.
- **Gestión de aprovisionamientos:** análisis de compras y análisis de logística y transporte.
- **Condiciones contractuales:** límites de responsabilidad, cesión de titularidad, garantías del Grupo.
- **Condiciones financieras:** autofinanciación, riesgo de crédito, garantías y avales, riesgo-divisa e impuestos y tasa.
- **Estimación del Coste y del Margen Bruto.**

El Grupo dispone de una herramienta que automatiza la consolidación de las diferentes valoraciones de los elementos básicos de riesgo para obtener la Valoración Global del Riesgo de la oferta que permitirá tomar la decisión de “Bid-No Bid”.

A nivel de riesgo de Proyectos, el Grupo dispone de una taxonomía de elementos de riesgo según su naturaleza (Nivel 1 y 2) y que tiene en cuenta la probabilidad de ocurrencia del evento (causa del riesgo), así como el

impacto directo de las consecuencias identificadas.

A continuación, se detallan los principales riesgos de operación del Grupo en los ámbitos no financieros como medio ambiente, seguridad y salud, personal y reputación:

- Riesgos en los ámbitos de seguridad y salud y medioambiente asociados a problemas de ejecución de los proyectos llave en mano realizados por el Grupo. Para mitigar dichos riesgos, ver enfoque de gestión detallado en el apartado 3.1.
- Riesgos asociados a la retención del talento. Para mitigar dichos riesgos, ver enfoque de gestión detallado en el apartado 4.1.
- Riesgo de reputación derivado de comportamientos no íntegros o no responsables por parte de los empleados del Grupo o de terceros con los que trabaja el Grupo. Para mitigar dichos riesgos, ver medidas indicadas en apartado 6.1.

3 Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Enfoque de gestión

SENER tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente encabezado por una política corporativa que aboga por la prevención y protección medioambiental y la sostenibilidad en todas las operaciones, actividades y centros de trabajo de la Compañía.

Desde 2014, SENER está certificado conforme a la norma ISO 14001 (actualmente ISO 14001:2015) en sus centros de Madrid (Tres Cantos), Vizcaya (Las Arenas), Barcelona (Cerdanyola), Valencia, México (Ciudad de México), Brasil (Sau Pablo), Portugal (Lisboa), Polonia y Abu Dabi.

La base de la gestión Medioambiental de SENER reside en su evaluación de impacto ambiental, a partir de la cual se definirán las acciones preventivas y correctoras a tomar en cada proyecto o centro de trabajo de la empresa.

En los proyectos de ingeniería de las unidades de negocio de E&P (Industrial) e I&T (Ingeniería y Transporte), se realiza la identificación y evaluación de los impactos medioambientales

De cara a la operación de las plantas que diseña, SENER gestiona esos impactos desde el grupo de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (HSE) en diseño, perteneciente a la sección de Procesos.

Durante la fase de construcción, es el equipo de HSE-construcción el que se encarga de la gestión de los aspectos medioambientales propios de esta fase y derivados de la de diseño.

El Sistema de Gestión Medioambiental de SENER está definido en los siguientes documentos:

- Política de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente de SENER.
- Norma N-19 para la gestión de Seguridad, Salud y medio Ambiente en SENER.
- Procedimiento QSM/SP 001015, de identificación y evaluación de aspectos medioambientales.
- Procedimiento QSM/SP 001001, Programa de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en obras de construcción.
- Procedimiento SR/DK/P4.4 de Auditorías de QHSE.

Más allá del mero cumplimiento legal y normativo, SENER tiene la capacidad de realizar mejoras en la eficiencia energética de las plantas que diseña, pudiendo ofrecer a sus Clientes optimizaciones sustanciales en términos de sostenibilidad, lo que aporta un gran valor añadido a corto, medio y largo plazo.

Desde la fase de oferta de los proyectos, SENER realiza un análisis de riesgos y oportunidades en el que tiene en cuenta aspectos medioambientales. En función de la valoración de dichos riesgos, SENER decidirá la disposición de las provisiones necesarias para garantizar la protección medioambiental.

Además, la póliza de Seguro de Responsabilidad Civil General de SENER contempla la restitución de los posibles daños medioambientales inmediatos causados por las actividades de la Compañía.

Por otra parte, hay que indicar que, si bien no son sociedades dependientes, el Grupo participa en la sociedad Zabalgarbi, S.A. (sociedad asociada), sociedad que gestiona una Planta de Valorización Energética de Residuos Urbanos.

3.2 Emisiones de gases de efecto invernadero

Las principales emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad de SENER son las siguientes, de acuerdo con la clasificación de los estándares GRI (Global Reporting Initiative):

Alcance 1 o Directo: consumo de combustibles fósiles en las instalaciones de las Compañías para calefacción

(calderas de gas natural en SENER, dos calderas de gasoil en Arganda y en el edificio Lertegi III del centro de Las Arenas de Sener Ingeniería y Sistemas, S.A. y vehículos propios). Las Compañías, con sus sistemas de gestión actuales, no pueden recoger los consumos de vehículos propios, que además representan una cantidad despreciable con respecto al consumo anterior.

Por otro lado, en Arganda tienen consumo de gasoil para el grupo electrógeno, la bomba contra incendios y los quemadores de gasoil de la cabina de pintura.

El total de emisiones de Alcance 1 en tCO2eq fue el siguiente:

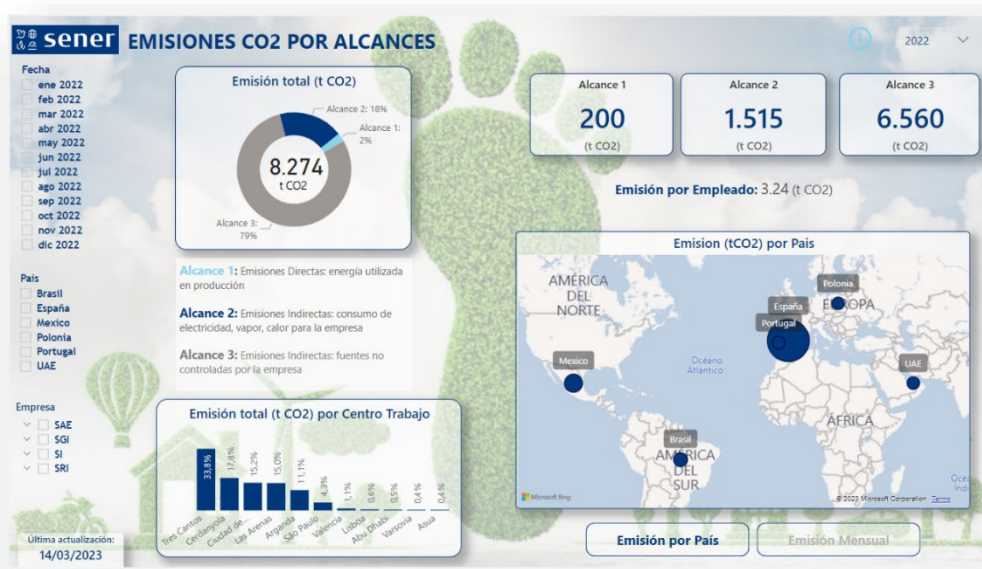
Gas natural (m3)

	Emisión equivalente TOTAL 2019 (tCO2eq)	Emisión equivalente TOTAL 2020 (tCO2eq)	Emisión equivalente TOTAL 2021 (tCO2eq)	Emisión equivalente TOTAL 2022 (tCO2eq)
Emisiones Alcance 1	47	233	299	200

Alcance 2 o Indirecto: consumo eléctrico en instalaciones.

El total de emisiones de Alcance 2 en tCO2eq fue el siguiente:

	Emisión equivalente TOTAL 2019 (tCO2eq)	Emisión equivalente TOTAL 2020 (tCO2eq)	Emisión equivalente TOTAL 2021 (tCO2eq)	Emisión equivalente TOTAL 2022 (tCO2eq)
Emisiones Alcance 2	3.332	1.677	1.267	1.515



Alcance 3 (Otras emisiones indirectas): emisiones correspondientes al transporte de empleados (in-itinere y en misión), desplazamientos con vehículo propio (kilometraje) por motivos de trabajo, viajes de trabajo y compras y entregas de productos y servicios.

	Emisión equivalente TOTAL 2021 (tCO ₂ eq)	Emisión equivalente TOTAL 2022 (tCO ₂ eq)
Emisiones Alcance 3	4.019	6.560

SENER, dentro de los compromisos medioambientales adquiridos, asume como objetivo corporativo la reducción de las emisiones de carbono. En 2022 la Compañía adoptó las siguientes medidas:

1) *Medidas para la reducción de consumo eléctrico en las instalaciones de SENER:*

- Sustitución de luminarias antiguas por nuevas de bajo consumo LED:
 - Tres Cantos: en 3 plantas
 - Las Arenas: en 2 plantas de Lertegui-2, y en otras 2 plantas de Lertegui-3
- Sustitución de equipos de climatización:
 - Dos enfriadoras: una que da servicio a los edificios 2 al 7, y, otra que da servicio al edificio 8 en la sede de Tres Cantos.
 - Una enfriadora para el edificio Lertegui-1 en Las Arenas
- Sustitución paulatina de equipos informáticos antiguos u obsoletos por equipos nuevos con certificación energética Energy Star EPEAT 2018, lo que supone una considerable disminución del consumo energético; además de esta renovación de equipos por otros de menor consumo energético, se están utilizando servidores en nube para los nuevos sistemas como el MES o soluciones de data e IA que contribuyen a la reducción de consumo energético.
- Formación a los trabajadores: los cursos de formación sobre HSE que todo trabajador debe realizar incluyen un capítulo de Medioambiente en el que se proponen Medidas para reducir el consumo de electricidad.
- Instalación de paneles fotovoltaicos y baterías.
- Se regulan la climatización según el Real Decreto-ley 14/2022 de eficiencia energética de medidas de sostenibilidad económica.

El edificio de SENER en Cerdanyola del Vallés esta galardonado con 4 hojas verdes (sobre 5) por el Green Building Council España.

Las estrategias adoptadas en este edificio para limitar la demanda energética han sido:

- Buen diseño evitando puentes térmicos.
- Uso de vidrios con control solar en las ventanas.
- Cubiertas ajardinadas.
- Barrera de árboles caducifolios en la fachada suroeste en Cerdanyola y Tres Cantos.
- Uso del sistema District Heating & Cooling.

2) *Medidas para la reducción del uso del vehículo privado por parte de los empleados (alimentados por combustibles fósiles en su gran mayoría) y favorecer el uso del transporte público:*

- Todas las oficinas de SENER en España tienen buena conexión con transporte público (tren y autobuses).
- En las oficinas de Tres Cantos (Madrid), SENER tiene concertado con el Parque Tecnológico de Madrid - donde están ubicadas sus oficinas- un servicio de autobuses lanzadera que conecta la estación de Cercanías de RENFE con las oficinas de SENER, para fomentar el transporte público. Los horarios de dichos autobuses están publicados en la intranet.
- Sustitución de reuniones presenciales por videoconferencias siempre que esto sea posible, con objeto de disminuir los viajes de trabajo. SENER ha implantado software de videoconferencia de última generación para poder establecer una comunicación estable y de calidad en videoconferencia.

- Se ha propuesto a los trabajadores la opción de teletrabajar bajo el modelo Smart Working (S-Working) lo que ha supuesto una clara disminución de viajes a los centros de trabajo y, por tanto, emisiones de carbono a la atmósfera junto con el consiguiente ahorro energético/combustible.
- En la sede de Las Arenas se ha puesto a disposición de las personas de SENER un nuevo servicio de bicicletas eléctricas.

3) Medidas para fomentar el uso del vehículo eléctrico

- SENER tiene instalados puntos de recarga de vehículos eléctricos en sus oficinas de Tres Cantos y Cerdanyola.

3.3 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Las plantas e instalaciones de SENER cumplen con los requisitos legales locales en cuanto a límites de emisiones. En proyectos, el grupo de HSE diseño es quien se encarga de la identificación, evaluación y definición de medidas preventivas para garantizar el cumplimiento de los requisitos.

En general, las instalaciones de SENER cuentan con paneles internos de absorción acústica para disminuir el nivel de ruido en el interior de los edificios.

En las reformas realizadas en Tres Cantos se ha colocado techo acústico, mamparas, las luminarias y las luminarias LED, difusores de aire.

Las actividades de SENER en sus instalaciones fijas no generan niveles altos de ruido. Las actividades potencialmente generadoras de ruido elevado en sus plantas en construcción u operación cumplen con los requisitos legales y los planes y procedimientos de SENER (HSE Plan y Plan de gestión medioambiental de cada proyecto).

Con respecto a el centro de trabajo de Arganda, las emisiones sonoras producidas por el emplazamiento son las propias derivadas del uso de los equipos que dispone la instalación, así como de la entrada y salida de los vehículos que realizan el transporte de las materias primas/auxiliares, producto terminado y residuos.

3.4 Consumo de energía

En el año 2022, el consumo de energía de SENER ha sido el siguiente¹:

	2019	2020	2021	2022
Consumo total electricidad SENER GRUPO	10.057.243 kW/h	8.298.809 kW/h	9.030.900 kW/h	8.662.231 kW/h
Consumo de Gas Natural	20.737 m ³	11.362 m ³	18.732 m ³	14.006 m ³
Consumo de Gasoil*	59,88 m ³	72,90 m ³	90,27 m ³	70,66 m ³

* Los consumos de gasoil de finales del año 2021 no se han contabilizado en dicho año fiscal, por lo que, se incluyen en el consumo de combustible de 2022.

Las medidas para reducir el consumo eléctrico están definidas en el apartado 1) del capítulo 3.2. del presente informe.



Además, SENER hizo una clara apuesta por la energía renovable al instalar una pérgola fotovoltaica compuesta por módulos en la cubierta del edificio de Cerdanyola que lo ha abastecido con 125.557 kWh/año y en Tres Cantos 2871,8 kW/h durante 2 meses para autoconsumo. En la foto se aprecia la instalación fotovoltaica en la oficina de Cerdanyola.

Asimismo, el edificio 9 de las oficinas de SENER en Tres Cantos (Madrid) cuenta con una instalación de geotermia para complementar la energía eléctrica convencional.

3.5 Consumo de materiales

Los principales materiales consumidos por la Compañía son: papel, agua (en todas sus instalaciones), acero (en obras) y cobre (en obras).

SENER tiene cuantificado el consumo de papel en todas sus oficinas certificadas:

	2019	2020	2021	2022
Consumo total papel (ton)	19,04	26,89	8,69	12,47 *

* La diferencia del consumo de papel se debe a que los proyectos vigentes en México requieren impresión en plotter

Las Compañías mantienen una política de minimización y reciclado de papel. Para ello han tomado medidas como:

- Configuración de impresoras para imprimir siempre a doble cara.
- Fomentar el uso de billetes electrónicos en los viajes.
- Firma digital de los documentos.
- Colocación de puntos de recogida de papel en cada planta de sus edificios.
- Concienciación a las personas de SENER (formación y campañas).

El sistema de las impresoras/escáneres de Minolta y se hace a través de la tarjeta de identificación de SENER.

En cuanto a los proyectos de SENER, es un objetivo de la Compañía reducir los materiales a utilizar, en una iniciativa denominada *Design-to-cost*. Los datos correspondientes a Consumo de acero y cobre corresponden al proyecto en ejecución en el 2022 Scholven.

	2021	2022
Consumo total acero* (ton)	2.227,51	0*

* En el proyecto de Scholven durante los años 2020 y 2021 se han llegado a ejecutar todas las partidas de montaje de acero en obra. Durante el 2022 no ha habido proyectos en ejecución con consumo de acero.

	2021	2022
Consumo total cobre (m)	124.830	184.894

3.6 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

Todas las oficinas de SENER están conectadas a la red municipal. Debido, bien al alcance de SENER, bien al número de personas, el consumo en obras es despreciable frente al de las instalaciones fijas, por lo que no se registra.

	2019 (m ³)	2020 (m ³)	2021 (m ³)	2022 (m ³)
Consumo total agua	38.676,7	29.437,21	27.322,85	28.870,09

La diferencia del consumo de agua se debe a que el año 2022 en España ha sido muy seco y se ha necesitado más agua de riego.

Las medidas tomadas para reducir el consumo de agua son las siguientes:

- Instalación de aparatos (sanitarios) de bajo consumo en Tres Cantos
- En el edificio de Cerdanyola, reutilizar el agua de lluvia, a través de la recogida en cubierta, para usarla en el riego de las zonas verdes de la parcela.
- Campañas periódicas de concienciación sobre un uso responsable del agua.
- En Arganda, el agua utilizada en el proceso de tratamiento de baños es reutilizada. Para ello se dispone de una planta desmineralizadora de ósmosis inversa. Este sistema en definitiva es un proceso de filtración bajo presión a través de una membrana cuyos poros son pequeños. Los poros de la membrana están concebidos de manera que la mayoría de las sales, de los inorgánicos y de los iones son eliminadas (90-99%). Mediante el sistema de regeneración de agua por resinas, se obtienen caudales de filtración de gran calidad y, al trabajar en circuito cerrado, se consigue una situación cercana al “vertido cero” de las aguas de enjuague.

Esta filosofía de reducción del consumo de agua seguirá liderando las acciones de las Compañías en 2022.

3.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos

La diferente actividad de las Compañías merece una diferenciación en este capítulo. En cualquier caso, el desperdicio de alimentos no se considera un aspecto material debido a la actividad desempeñada por el Grupo.

Los principales residuos generados por SENER GRUPO en 2021 fueron:

	2019 (t)	2020 (t)	2021 (t)	2022 (t)
Residuos No Peligrosos	100,83	4.008,67	97,79	58,89
Residuos Peligrosos	165,94	129,70	82,54	129,59

Los residuos no peligrosos son, principalmente, papel/cartón, envases y embalajes de los productos químicos y materiales que se suministran en el centro, madera, plásticos e inertes en general.

Los residuos peligrosos los componen fluorescentes, material de laboratorio (disolventes, etc.), material contaminado, material informático, pilas, resinas y carbón activo, chatarras y virutas de aluminio.

SENER almacena temporalmente los residuos peligrosos. De acuerdo con la legislación y a sus estándares, SENER cuenta con una herramienta que registra todos los residuos producidos y genera los archivos cronológicos que se precisen.

En Arganda elabora cada cuatro años un programa de minimización cuyo objeto es, en primer lugar, identificar y evaluar las opciones de minimización de los residuos y, en segundo lugar, seleccionar e implantar las opciones de minimización económica y técnicamente viables.

Con fecha 28 de febrero de 2022 y con referencia de registro 28/02/2022 N° de registro: 10/101695.9/22, Arganda presentó Estudio de Minimización de residuos peligrosos para el período 2022-2025. En este documento, se contempla como medida de minimización de residuos la disminución de los lodos de depuradora mediante el vertido exclusivo de aguas que necesiten ser depuradas y valorando aquellas que pueden ir directamente al SIS.

3.8 Protección de la biodiversidad

Si bien este tema no es un asunto material para el Grupo, SENER cumple en todos sus proyectos con las medidas exigidas en los Estudios de Impacto Ambiental, incluidas las restauraciones de biodiversidad en aquellos proyectos que lo requieran.

3.9 Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dada la actividad a la que se dedican las sociedades del grupo, no existen gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma. No obstante, la póliza de Seguro de Responsabilidad Civil General del Grupo contempla la restitución de los posibles daños medioambientales inmediatos causados por las actividades de la Compañía.

4 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Enfoque de gestión

La Política de Personas en SENER está basada en una serie de principios, comportamientos y prácticas que sirven de vehículo para implementar, en nuestro día a día, la filosofía, la cultura y los valores que han identificado a SENER desde hace más de sesenta años en la relación con sus personas; relaciones basadas en la atención individual, el respeto y la profesionalidad, aportando oportunidades en un ambiente de máxima confianza y libertad.

La Política de Personas ha sido revisada y actualizada en 2022, en base a una profunda reflexión que ha permitido trasladar a la misma las prácticas actuales de las diferentes áreas de Personas a la par que mantener las prácticas de la anterior política que posibilitan la transmisión de los valores, la filosofía y la cultura de SENER a todas las personas. Esta nueva política nos permitirá seguir atrayendo, desarrollando y reteniendo a los/as mejores profesiones, en línea con las necesidades de dichas personas y los cambios organizativos, económicos y sociales producidos en los últimos años.

La máxima en SENER ha sido, es y debe ser 'CONTRATAR A LOS/AS MEJORES'. No puede ser de otra manera siendo la 'excelencia en el producto' el modelo de SENER. Es clave pues insistir en la selección de los mejores, que identificaremos por:

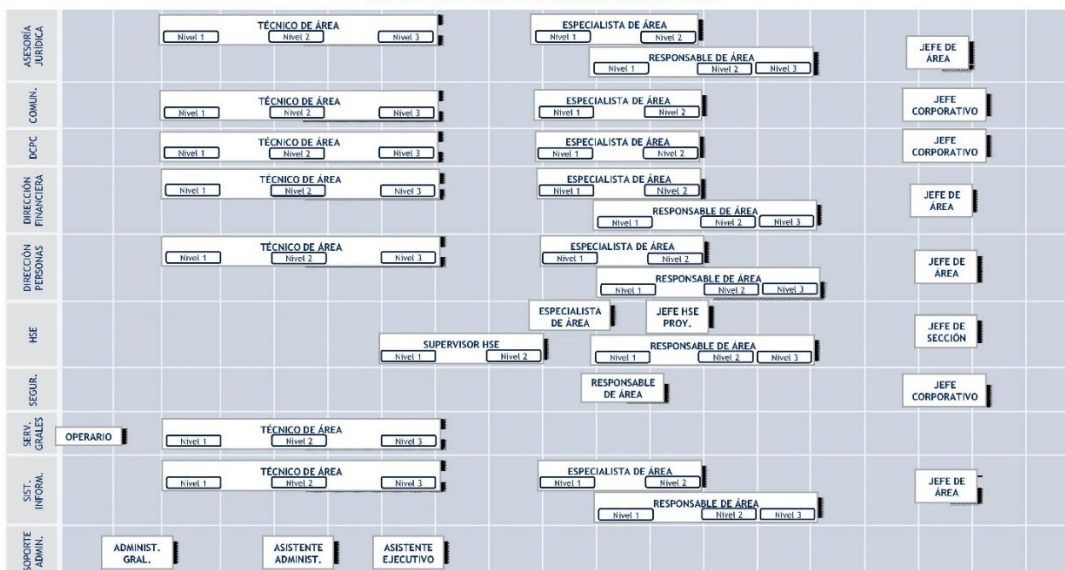
- El expediente académico.
- Currículum, idiomas, movilidad geográfica.
- Su perfil competencial y su potencial de desarrollo.

Es un proceso fundamental al que hay que dedicarle un esfuerzo significativo, que puede requerir de varias entrevistas de varias personas. Para todo ello, es importante estrechar relaciones con la universidad y centros de investigación. De esta manera, SENER puede incorporar a las personas de mayor talento en licenciaturas, doctorados, investigación o profesorado. En resumen, CONTRATAR A LOS/AS MEJORES.

La formación continua es vital. Hoy tenemos que adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar la profesión con vistas en el largo plazo. La formación continua de nuestra gente es una inversión en el activo de SENER y es un factor importante para el desarrollo y la motivación. Requiere de actitud proactiva y comprometida de las personas y de los jefes/as. Tenemos una política y planes de formación que debemos comprometer en la selección de los profesionales que contratamos. Luego, deberemos hacer el seguimiento exigente de estos planes y referirnos a ellos siempre que haya ocasión y, en particular, en lo referente a la asignación de trabajos.

En SENER tenemos una organización con pocos niveles jerárquicos: por un lado, hay una gran proporción de personas tituladas titulados superiores y, por otro, muy pocas posiciones en el organigrama. El desarrollo profesional en SENER debe ser de orientación técnica, enfocado a desarrollar capacidades y asumir responsabilidades técnicas crecientes.

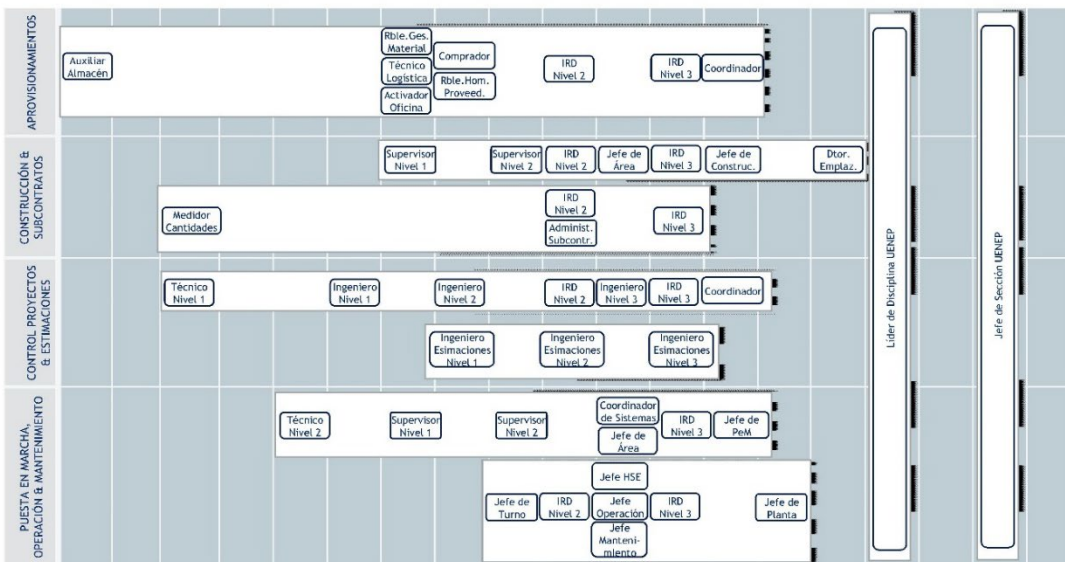
MAPA DE ROLES CORPORATIVO



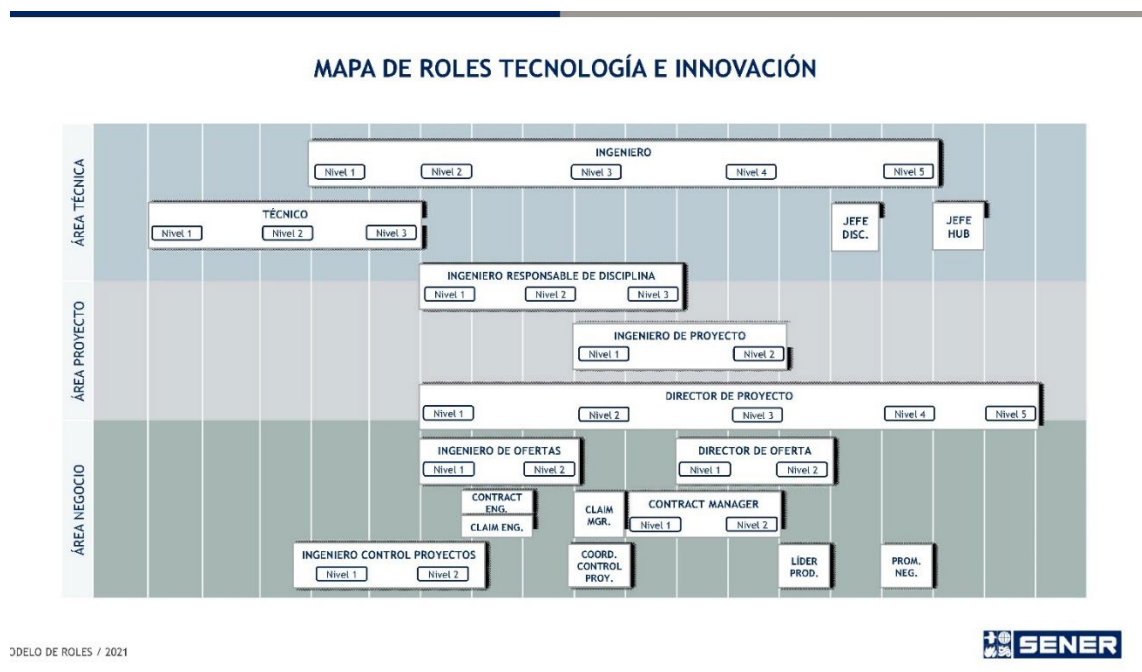
MODELO DE ROLES / 2020

www.grupo.sener

MAPA DE ROLES DIVISIÓN ENERGÍA / UENEP



DELO DE ROLES / 2020



La cultura constituye en sí una definición de lo que somos, una elección, un posicionamiento en el mercado. La cultura en SENER se adquiere viviéndola. Nuestra cultura y valores son una fortaleza, la identificamos así en las reflexiones estratégicas y, de este modo, lo reconoce nuestra gente. Es un valor muy importante en empresas de profesionales y, por lo tanto, se ha de mantener, reforzar y trabajar.

En cuanto a Prácticas y Beneficios sociales, en la medida de lo posible debemos facilitar el desarrollo personal y familiar de nuestras personas mediante prácticas flexibles. Por otro lado, en referencia al Reconocimiento inmaterial, debemos hacer patente a los interesados el reconocimiento de la empresa por los logros individuales o colectivos.

Contamos con una Política de Responsabilidad Corporativa, de este modo, asumimos y velamos por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, prestando especial atención al desarrollo de políticas que contribuyan a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los procesos y actividades de la empresa: selección, formación, promoción interna, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo. SENER cuenta con la certificación efr, de Fundación Másfamilia, desde 2009, por eso, tratamos de buscar y establecer medidas que posibiliten el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Así mismo, a lo largo del 2020 se adoptaron diferentes medidas para mitigar el impacto de la covid-19 en SENER. Entre otros, se adoptó la opción del teletrabajo voluntario, la limitación de reuniones presenciales por teleconferencias o videoconferencias o el uso de la mascarilla durante el 100% del tiempo, entre otras.

4.2 Nuestra plantilla

- Datos básicos sobre la plantilla de las sociedades del Grupo al cierre del ejercicio: Número total y distribución de los empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país y clasificación profesional).

Empleados por Sexo	2022	2021
Hombre	2072	1.749
Mujer	795	653
Total general	2867	2.402

Empleados por Edad	2022	2021
<30	420	323
30-50	1.873	1.612
>50	574	467
Total general	2.867	2.402

Empleados por País	2022	2021
ABU DHABI	25	11
ALEMANIA	8	8
ARABIA SAUDÍ	7	8
AUSTRALIA	133	7
BRASIL	176	117
CANADÁ	28	23
CHILE	6	5
CHINA	0	1
COLOMBIA	6	4
EEUU	16	15
EGIPTO	8	2
ESPAÑA	1.839	1.748
FRANCIA	1	1
INDIA	1	1
KOREA	5	5
MARRUECOS	5	9
MEXICO	515	352
PANAMÁ	2	2
POLONIA	31	35
PORTUGAL	27	25
QATAR	11	12
SUDÁFRICA	-	-
UK	17	11
Total general	2.867	2.402

Empleados por Categoría Profesional	2022	2021
Ingeniero/Titulado Superior	1849	1.531
Tecnico/Titulado Medio	327	301
Otros Titulados	691	570
Total general	2.867	2.402

- Distribución de modalidades de contratos de trabajo y contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Contratos de trabajo por Sexo (*)	2022			2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
INDEFINIDO	1965	739	2.704	1.585	577	2.162
INDEFINIDO PARCIAL	22	13	35	10	5	15
DURACIÓN DETERMINADA	82	42	124	144	64	208
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	3	1	4	10	7	17
Total	2.072	795	2.867	1.749	653	2.402

Contratos de trabajo por Edad (*)	2022				2021			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
INDEFINIDO	358	1.803	543	2.704	226	1.506	430	2.162
INDEFINIDO PARCIAL	7	12	16	35	3	4	8	15
DURACIÓN DETERMINADA	54	58	12	124	91	101	16	208
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	1	0	3	4	3	1	13	17
Total general	420	1.873	574	2.867	323	1.612	467	2.402

Contratos de trabajo por Clasificación Profesional (*)	2022				
	DURACIÓN DETERMINADA	DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	INDEFINIDO	INDEFINIDO PARCIAL	Total
Ingeniero / Titulado Superior	63	3	1.760	23	1.849
Técnico / Titulado Medio	19	1	300	7	327
Otros	42	0	644	5	691
Total general	124	4	2.704	35	2.867

Contratos de trabajo por Clasificación Profesional (*)	2021				
	DURACIÓN DETERMINADA	DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	INDEFINIDO	INDEFINIDO PARCIAL	Total
Ingeniero / Titulado Superior	113	2	1.406	10	1.531
Técnico / Titulado Medio	45	3	251	2	301
Otros	50	12	505	3	570
Total general	208	17	2.162	15	2.402

(*) Debido a los sistemas de información disponibles en el Grupo, esta información sólo se puede reportar a cierre de ejercicio y no obtener los promedios anuales.

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

DESPIDOS por sexo	2022	2021
Hombre	30	108
Mujer	12	34
Total general	42	142

DESPIDOS por Edad	2022	2021
<30	5	9
30-50	26	97
>50	11	36
Total general	42	142

DESPIDOS por Clasificación Profesional	2022	2021
Ingeniero/Titulado Superior	19	78
Otros Titulados	14	37
Tecnico/Titulado Medio	9	27
Total general	42	142

4.3 Remuneración

- Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional.

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Sexo (en Euros)	2022	2021
Hombre	51.898,00	46.123,70
Mujer	40.983,62	37.161,89

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Edad (en Euros)	2022	2021
<30	29.156,48	25.653,27
30-50	48.772,49	42.625,85
>50	62.630,41	59.687,01

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Categoría Profesional (en Euros)	2022	2021
Ingeniero / Titulado Superior	56.754,48	50.704,01
Técnico / Titulado Medio	44.485,42	37.629,39
Otros	29.853,64	28.108,65

Es oportuno señalar que la mayor parte del incremento registrado en la remuneración promedio de 2022 frente a 2021 se explica, directamente, por el mayor nivel salarial que existe en las operaciones de Australia -vinculadas a la adquisición en 2022 de la empresa Tactix- cuyas remuneraciones se han integrado al 100% como plantilla de grupo SENER al cierre del ejercicio 2022 en estas tablas.

- Brecha salarial:

SENER facilita y potencia la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de los profesionales a través del área corporativa de Igualdad y Diversidad que defiende oportunidades y conciliación por igual para hombres y mujeres, contemplando igual retribución por el mismo trabajo y revisión salarial con criterios comunes para los dos géneros. Los convenios colectivos vigentes en las sociedades del grupo SENER garantizan la igualdad en los salarios iniciales para hombres y mujeres.

El cálculo de la brecha salarial -calculado a través de la siguiente fórmula $(1 - (\text{salario promedio de mujeres por categoría profesional} / \text{salario promedio de hombres por categoría profesional}))$ - fue de 16,70 % en 2022 (2021: 15,20 %). Este dato ha sido obtenido al realizar una media ponderada de cada una de las brechas salariales resultantes para las 3 categorías profesionales anteriormente mencionadas.

La causa subyacente de la brecha salarial existente en el grupo SENER en determinados grupos de edad es la menor presencia de mujeres en la plantilla, situación común en el sector (actualmente, en base a estadísticas oficiales, 72% hombres frente a 28% mujeres, media general, dependiendo de las titulaciones, este % podría variar), y que se acentúa en puestos directivos y posiciones técnicas. Por tanto, podemos afirmar que la diferencia retributiva entre mujeres y hombres se basa, en gran medida, en la posterior incorporación de las mujeres a las carreras técnicas.

Este dato global así presentado, sin segmentar por roles o categorías profesionales, no recoge las diferencias existentes en cuanto a años de experiencia acumulada en hombres y mujeres, que representan, en muchos casos, los años de vinculación a la empresa, así como el crecimiento profesional y la asignación de puestos de mayor confianza, responsabilidad y retribución que se produce a lo largo de los años. En una empresa de ingeniería con perfiles técnicos en su mayoría como SENER, son los hombres los que ocupan hoy las posiciones de dirección con mayor retribución por razones de históricas. La incorporación de las mujeres a la plantilla ha sido paulatina en los últimos años y sigue creciendo, pero aún sigue siendo menor su presencia en puestos de jefatura y dirección. Y, en definitiva, esto explica la existencia de la brecha salarial global 2022 en función del cálculo realizado y la fórmula aplicada.

Para mitigar esta realidad, SENER está trabajando en las siguientes líneas de acción:

- En la inclusión de nuevas generaciones y el fomento de las carreras STEM en colectivos más minoritarios dentro del sector.
- En la promoción de las carreras científicas entre jóvenes y mujeres estudiantes que pasarán a formar parte de potenciales futuros profesionales de SENER en el futuro.
- En la promoción de medidas de conciliación que beneficien por igual a hombres y mujeres, con las que puedan ejercer la corresponsabilidad de las cargas familiares y establecer así las condiciones necesarias para la paridad.
- En incrementar paulatinamente la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- La remuneración media que se acordó abonar a los consejeros, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

Promedio de Remuneración abonada a Consejeros (en Euros)	2022	2021
Hombre	104.253	78.179
Mujer	104.253	78.179
Promedio general	104.253	78.179

La remuneración abonada o pendiente de abonar a los miembros del Consejo de Administración de SENER Grupo de Ingeniería, S.A. se recoge en la Nota 30 de la memoria consolidada.

- Medidas para garantizar la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La empresa declara la existencia en plantilla de 10 trabajadores de media anual en el año 2021 (2020: 9 trabajadores) y solicita la declaración de excepcionalidad y la aplicación de medidas alternativas por los trabajadores con discapacidad dejados de contratar.

La solicitud de declaración de excepcionalidad está basada en la imposibilidad de atender a la oferta de empleo presentada por la empresa a los servicios de empleo correspondientes, conforme a lo establecido en el artículo 1.2.a) del Real Decreto 364/2005, de abril, para lo cual, la empresa adjunta a dicha solicitud certificado expedido por la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid, del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) y del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide).

La Dirección General de Políticas Activas de Empleo, estima dicha solicitud de declaración de excepcionalidad y autoriza la adopción de medidas alternativas, como la celebración de diferentes contratos de prestación de servicios con distintos centros especiales de empleo.

4.4 Absentismo

- Número de horas de absentismo: El total de horas de absentismo (enfermedad, permisos retribuidos y no retribuidos) para el ejercicio 2022 ha sido 104.602 horas (2021: 97.603 horas)

4.5 Seguridad y Salud Laboral

Desde 2014, SENER tiene su Sistema de gestión de Seguridad y Salud auditado bajo el estándar OHSAS 18001 y en el 2021 ISO 45001

La política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud de SENER ha sido establecida en marco de la estrategia de la empresa, para su propósito y contexto definido por la Dirección General, de acuerdo a la naturaleza y magnitud del impacto ambiental y los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo de todas sus actividades, productos y servicios.

La política incluye el compromiso de SENER de realizar los proyectos y prestar los servicios:

- Con la calidad debida,
- De una forma respetuosa con el medio ambiente y
- En las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas,
- Cumpliendo los requisitos legales y otros requisitos asociados,
- Mejorando siempre la satisfacción de sus clientes y partes interesadas.

Para ello SENER establece los siguientes objetivos generales:

- Cumplir los requisitos del cliente,
- Mejorar continuamente el sistema integrado de la calidad para la mejora del desempeño,
- Mantener la eficacia del sistema,
- Fomentar el sentido de responsabilidad en relación con la calidad, medio ambiente y seguridad y salud,
- Prevenir la contaminación,
- Promover el uso sostenible de recursos,
- Prevenir los daños y deterioro de la salud.
- Exigir a los proveedores, en la medida en que sea factible y exigible, la aplicación de un sistema de gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad, de forma adecuada al subcontrato o suministro de que se trate.

Los objetivos particulares se establecerán en las funciones y niveles relevantes, teniendo en cuenta:

- Requisitos legales,
- Aspectos ambientales significativos,
- Riesgos y oportunidades
- Opciones tecnológicas
- Requisitos financieros, operacionales y comerciales
- Opiniones de las partes interesadas pertinentes

y serán:

- Coherentes con los objetivos establecidos, y
- Pertinentes para la conformidad de los productos y servicios y para el aumento de la satisfacción del cliente

Para asegurar la implementación del Sistema de Gestión, la sección de HSE realiza visitas periódicas de verificación a los proyectos.

La organización preventiva de SENER es de Servicio de Prevención Mancomunado, de acuerdo con el RD 39/1997, asumiendo las especialidades de seguridad laboral, higiene industrial y ergonomía y factores psicosociales.

La vigilancia de la salud está contratada con un Servicio de Prevención Ajeno, MAS Prevención.

Dicho Servicio de Prevención Mancomunado está formado por técnicos superiores de prevención de dedicación exclusiva y un conjunto de recursos preventivos en pequeñas oficinas y obras.

Cada obra de proyectos industriales de SENER consta de un equipo de técnicos de prevención y medio ambiente dimensionado de acuerdo con el tamaño y nivel de riesgo de la obra, cuya misión principal es garantizar la implementación del programa de HSE de SENER, definido en el procedimiento SP/QSM 001001.

Para asegurar el compromiso de nuestros subcontratistas y proveedores, las secciones de Subcontratos y Compras se aseguran de incluir dicho procedimiento en los contratos y pedidos de unidades-paquete (suministro con montaje).

En obras de proyectos de Infraestructura y Transporte no se aplica este procedimiento al ser el alcance de SENER de asesoría técnica.

Desde 2017, SENER reporta los indicadores de accidentalidad de acuerdo con los estándares de la Agencia Americana de Seguridad Ocupacional (OSHA, en sus siglas en inglés), utilizados como referencia en nuestro ámbito de negocio.

Los resultados en cuanto la accidentalidad y su estadística durante el año 2022 incluyendo todas las empresas de SENER GRUPO ha sido el siguiente:

Los resultados para personal propio (incluyendo SIS, SAE) en 2022 fueron los siguientes:

Horas 2022	Accidentes registrados (3)						TRCR Índice de accidentes totales		LWCR Índice de accidentes con baja registrados		SR Índice de severidad	
	MT	RWC	RWD	LWC	LWD	FC	2022	Obj	2022	Obj	2022	Obj

TOTAL SENER	4.664.869	15	0	0	2	10	0	0,73	0,96	0,09	0,48	0,43	12
-------------	-----------	----	---	---	---	----	---	------	------	------	------	------	----

De acuerdo con los estándares OHSAS americanos:

MT: N° tratamientos Médicos registrados trabajadas) x 200,000

TRCR: (N° accidentes totales registrados/N° horas

RWC: N° trabajos restringidos registrados 200,000

LWCR: (N° accidentes con baja/N° horas trabajadas) x

LWD: N° días de baja registrados

SR: (N° jornadas perdidas/N° horas trabajadas) x 200,000

De los accidentes con baja correspondientes al ejercicio del 2022, correspondieron a un hombre y una mujer.

Los resultados para personal propio en 2021 fueron sido los siguientes:

	Horas 2021	Accidentes registrados (3)						TRCR Índice de accidentes totales		LWCR Índice de accidentes con baja registrados		SR Índice de severidad	
		MT	RWC	RWD	LWC	LWD	FC	2021	Obj	2021	Obj	2021	Obj
		TOTAL SENER	4.278.981	0	0	0	4	55	0	0,19	0,96	0,19	0,48

De los accidentes correspondientes al ejercicio del 2021, 3 correspondieron a un hombre y en 1 caso se trató de una mujer.

Con objeto de integrar la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente en la línea productiva de SENER, cada oficina certificada conforme a ISO 45001 tiene establecido un Grupo de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el que se tratan los asuntos relacionados de mayor importancia:

- Accidentes ocurridos
- Cumplimiento de Programa
- Resultados de Auditorías y de inspecciones de lugares de trabajo
- Áreas de mejora necesarias
- Propuestas del Grupo

4.6 Relaciones sociales

Para todos los países en los que existe la figura del Convenio, el 100% de las personas contratadas por SENER se encuentran regulados por el convenio colectivo correspondiente. Adicionalmente se cumple toda la normativa en cuestiones de seguridad y salud según la legislación local vigente.

El Grupo no cuenta con representantes sindicales, salvo para el centro de trabajo de SENER TAFS (sociedad dependiente del Grupo SENER Aeroespacial) en Barcelona, en el que el Comité de Empresa cuenta con 9 miembros.

En Sener, la implicación de las personas, en términos de integración y consulta, se realiza a través de la Voz de las Personas, elemento del proceso de comunicación y requisito de la auditoría efr (empresa familiarmente responsable). Dentro de éste, se recogen las distintas encuestas que se envían a las personas, (encuesta de experiencia del emplead@, beneficios, igualdad, bienestar y salud, propósito, etc) y que permiten conocer su opinión, evaluar beneficios, recoger sugerencias, entre otros. Esta información es base para establecer planes de acción o mejoras en la organización.

Además, contamos con tres intranets o portales informativos para los trabajadores, que permiten la consulta activa, así como la participación, tanto en los comentarios de las noticias, como en los buzones de sugerencias a disposición de las personas de Sener. Estas herramientas son, asimismo, indispensables en la comunicación y promoción de las encuestas anteriores.

4.7 Formación de los trabajadores/as

Políticas implantadas en el campo de la formación

El Grupo cuenta con un procedimiento para la formación de las personas el cual establece los mecanismos de funcionamiento de la formación y la cualificación de las personas de SENER, con el fin de asegurar que sus conocimientos son en todo momento los adecuados para desarrollar sus tareas con la calidad y eficacia necesarias en los trabajos contratados por SENER.

La Dirección de SENER considera esencial y tiene como política que los trabajos sean realizados por personas capacitadas en las diferentes tecnologías aplicables en el desarrollo de los proyectos y que tengan en todo momento el nivel de formación y conocimientos adecuados según los requisitos de cada tarea.

La norma “Principios de Estructura y Funcionamiento de SENER” reserva a la Dirección General el establecimiento de la política de selección de nuevas personas y de su formación, delegando en la Dirección de Personas su desarrollo y seguimiento.

La política de formación, establecida de forma permanente en SENER, se aplica en todos los niveles de su organización, mediante planes generales y otros específicos para los que se presupuesta y dedica una parte de los recursos de SENER.

Para las tareas que requieren una formación especializada se da la formación y el adiestramiento precisos; cuando se requiere la certificación personal, se establecen programas que cumplen los requisitos de las normas o reglamentos aplicables.

El objetivo final del plan de formación es identificar, estructurar y desarrollar la formación que van a recibir las personas, en aras de la consecución de una mejora constante en su desarrollo tanto profesional como personal.

Las fases en las que se estructura la elaboración del plan son las siguientes:

1. Elaboración del Plan y análisis de costes
2. Comunicación a la plantilla
3. Ejecución y seguimiento
4. Evaluación

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

HORAS DE FORMACIÓN por Clasificación Profesional	2022	2021
Ingeniero / Titulado Superior	45.567,25	47.428,0
Técnico / Titulado Medio	6.006,5	10.262,0
Otros	12.818,5	18.011,5
Total general	64.392,25	75.701,5

4.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Introducción

Para Sener, la igualdad, la diversidad y la inclusión son valores fundamentales en la gestión de personas, fundamentando este eje en su Política de Persona, su Filosofía y Valores y su Código de Conducta. Las acciones de diversidad e inclusión se lideran desde el área de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y se recogen en el Plan SENER Equal (corporativo) y en los Planes de Igualdad en Sener Ingeniería y Sener Aeroespacial.

Sener está certificada, desde 2009, como Entidad Familiarmente Responsable (efr). Dicha certificación requiere de procesos de auditoría, tanto de seguimiento como de renovación. La última renovación de la certificación fue en 2021.

Enfoque y Principios SENER EQUAL

La Filosofía y Valores, la Política de Personas y el Código de Conducta recogen el principio de igualdad y no discriminación. En concreto, el Código de Conducta recoge:

“El Grupo SENER asume y vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre las personas. En especial se dará igualdad de trato y oportunidades a hombres y mujeres en los procesos de selección, promoción interna, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral y ordenación del tiempo y el trabajo. Grupo SENER tampoco acepta ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, género, religión, origen social, discapacidad u otros factores ajenos al desarrollo de las actividades profesionales. [...]”

Las personas que ejercen cargos de dirección o de jefatura deben actuar como facilitadores y responsables del desarrollo profesional de sus colaboradores.”

Compromisos del Plan

- Crear un entorno laboral en el que se valoren las diferencias individuales y las aportaciones de nuestras personas.
- Promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral mediante la efectiva dirección de personas de nuestros líderes.
- Posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones de todas las personas independientemente del género, edad, nacionalidad, discapacidad, etc.
- Posibilitar a todas las personas de SENER la igualdad de oportunidades en el desarrollo y formación de sus habilidades profesionales e independientemente del género, edad, nacionalidad, discapacidad, etc.
- Facilitar el equilibrio de las distintas esferas vitales (profesional, personal, familiar).
- No aceptar ninguna forma de intimidación, discriminación o acoso.
- Realizar diagnósticos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la obtención de otros indicadores, cualitativos y cuantitativos, como los propios de la certificación efr, con el objeto de

conocer la situación de la empresa en la materia. Dichos diagnósticos serán clave para la definición de las acciones oportunas en el mantenimiento y mejora continua de los compromisos anteriores.

En 2021 se renovó el compromiso de la Dirección por la Igualdad de Oportunidades, Diversidad, Inclusión y Conciliación.

Elementos para la mejora continua

Se establecen los siguientes elementos para la mejora continua:

1. **Objetivos:** los objetivos de mejora se establecen cada tres años coincidiendo con el Plan Estratégico de SENER. Para su identificación se tendrán en cuenta las necesidades del negocio, los análisis anuales y la opinión de las personas de SENER.
2. **Indicadores:** al ser un plan que versa sobre las políticas de personas los indicadores asociados al mismo se integran dentro del documento general de Indicadores de Dirección de Personas.

Estos indicadores se recogen anualmente, a año completo.

3. **Auditoría interna:** al ser un plan que versa sobre las políticas de personas y cuyo objetivo es la mejora continua, los objetivos e indicadores asociados serán objeto de revisión en la auditoría interna en paralelo a las auditorías externas de la certificación efr.
4. **Reporte a Dirección:** el análisis de objetivos e indicadores reportará un informe anual presentado a Dirección General.

Medidas del Plan SENER EQUAL

1. Destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores
 - Flexibilidad horaria de inicio y fin de la jornada laboral
 - Jornada Continua para atender a hijo/a menor de 12 años, familiar hasta 1º de consanguinidad, debido a enfermedad grave o minusvalía, que suponga dependencia de tercero.
 - Teletrabajo para atender a hijo/a menor de 12 años, familiar hasta 1º de consanguinidad, debido a enfermedad grave o minusvalía, que suponga dependencia de tercero.
 - Complemento hasta el 100% de la prestación de maternidad y paternidad.
 - S-Working
2. Para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
 - Formación en igualdad y diversidad
 - Formación/Sensibilización en prevención de situaciones de acoso en el trabajo
 - Formación en diversidad cultural
 - Sensibilización en sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo, etc.

Políticas de desconexión laboral

De forma paralela a la implantación del modelo de trabajo en remoto S-Working, se ha establecido una política de desconexión, a disposición de las personas de SENER, en sus sistemas correspondientes para este efecto (intranets u otro software para este uso).

Protocolo de Prevención de Situaciones de Acoso en el Trabajo

En 2009 se crea el protocolo para la prevención de situaciones de acoso tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones. Con el fin de mejorar dicho protocolo, queda revisado y actualizado en 2020, incorporando los elementos necesarios para la protección de datos de las personas de SENER.

Además, en 2021 se incorpora al protocolo la figura de embajadores de prevención de situaciones de acoso en el trabajo.

Datos cuantitativos

Para la gestión de indicadores de igualdad, se tienen en cuenta la ratio del porcentaje de hombres y mujeres que obtienen titulación en ingeniería en las universidades españolas. Aunque la ratio de mujeres y hombres que se titulan con estudios de ingeniería ha bajado desde 2009, en SENER utilizamos el criterio 70/30 (hombre/mujer).

5 Información sobre el respeto de los derechos humanos

Tal y como se refleja en su Código de Conducta, el Grupo SENER está comprometido con la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos. El Grupo SENER rechaza cualquier forma de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo o de violación de los derechos de las personas.

Las personas del Grupo SENER tratarán a los integrantes de su entorno laboral, independientemente de su nivel jerárquico, con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Se dará el mismo trato respetuoso y consideración a clientes, asociados, subcontratistas, suministradores, asesores y cualesquiera otras personas con las que se mantenga una relación profesional, procurando que esta se base siempre en la colaboración mutua.

Todas las personas que forman parte del Grupo SENER tienen el deber de trabajar lealmente, empeñando su esfuerzo y talento en la mejor realización de su actividad profesional.

El Grupo SENER es familiarmente responsable y contempla las medidas necesarias que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, SENER ha sido reconocido, una vez más, como empresa familiarmente responsable (EFR) por parte de la Fundación MásFamilia por su compromiso con el modelo EFR que tiene que ver con la mejora de las relaciones trabajo y familia de sus personas.

El Grupo SENER asume y vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre las personas. En especial se dará igualdad de trato y oportunidades a hombres y mujeres en los procesos de selección, promoción interna, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral y ordenación del tiempo y el trabajo. El Grupo SENER tampoco acepta ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, género, religión, origen social, discapacidad u otros factores ajenos al desarrollo de las actividades profesionales. Asimismo, el Grupo SENER vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil, trabajos forzados o bajo coacción.

El Grupo SENER se compromete con la excelencia en seguridad y salud, adoptando y manteniendo las herramientas, procesos y medidas necesarios para que en todos sus proyectos se garanticen la seguridad y la salud de las personas en el ejercicio de su actividad profesional.

El Grupo SENER promueve la extensión y aplicación de sus políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo, en la medida que sea posible en cada caso, a los ámbitos de trabajo relacionados de las empresas clientes, colaboradoras y proveedoras con las que opera.

Estos requerimientos autoimpuestos por el Grupo se extienden, además, a su cadena de valor. Para ello SENER lleva a cabo una serie de exigencias específicas en materia medioambiental, laboral y de protección de los Derechos Humanos a sus socios de negocio (por ejemplo, proveedores o subcontratistas).

En lo que se refiere al Código de Conducta, la Compañía dispone de una Línea Ética para facilitar la comunicación de dudas o hechos ocurridos que podrían constituir acciones irregulares, potenciales delitos penales o posibles incumplimientos de los principios y valores del Código de Conducta, como, por ejemplo, los derechos humanos. La Línea Ética está a disposición tanto de los empleados de Grupo SENER como de socios, clientes, proveedores o subcontratistas a través de la web corporativa del Grupo SENER.

Fruto de los esfuerzos del Grupo en esta área, SENER no ha recibido ninguna comunicación por cualquier aspecto relacionado con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, discriminación en el empleo y ocupación, trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil ni por cualquier otra cuestión relativa a la vulneración de derechos humanos en ninguno de los países en los que ha desarrollado su actividad en este período.

No obstante, si a pesar de todas las medidas implementadas en el Grupo se detectase una violación o acciones de impacto negativo sobre los Derechos Humanos, el Grupo SENER actuará de forma inmediata y contundente activando las medidas adecuadas que sean de aplicación en función del caso, siempre bajo el principio de tolerancia cero que exige nuestra Política Anticorrupción.

6 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo basa su éxito empresarial en la excelencia de sus soluciones innovadoras y tecnológicas y en una cultura -que viene marcada desde la Dirección- que defiende la ética en los negocios, el cumplimiento de las normas y el respeto al entorno. Por eso, desde el Grupo SENER se exige un comportamiento ético ejemplar tanto a empleados como a terceros.

Para velar por este objetivo, el Grupo cuenta con un sistema de cumplimiento normativo que contempla las siguientes medidas de alto nivel:

- Código de Conducta
- Línea Ética
- Política de Cumplimiento
- Política Anticorrupción
- Procedimiento de regalos y hospitalidad
- Órgano de Cumplimiento Penal
- Modelos de Prevención y Detección de Delitos Penales
- Función de Cumplimiento
- Plan Anual de Cumplimiento
- Third-Party Compliance
- Auditoria del Sistema de Cumplimiento

Código de Conducta

El Código de Conducta del Grupo SENER establece de manera formal los valores, referencias y normas que deben guiar en todo momento el comportamiento de todo el Grupo, en ámbitos como el desarrollo e integración de las personas, la calidad, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción del desarrollo sostenible de la sociedad. También regula el modo de actuar en circunstancias en las que puedan surgir conflictos de intereses y, en general, ante cualquier comportamiento irregular contrario a los principios y valores contenidos en el Código de Conducta.

Las personas y entidades que integran el Grupo reconocen que su reputación es uno de sus activos más valiosos a la hora de desarrollar su actividad profesional. Por esto, la sostenibilidad y el éxito a largo plazo del Grupo dependen de manera esencial del adecuado comportamiento de todos y cada uno de sus administradores, directivos, empleados, colaboradores y suministradores, que debe seguir unos altos niveles de excelencia profesional y ética personal, independientemente del nivel de responsabilidad o del área geográfica en el que cada persona o entidad lleve a cabo su actividad.

El ámbito de aplicación de este Código se extiende a todas las sociedades que formen parte del Grupo y a todas las empresas participadas mayoritariamente por el mismo, junto con sus respectivas filiales, así como a las entidades que en el futuro se encuentren en esta situación.

Línea Ética

La Línea Ética del Grupo SENER es una herramienta que permite comunicar a todos de manera confidencial aquellas actividades y conductas potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o la posible comisión de un delito penal. La Línea Ética se materializa en un sencillo formulario ubicado en la página web corporativa y en la Intranet.

Esta Línea Ética tiene por objetivo atender todas aquellas dudas y consultas sobre el Código de Conducta y resto de Normas y/o Procedimientos de las sociedades del Grupo SENER que estén relacionadas con el ámbito de cultura ética de la compañía.

Todas las comunicaciones, incidencias o cuestiones que se remitan a través de la Línea Ética se tratarán respetando los siguientes principios:

- **Independencia:** las actuaciones derivadas de las comunicaciones recibidas se gestionarán por el OCP con el objeto de garantizar la autonomía en sus gestiones y decisiones. Las actuaciones del OCP no estarán sometidas más que a la autoridad del Consejo de Administración del Grupo SENER, a través de su Comisión de Auditoría, Supervisión de Riesgo y Cumplimiento Normativo. En caso de conflicto de intereses por parte de alguno de los miembros del OCP, la investigación la asumirán aquellos integrantes que no se encuentren condicionados para llevar a cabo la instrucción de la misma.
- **Objetividad:** se garantizará un análisis exhaustivo y completo de los hechos y circunstancias que hayan sido comunicados a través de la Línea Ética, evitando cualquier tipo de prejuicio o arbitrariedad en las actuaciones, de acuerdo con el protocolo definido a tal efecto. La resolución de todas y cada una de las comunicaciones recibidas quedará siempre debidamente justificada, y en caso de imponerse algún tipo de medida disciplinaria, ésta será propuesta por el OCP y aprobada por la Comisión de Auditoría, Supervisión de Riesgo y Cumplimiento Normativo.
- **Confidencialidad:** las acciones que se llevarán a cabo de manera discreta y absolutamente confidencial, tanto en la investigación y el análisis como en la obtención y el tratamiento de la información que sea necesaria. Si el usuario de la Línea Ética así lo desea, podrá enviar una comunicación anónima sin indicar sus datos para mayor tranquilidad y seguridad.
- **Autoridad:** el Grupo SENER establece la competencia y autoridad del OCP para gestionar las comunicaciones enviadas a través de la Línea Ética y ejecutar todas las acciones que sean requeridas según lo establecido en el Procedimiento de la Línea Ética.
- **Política anti-represalias:** en ningún caso se tomarán represalias contra aquellas personas que realicen cualquier tipo de consulta, denuncia o comunicación a través de este canal.

A lo largo del ejercicio 2022 se han recibido un total de 5 comunicaciones a través de la Línea Ética. Todas ellas fueron debidamente analizadas por los responsables de atender este canal, tramitadas y resueltas. El estado de todas las comunicaciones recibidas es 'Cerrado'.

Política de Cumplimiento

SENER tiene entre sus objetivos adoptar y ejecutar medidas y controles que contribuyan a prevenir o mitigar el riesgo de que se cometa cualquier conducta irregular que suponga una actuación delictiva, tratando de impulsar y asegurar la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen sus trabajadores, colaboradores, directivos y socios.

La Política de Cumplimiento formaliza y deja constancia de esta voluntad del Grupo SENER y de su Consejo de Administración, desarrollando sus objetivos y funcionamiento de la estructura de Compliance en la organización. Esto se ha traducido en el diseño, implantación y operación de un sistema de organización y gestión de cumplimiento cuyo fin es prevenir y detectar aquellos riesgos inherentes a la actividad a través de controles generales y específicos.

Política Anticorrupción

La Política Anticorrupción del Grupo SENER tiene por objetivo proyectar a todos los directivos y profesionales de las sociedades que forman parte del grupo, así como a los terceros que se relacionen con aquellas, nuestro principio de tolerancia cero y de rotunda oposición ante cualquier acto de corrupción u ofrecimiento, entrega o aceptación de beneficio entendido como soborno, independientemente de la legislación y/o costumbres locales. Es firme la voluntad del Grupo, empezando por el presidente, y por el consejero delegado, por prevenir y combatir cualquier acto de corrupción en todas las actividades, contribuyendo con ello al cumplimiento del objetivo número dieciséis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

Esta Política contra la corrupción constituye un compromiso de permanente vigilancia de posibles actos y conductas de corrupción, de comunicación y concienciación a todos los profesionales y de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad. La presente política aplica a los consejeros, administradores, directivos, profesionales y colaboradores del Grupo SENER en todas sus sociedades dependientes donde ejerce control en la gestión, incluidas todas sus filiales internacionales.

Procedimiento de regalos y hospitalidad

SENER tiene como objetivo llevar a cabo todos sus negocios con honestidad e integridad, dentro de los más altos estándares éticos. A tal efecto, cada una de las sociedades del Grupo SENER cuenta con un Procedimiento de regalos y hospitalidad, que fue publicado inicialmente en 2017 y que fue revisado y cuenta con una segunda versión publicada en diciembre de 2020. En él se establecen directrices para sus empleados y directivos con el fin de mantener la posición e imagen de SENER como una empresa ética y responsable.

Órgano de Cumplimiento Penal

La implantación de los Modelos de Prevención y Detección de Delitos (en adelante, MPDD) tuvo como consecuencia directa la creación y entrada en funcionamiento de un órgano colegiado a nivel Grupo (Órgano de Cumplimiento Penal, en adelante, OCP) encargado de velar por el correcto funcionamiento de los controles definidos en los MPDDs de las diferentes sociedades relevantes del Grupo. El propietario y responsable de los MPDDs es el OCP y su finalidad es la prevención de cualquier tipo de conducta o infracción que trasgreda dicha normativa. El establecimiento del OCP del Grupo SENER fue notificado y aprobado en Consejo de Administración de Sener Grupo de Ingeniería en su momento, y el resto de las sociedades tomaron la decisión de delegar estas funciones en el OCP del Grupo en lugar de crear sus propias estructuras con este fin.

El OCP del Grupo SENER está constituido por personal directivo de cada una de las sociedades, lo que garantiza una aplicación transversal y un enfoque y metodología de trabajo común en todas las sociedades.

El funcionamiento del OCP se estructura en dos ámbitos: ámbito de gobierno/decisión, y ámbito de ejecución/operativo.

En el primero, se encuentra el propio OCP y los cinco (5) miembros que lo conforman y que son los encargados de supervisar el modelo, velar por su correcto funcionamiento y tomar las decisiones ejecutivas que corresponda, fijando las directrices y los objetivos anuales para la Función de Cumplimiento.

Y en el segundo ámbito, estaría la Función de Cumplimiento que ejecuta y lleva a cabo las tareas y trabajos necesarios que le encomienda el OCP para asegurar que cumple con las funciones y responsabilidades que son propias de este órgano colegiado.

Modelo de Prevención de Delitos Penales

En el año 2015, motivado por la reforma del Código Penal en España que entró en vigor el 1 de julio de dicho año, el Grupo SENER abordó el diagnóstico y diseño de los MPDDs para cada una de sus sociedades relevantes, alineados con las exigencias de la nueva ley. Estos modelos fueron implantados en 2016 en las dos sociedades principales del Grupo (SENER Grupo de Ingeniería, S.A. y SENER Ingeniería y Sistemas, S.A.). Este ejercicio continuó en 2019 con el diseño e implantación del MPDD para SENER Aeroespacial, S.A., por ser un negocio diferenciado y que integraba las actividades del Grupo TRYO que se había integrado en el Grupo SENER recientemente.

En el año 2018 se diseñó e implantó el Modelo de Prevención de Delitos para las filiales de México, nombrando su propio órgano de cumplimiento a nivel local, Comité de Prevención de Delitos, respetando al marco regulatorio penal que rige en México para este tipo de modelos.

En el 2022 el Consejo de Administración de SENER Grupo dotó de independencia y autonomía al Comité de Prevención de Delitos de México, configurando un modelo híbrido de Compliance y sumando una gestión operativa directamente desde la filial.

El objetivo de estos modelos es, por un lado, garantizar ante los órganos judiciales y administrativos que las sociedades del Grupo cumplen con los deberes de vigilancia y supervisión exigibles según sus actividades y, por otro, reforzar el compromiso del Grupo con las buenas prácticas y el buen Gobierno Corporativo.

Como todos los años, a lo largo de 2022 se llevó a cabo la revisión periódica de los MPDDs del Grupo por parte de la Función de Cumplimiento del OCP del Grupo, lo que permitió la monitorización de los controles generales y específicos de los modelos de la tres principales sociedad del Grupo. En aquellos controles en los que su funcionamiento no estaba alineado con lo esperado, se buscó la manera de optimizarlos con recomendaciones a las áreas de acciones de mejora. De manera continua, se produce una sincronización de los controles específicos de los modelos con los procesos operativos de la compañía para sea natural el correcto funcionamiento de los controles bien integrados en los procesos operativos de las diferentes áreas o departamentos.

Plan Anual de Cumplimiento

Este documento recoge la planificación de los objetivos y actividades que debe llevar a cabo en el año la Función de Cumplimiento que depende del Órgano de Cumplimiento Penal del Grupo. El Plan Anual define unas prioridades para el próximo ejercicio y se estructura en tres bloques: Monitorización, Optimización y Gestión. El documento siempre se presenta al OCP en la última reunión del año (normalmente, noviembre) para su lectura y aprobación y, posteriormente, se comunica a la Comisión de Auditoría, Supervisión de Riesgos y Cumplimiento Normativo del Grupo.

Función de Cumplimiento

Esta función asume las directrices e indicaciones del OCP, órgano del que depende, para ejecutar la labor de supervisión y monitorización de los MPDDs y del Sistema de Gestión de Cumplimiento del Grupo. Cuenta con un equipo de personas dedicado que emite informes periódicos de situación y de seguimiento de la actividad que desarrolla al propio OCP y a la Comisión de Auditoría, Supervisión de Riesgos y Cumplimiento Normativo.

Third-Party Compliance

Enmarcada en la filosofía *Know your Third Parties*, se ha implantado un proceso integrado con las operaciones del Grupo que pone el foco en la identificar, evaluar, prevenir y mitigar posibles riesgos de cumplimiento normativo en nuestras relaciones con terceros y se lleva a cabo a través de dos procesos:

- Complimentación y firma del Cuestionario de *Compliance* por el tercero
- Consulta de antecedentes e integridad del tercero, así como de potenciales sanciones a nivel internacional

Este proceso actualmente tiene en alcance a cliente, socios de proyecto, agentes comerciales, proveedores y subcontratistas relevantes en nuestros proyectos. Cuenta con un equipo de personas dedicado para preparar y emitir informes de conclusiones para cada tercero analizado que son relevantes en el proceso de ofertas y está conectado con la gestión de riesgos en fase de oferta. En el 2022 se desarrolló una aplicación en la IntraSENER para centralizar las solicitudes de valoración y la automatización en la elaboración de informes de conclusiones.

Formación general en Compliance

Como uno de los elementos preventivos del Sistema de Cumplimiento del Grupo SENER se encuentra el Plan de Formación en Compliance que es definido periódicamente por el Órgano de Cumplimiento Penal. En ese entendido, para el año 2021- 2022 se creó e impartió la formación denominada “Compliance: Conceptos esenciales de aplicación práctica” en las plataformas online de las principales sociedades del Grupo, la cual fue dirigida a todas las personas del Grupo SENER a nivel internacional (para un total de 2.783 personas) y desarrollada en tres idiomas para facilitar su comprensión.

Esta formación está conformada por cinco bloques desarrollados mediante video: Sistema de Cumplimiento, Código de Conducta, Política Anticorrupción, Línea Ética y Modelos de Prevención y Detección de Delitos; y una evaluación de 8 preguntas con un porcentaje de 80% de respuestas correctas para acreditar su aprobación y

finalización de la formación.

En 2022 se exige a las nuevas incorporaciones realizar esta formación como elemento básico de inmersión en la cultura ética del Grupo SENER.

Ejecución de Auditoría interna a la Función de Cumplimiento

Con el fin de dar cumplimiento a las nuevas normas técnicas en materia de Compliance, a la regulación penal y, de paso, lograr optimizar el Sistema de Cumplimiento, se realizó la primera auditoría externa del Sistema de acuerdo con la Norma Técnica UNE-ISO 37301 en materia de gestión de Compliance transversal. Esta auditoría fue realizada por UBT Legal & Compliance de acuerdo con la decisión tomada por el OCP en la última reunión de 2021.

Como resultado de la auditoría, además del informe con todos los resultados, se obtuvo Informe de revisión a modo de declaración o statement suscrito por el consultor externo, en el que se indica que en el Grupo SENER se ha realizado auditoría del Sistema de Cumplimiento bajo los requerimientos de la UNE-ISO 37301:2021.

6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo SENER cuenta con un procedimiento de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo aprobado en 2016, el cual es de obligado cumplimiento en todas las sociedades de SENER, así como en aquellas participadas con porcentaje mayoritario en todo el mundo.

En este procedimiento se establecen los principios generales y controles internos destinados al cumplimiento de la legislación aplicable, que deben garantizar que los directivos y trabajadores del Grupo SENER:

- Conocen a sus clientes, proveedores, socios, agentes, y, en general, cualquier tercero que juegue un papel relevante en sus operaciones.
- Cuentan con personal responsable del cumplimiento de las disposiciones contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Cumplen con los requisitos establecidos por las leyes para la obtención de documentos y el registro y comunicación de las operaciones.
- Desarrollan y ponen en práctica métodos adecuados de control, de tal modo que se pueda detectar cualquier actividad sospechosa y adoptar las medidas apropiadas.
- Informan de las actividades sospechosas a las autoridades competentes de acuerdo con la legislación aplicable.
- Implantan los programas de formación sobre prevención de delitos penales, entre los que se encuentra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Implantan sistemas de control y auditoría para prevenir y acotar los casos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Un control operativo relevante implantado en SENER que ayuda a prevenir el blanqueo de capitales y los actos de corrupción es el análisis previo y conocimiento detallado de nuestros terceros a través del proceso de *Third Party Compliance*, además de otros aspectos técnicos y financieros.

6.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el ejercicio 2022 el Grupo SENER destinó un importe de 267,3 miles de euros (2021: 572,9 miles de euros) a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro.

7 Información sobre la Sociedad

7.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales

7.1.1 El impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local

Fiel a su vocación de servicio a la sociedad, Sener se implica con las comunidades en aquellas zonas en las que está presente a través de sus proyectos.

Además de aportar innovaciones tecnológicas, contribuye a la creación de empleo directo, en la construcción de los proyectos y en la formación específica de ciertos perfiles laborales, e indirecto, mediante el desarrollo de un tejido industrial local, generador de riqueza a largo plazo, lo que supone una mejora de la sociedad y de la calidad de vida de las personas. Junto con el trabajo hecho en el pasado en proyectos de construcción EPC (plantas solares en Sudáfrica o Marruecos), en 2022 han destacado las iniciativas de parques eólicos que Sener está promoviendo con BlueFloat, en diferentes ubicaciones nacionales, y que inciden en esa aportación al territorio (ver documentación).

Igualmente, Sener Aeroespacial en Polonia a través de sus proyectos, da trabajo a subcontratistas y proveedores locales, aportando crecimiento local al incipiente sector espacial en el país. (Ver Social Contribution Report publicado en 2022, ahora estamos preparando el de 2022, que publicaremos en mayo 2023).

7.1.2 Impacto de la actividad del Grupo en las poblaciones locales y en el territorio

Sener ha llevado a cabo diversas actividades formativas con las poblaciones locales y también acciones de responsabilidad social corporativa (RSC).

7.1.3 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.

En los proyectos que desarrolla Sener, la relación con las comunidades locales se articula a través de las instituciones locales, autoridades políticas y civiles, embajadas y consulados, medios de comunicación de la región y principales asociaciones civiles, a las que se informa con regularidad de los avances de los proyectos, mediante:

- Reuniones periódicas con los responsables de los proyectos.
- Organización de visitas a las obras de construcción para las autoridades e instituciones interesadas en el proyecto. (Ver documentación)
- Emisión de informaciones (notas de prensa, artículos y entrevistas) en los medios locales. (Ver documentación Informe de Medios 2021, publicado en 2022, ahora estamos preparando el de 2022, que tendremos listo en primavera de 2023)
- En algunos casos, creación de páginas web en 2022 del proyecto donde se actualiza esta información sobre el avance de la construcción (www.germanlng.com y <https://multimag-project.eu/project>).
- Organización de toma de fotografías y de realización de vídeos.

7.2 Acciones de asociación o patrocinio

Fundación Sener

La Fundación Sener fue creada en el año 2002 por el grupo de ingeniería y tecnología Sener y la familiar Sendagorta, fundadora y propietaria de la empresa, con el objetivo de mejorar la sociedad a través de la realización de actividades en beneficio de la comunidad y desarrollar, así, el carácter socialmente responsable de la ingeniería. En el año 2022, las empresas del grupo Sener realizaron aportaciones económicas a la Fundación Sener para la realización de las siguientes iniciativas: El grupo SENER realizó en el año 2021 una aportación económica a la Fundación SENER para la consecución de sus fines a través de las siguientes actividades:

- Concesión del Premio Fundación Sener a la Mejor Tesis Doctoral en Ingeniería para trabajos presentados en 2021, a Martín Muñoz Morales, doctor por la Universidad de Castilla-La Mancha, ha sido merecedor del Premio Fundación SENER a la Mejor Tesis Doctoral en Ingeniería por su trabajo titulado Development of electrochemical technologies for the treatment of liquid and gaseous effluents polluted with chlorinated hydrocarbons (en español, Desarrollo de tecnología electroquímica para el tratamiento de efluentes líquidos y gaseosos contaminados por hidrocarburos clorados). Los profesores doctores Pablo Cañizares y Manuel Andrés Rodrigo son los directores del trabajo y también han sido galardonados. Por otro lado, abrió la convocatoria de este galardón para tesis doctorales defendidas en el año 2022, un reconocimiento que se hará público a lo largo de 2023.
- Entrega de los Premios ST3LLAR Fundación Sener 2022 en el marco y la temática de la Cátedra UC3M - Sener Aeroespacial. Estos galardones reconocen la excelencia y la calidad investigadora, científica y técnica de los alumnos y alumnas de la Universidad Carlos III de Madrid. En esta ocasión, los galardones han reconocido a los mejores trabajos fin de grado y fin de máster realizados en el ámbito de la Cátedra UC3M - Sener Aeroespacial y, además, aquellos trabajos grupales realizados en el curso de prediseño del Máster de Ingeniería Espacial (MISE, Master in Space Engineering). Aunque, inicialmente, estaba previsto conceder únicamente un galardón en los trabajos grupales, dada la calidad de los trabajos presentados, el jurado decidió conceder un segundo premio en esta categoría. Los alumnos premiados han sido: Juan María Herrera, Elsa Riqc de Haro, Nayelli Mondragón, Jaime Fernández, Jesús Sánchez, Marta Donate, Alnira Mei, Borja Bayón, Miguel Cruzat, Sergio Cuevas, Ainhoa López, Juan María Herrera, Laura Train y Carlos Caravaca.
- Patrocinio del Premio del Ejército del Aire y del Espacio en la categoría de Investigación e Innovación Aeroespacial - Trabajo Universitario. Se ha reconocido a Meritxell Díaz, por su trabajo 'Estudio de la viabilidad de Técnicas de Regresión Dispersa (Sparse) en Modelos de Trayectorias de Aeronaves'.
 - o Continuación del proyecto "Un reto por la ciencia" para el fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas en alumnos y alumnas de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). Este proyecto ha sido reconocido con el Premio Educaweb de Orientación Académica y Profesional en el año 2022 y ha obtenido el sello STEAM Euskadi en los Premios STEAM Euskadi Sariak, organizados por Gobierno Vasco en colaboración con la Agencia Vasca de Innovación Innobasque. Este proyecto cuenta con la colaboración de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)
 - o Patrocinio del Congreso Lo Que De Verdad Importa en Bilbao -presencial- dedicado a jóvenes y adolescentes, con el fin de promover valores humanos universales como la tolerancia, la superación, el respeto o la solidaridad a través de historias de vida ejemplares e inspiradoras, para invitarles a reflexionar y valorar lo importante.
 - o Continuación del apoyo al proyecto denominado REFTA realizado por la Universidad Carlos III de Madrid para el desarrollo de un receptor de señales de muy baja frecuencia cuyo resultado podrá aplicarse en el campo de la Astronomía, la Meteorología y la Biomedicina.
 - o Continuación del apoyo para los proyectos de investigación de la Universidad Politécnica de Madrid para el desarrollo de señales inteligentes para carreteras (SMARTS) y el desarrollo de células solares ultrafinas para aplicaciones fotovoltaicas.
 - o Creación del Fondo de Ayuda al Empleado (FAE) con el objetivo de apoyar a las personas de Sener que tengan a su cargo hijos con una discapacidad superior al 33 %. En una primera fase de la iniciativa, las ayudas se conceden a las personas que trabajan en las sedes españolas de Sener.
 - o Finalización del programa de voluntariado de las personas de Sener a través de la Fundación Sener para el estudio de ingeniería para introducir mejoras técnicas en el proceso productivo de la panela granulada, dentro del proyecto denominado "Fortalecimiento de la cadena socio-productiva de la panela granulada en la Sierra de Piura (Perú). El proyecto se ha realizado en colaboración con Ingeniería para la Cooperación-Lankidetzarako Ingeniaritza (ICLI) y la Asociación Civil Fomento de Investigación y Acción para el Desarrollo (FIAD) de la Universidad de Piura (Perú).
 - o Con motivo del comienzo de la guerra en Ucrania, organización de una campaña en las oficinas de Sener en Bilbao, Barcelona y Madrid para la recopilación de ropa, alimentos no perecederos y productos de higiene. La campaña se organizó en colaboración con el Club Marítimo El Abra (Getxo) y centralizada por la Asociación Madrid Futuro.
 - o Organización de una campaña de recopilación de litros de leche entre las personas de Sener en las oficinas de España en beneficio de la Federación Española de Bancos de Alimentos (Fesbal).

- o Organización de campaña de recogida de juguetes entre las personas de Sener a beneficio de Cruz Roja Bilbao, Cruz Roja Cerdanyola del Vallès, Cruz Roja Valencia, Cáritas Arganda del Rey (Madrid) y la Fundación Finsol de Tres Cantos (Madrid).
- o Además, a través de la Fundación Sener se han llevado a cabo diferentes donaciones de artículos de merchandising corporativo para asociaciones locales y ONG: Asociación El Despertar, Fundación Finsol, Asociación El Yelmo, colaboración con la iniciativa Regalo Misionero, Asociación AMI3 y Asociación Koricancha.

Relaciones con la Universidad y Centros de Investigación

Para Sener es fundamental estar a la vanguardia de la tecnología y de las últimas investigaciones científicas. Por este motivo, desde hace años mantiene una relación muy cercana con la Universidad y los Centros de Investigación en aquellos lugares en el mundo donde desarrolla su actividad.

En 2022, el grupo Sener ha continuado colaborando en diferentes proyectos espaciales, a través de SENER Aeroespacial, entre los que destacan:

- La Fundación Sener cuenta con convenios de colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid y con la Universidad Politécnica de Madrid para el apoyo de proyectos de investigación que se llevan a cabo en estas universidades.
- El proyecto E.T. Pack, una iniciativa conjunta de SENER Aeroespacial y la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) para paliar el problema de la basura espacial que órbita alrededor de la Tierra, ha continuado su desarrollo, con el desarrollo del modelo de vuelo ETPACK Fly (ver documentación).
- En 2022, Sener Aeroespacial se ha sumado a la iniciativa europea NetZeroSpace para control de emisiones en el espacio (Ver documentación).

Por su parte, desde la empresa Sener Engineering, se han cerrado los siguientes acuerdos y colaboraciones:

- Sener participa en el proyecto BIRPLAST, junto con otras empresas y 3 miembros de la Red Vasca de Ciencia y Tecnología: GAIKER, TECNALIA y ACLIMA, Basque Environment Cluster.

Premios de universidades españolas patrocinados por SENER

- Patrocinio desde hace más de 10 años del monoplaza y tutorización al equipo Formula Student Bizkaia de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Bilbao (UPV, España) que, con el vehículo diseñado por los propios estudiantes, compete con las mejores universidades del mundo.

Iniciativas solidarias de Sener

La responsabilidad corporativa es parte de la cultura SENER desde sus orígenes y en ella prevalece el espíritu de cumplimiento. La empresa está comprometida desde hace más de seis décadas con el progreso de la sociedad y lleva a cabo su misión como un servicio en virtud del cual contribuir a mejorar el bienestar de las personas. Por ello, concreta su actividad mediante proyectos innovadores y de calidad que aportan tecnología 100 % fiable en el sector aeroespacial, que desarrollan soluciones energéticas limpias, gestionables y progresivamente más económicas, y que facilitan conexiones más rápidas, seguras y medioambientalmente eficientes ya por tierra o por mar.

En 2022, desde el Grupo SENER se han realizado otras acciones de apoyo económico y patrocinio con el objetivo de contribuir a un desarrollo y avance de la sociedad. Entre estas se pueden mencionar:

- A lo largo de 2022, Sener y la Fundación Sener han apoyado nuevamente al Observatorio Empresarial Para el Crecimiento Inclusivo, una iniciativa de la Fundación Codespa creada con el objetivo de buscar nuevas ideas y promocionar iniciativas que mejoren las condiciones de vida de personas en situación de pobreza.

- Acuerdo de colaboración con la Real Academia de Ingeniería de España en la iniciativa “Mujer e Ingeniería” que persigue el objetivo de fomentar las vocaciones científicas en mujeres y niñas.
- La aportación a la Real Academia de Ingeniería Española para la promoción de la calidad y la competencia de la ingeniería española.
- La donación a la Fundación del Museo Naval para la difusión del conocimiento de la historia y cultura naval españolas.
- La aportación a la Fundación de Amigos de la Universidad de Navarra, donación que se destina a becas de grado, becas de posgrado, investigación biomédica, investigación humanística y edificios e infraestructuras.
- La aportación a la Fundación IESE, entidad que contribuye al avance de la sociedad mediante la formación de calidad, la investigación y el desarrollo social.
- El apoyo al Instituto de Empresa y Humanismo de la Universidad de Navarra, entidad que se dedica mediante la investigación y la docencia a contribuir a solucionar los problemas de nuestra sociedad relacionados con el modo de integrar la empresa y la actividad económica en la sociedad civil.

Asociaciones sectoriales

A nivel sectorial, Grupo SENER forma parte de distintas asociaciones relacionadas con las actividades del Grupo con las que colabora en iniciativas relacionadas con el fomento de la actividad empresarial y emprendedora destacando, entre otras:

- Desde mayo de 2022, el presidente de Sener, Andrés Sendagorta, preside el Instituto de Empresa Familiar (IEF).
- Desde junio de 2022. El director general de Sener Aeroespacial, José Julián Echeverría, es el presidente del Clúster Aeronáutico Vasco, HEGAN.
- TEDAE-ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS TECNOLOGICAS DE DEFENSA, AERONAUTICA Y ESPACIO
- CIRCULO DE EMPRESARIOS VASCOS
- INSTITUTO DE LA EMPRESA FAMILIAR
- AEC-ASOCIACION ESPAÑOLA DE CIENTÍFICOS
- ASOCIACION VASCA DE LA INNOVACION - INNOBASQUE
- APD ASOCIACION PROGRESO DIRECCION
- CLUB ESPAÑOL DE LA ENERGIA
- ASOCIACION DE PRODUCTORES DE ENERGIAS RENOVABLES - APPA
- CLUSTER IAQ
- ASOCIACIÓN BAIC
- AEE Asociación Empresarial Eólica

7.3 Subcontratación y proveedores

La disciplina de Aprovisionamiento de SENER da servicio a todos los proyectos de SENER realizando la gestión de compra de materiales, equipos y servicios (excluidos los gestionados por la disciplina de Subcontratos), la logística, gestión de materiales y almacén, incluyendo la homologación de proveedores. Adicionalmente, gestiona la contratación de los subcontratos de ingeniería y negocia y documenta las compras corporativas.

En el año 2022 el gasto total entre Compras de materiales y Subcontratos para Aeroespacial, UENEP, UENIT y Compras corporativas ha ascendido a 133.764.644,11 millones de euros y más de 8.900 contratos, algunos de ellos de varias decenas de millones de euros.

Al objeto de minimizar riesgos, se ha consolidado un proceso de homologación, liderándose la actividad desde un Responsable Corporativo de Homologación (que abarca UENEP, UENIT, Aeroespacial y Compras corporativas España, y resto del mundo) y un Responsable de Homologación de México. En 2022, SENER tenía en su base de datos 926 proveedores (suministradores y subcontratistas) homologados. 74 nuevos en el año. Asimismo, como plan de mitigación de riesgos globalmente se convoca el Comité Corporativo, órgano interno de SENER aplicable a las Compras y a los Subcontratos en Proyectos, así como a la Compra Corporativa.

Con objeto de asegurar una transversalidad óptima, contribuyendo a precios más competitivos, se maneja la figura del Gestor de Categoría permitiéndose de este modo el disponer de una visión transversal y no por Proyectos, identificar oportunidades de acuerdos marco, mejor conocimiento del mercado proveedor, etc. y por tanto contribuir a un escenario de riesgos técnicos y comerciales más acotado y con mayor beneficio para SENER.

Dado el carácter tecnológico de la actividad de SENER, se manejan junto con los contratos, acuerdos de confidencialidad entre SENER (UTE/Consortio en la que SENER participe) y el proveedor para compartir información confidencial del proyecto.

El Grupo SENER asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los países y territorios donde opera. En este sentido, las personas que forman parte del Grupo SENER deben evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo SENER y/o afectar de manera negativa a sus intereses. Ninguna persona que forme parte del Grupo SENER colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto a la legislación aplicable a cada caso. En el Código de Conducta se describen los compromisos del Grupo SENER y sus empleados con respecto a: Respeto a las personas; No discriminación e igualdad de Oportunidades; Seguridad Salud y Medioambiente; Trabajo en equipo, colaboración y dedicación; Confidencialidad de la Información; Reputación Corporativa; Uso de la Propiedad, Activos y Recursos; Conflictos de interés, corrupción y sobornos; Blanqueo de Capitales e irregularidades en los pagos; y Compromisos y Colaboración con el Cliente, Socios y la Sociedad. Los proveedores confirman el cumplimiento de los valores anteriores conforme al Código de Conducta de SENER o equivalente de sus propias compañías.

Se han establecidos KPIs de seguimiento y control en POWER BI con el objetivo de trazar, dar seguimiento y análisis del estado de compras para compras corporativas y compras correspondientes a Sener Mobility.

7.4 Consumidores

Grupo SENER no tiene consumidores, según el concepto que este término tiene asociado en la normativa española.

Grupo SENER evalúa todos sus proyectos desde el punto de vista de la salud y seguridad, de tal manera que se asegure que los mismos cumplan hasta el momento de su entrega con los estándares de seguridad y salud propios, así como con aquellos requisitos exigidos por el cliente y por la legislación aplicable en cada país.

En cuanto a los sistemas de reclamación, dada la actividad del Grupo, SENER no trata directamente con consumidores, disponiendo los clientes de las vías contractuales de reclamación que se acuerden en cada caso y, como cualquier otro socio de negocio relacionado con Grupo SENER, tiene a su disposición la Línea Ética del Código de Conducta.

7.5 Información fiscal

El Grupo SENER cumple con sus obligaciones fiscales en cada una de las áreas geográficas donde opera, así como con la normativa prevista en lo relativo a la política de BEPS y de precios de transferencia.

Las subvenciones públicas recibidas en 2022 han ascendido a 3.627 miles de euros (2021: 2.902 miles de euros).

8 Acerca del estado de información no financiera

El presente estado de información no financiera incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno de acuerdo con la Directiva 2014/95/UE y en cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera.

El Grupo SENER ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Para todos aquellos aspectos que no son materiales para el Grupo SENER, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de indicadores clave cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del grupo. Los aspectos no materiales para el Grupo solicitados por la ley son los siguientes: contaminación lumínica y por ruido, desperdicio de alimentos, consumidores y biodiversidad. Respecto a los aspectos materiales para el Grupo destacar: seguridad y salud; formación; medio ambiente; proveedores y subcontratistas; desarrollo sostenible del Grupo; empleo e igualdad; corrupción y soborno; cambio climático y contaminación; gestión sostenible de los recursos, de los residuos y economía circular; información fiscal y derechos humanos.

Adicionalmente, Grupo SENER ha elaborado un análisis de trazabilidad que relaciona los aspectos de la ley con los contenidos GRI asociados, publicados por el Grupo. Véase el índice de contenidos en tabla adjunta a continuación:

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre

Contenido	Apartado	Indicador GRI
Modelo de negocio:		2-1
<ul style="list-style-type: none"> Entorno empresarial y modelo de negocio Mercados en los que opera la compañía Objetivos y estrategias Factores y tendencias que afectan a la evolución 	1.1 / 1.2/ 1.3/ 1.4 1.4 1.6 1.5	2-1; 2-6 2-6 2-6 2-6
Políticas	2; 3.1; 4.1; 4.5; 4.7; 5; 6.1; 7.3	3-3 - Gestión de los aspectos materiales
Riesgos	2	3-3 - Gestión de los aspectos materiales
Cuestiones medioambientales:		
Global: <ul style="list-style-type: none"> Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad. Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 	3 3.1 - 3.9 3.1	3-3 Gestión de los aspectos materiales relativos a MA 2-23 3-3 Gestión de los aspectos materiales relativos a MA
Contaminación: <ul style="list-style-type: none"> Medidas asociadas a emisiones de carbono Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.2 3.3	3-3 - Emisiones 3-3 - Emisiones

Contenido	Apartado	Indicador GRI
Economía circular y prevención y gestión de residuos: <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular • Medidas asociadas a la gestión de los residuos • Acciones para combatir el desperdicio de alimentos 	3.7 3.7 3.7	3-3 - Residuos 306-2 No material
Uso sostenible de recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Agua: consumo y suministro • Materias primas: consumo y medidas • Energía: consumo, medidas y uso de renovables 	3.6 3.5 3.4	3-3 -agua; 303-5 3-3 -materiales;301-1 3-3-gestión energía; 302-1; 302-2
Cambio climático: <ul style="list-style-type: none"> • Emisiones de efecto invernadero • Medidas de adaptación al cambio climático • Metas de reducción de emisiones 	3.2 3.2 3.2	3-3 -emisiones;305-1/ 305-2 3-3 -emisiones 302-4
Biodiversidad: <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de preservación • Impactos causados en áreas protegidas 	3.8 3.8	No material No material
Cuestiones sociales y relativas al personal:		
Empleo: <ul style="list-style-type: none"> • Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional • Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo • Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional • Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional • Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor • Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad • Remuneración media de los consejeros y directivos • Políticas de desconexión laboral • Empleados con discapacidad 	4.2 4.2 4.2 4.2 4.3 4.3 4.3 4.8 4.3	3-3 -empleo 2-7/405-1 2-7 2-7 /405-1 401-1 405-2 405-2 2-19 3-3 -empleo 405-1
Organización del tiempo de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo • Número de horas de absentismo • Medidas de conciliación familiar 	4.8 4.4 4.8	3-3 -empleo 403-2 3-3 -empleo
Salud y seguridad: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de salud y seguridad en el trabajo • Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad • Enfermedades profesionales, desagregado por sexo 	4.5 4.5 4.5	3-3 - Salud y Seguridad en el trabajo 403-2 403-2
Relaciones sociales: <ul style="list-style-type: none"> • Organización del diálogo social • Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por País • Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo 	4.6 4.6 4.6	3-3 - Relaciones trabajador empresa 3-3 - Gestión de los aspectos materiales 403-4

Contenido	Apartado	Indicador GRI
Formación: <ul style="list-style-type: none"> Políticas implementadas en el campo de la formación Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales 	4.7 4.7	3-3 - Formación y enseñanza 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.3; 4.8	3-3 - Diversidad e igualdad de oportunidades/3-3 - No discriminación
Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad 	4.3; 4.8	3-3 - Diversidad e igualdad de oportunidades/ 3-3 -No discriminación
Derechos Humanos: <ul style="list-style-type: none"> Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil. 	5 5 5 5	2-23 /3-3 - Evaluación de DDHH/3-3 - Libertad de asociación y negociación colectiva/3-3 -Trabajo infantil/3-3 - Trabajo forzoso u obligatorio 406-1 407-1 3-3 -no discriminación/ 406-1 /408-1 /409-1
Corrupción y soborno: <ul style="list-style-type: none"> Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 	6.1 6.1 6.1	3-3 - Anticorrupción 3-3 - Anticorrupción 413-1
Sociedad:		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: <ul style="list-style-type: none"> Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio Diálogo con la comunidad local Acciones de asociación o patrocinio 	7.1 7.1 7.2	3-3 - Comunidades Locales 413-1 3-3 /2-28
Subcontratación y proveedores <ul style="list-style-type: none"> Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas 	7.3 7.3 7.3	2-6 3-3 - Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Consumidores: <ul style="list-style-type: none"> Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas 	7.4 7.4	No material No material
Información fiscal:	7.5	3-3 - Desempeño

<ul style="list-style-type: none">• Beneficios de explotación obtenidos por área geográfica	7.5	Económico 3-3 - Desempeño
<ul style="list-style-type: none">• Impuestos sobre beneficios pagados	7.5	Económico 201-4
<ul style="list-style-type: none">• Subvenciones públicas recibidas		