

OMEXOM



ESTADO INFORME NO FINANCIERO 2022



► Índice

01 Estrategia y modelo de negocio

- 1.1. Modelo de negocio y de marca
- 1.2. Estrategia: Líneas de productos y servicios
- 1.3. Innovación
- 1.4. Cifras clave
- 1.5. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

04 Ética y conducta

- 4.1. Código de ética y comportamientos
- 4.2. Política de responsabilidad social corporativa
- 4.3. Otras políticas
- 4.4. Compromisos VINCI

02 Sistema de Gestión Integrado

- 2.1. Sistema de Gestión Integrado
- 2.2. Sistema de Gestión Ambiental

05 Información sobre la sociedad

- 5.1. Compromisos con el desarrollo sostenible
- 5.2. Subcontratación y proveedores
- 5.3. Clientes
- 5.4. Información Fiscal

03 Cuestiones sociales/ personal

- 3.1. Empleo
- 3.2. Organización del trabajo
- 3.3. Salud y seguridad
- 3.4. Política de desconexión digital
- 3.5. Relaciones sociales
- 3.6. Relación y carreras profesionales
- 3.7. Accesibilidad universal
- 3.8. Igualdad

06 Gestión del riesgo

ANEXO I

Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra SISTEM MELESUR ENERGÍA (SME), deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales; el respeto de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción y el soborno; relativas al personal, incluyendo las medidas que se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

► En este contexto, SISTEM MELESUR ENERGÍA (SME) incorpora el Estado de Información No Financiera en el Informe de Gestión la sociedad, que se acompaña a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2022. Los datos de reporte de información son de 1 de enero a 31 de diciembre de 2022.

► El informe se ha desarrollado en base a los principios e indicadores de los “Estándares de Global Reporting Iniciativa (GRI): Opción esencial”. Con el objetivo de presentar la información de una manera transparente y precisa, en el presente informe se abordan los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestra actividad, los cuales pueden influir de forma sustancial en las evaluaciones de las partes interesadas.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

01 Estrategia y modelo de negocio

El Grupo VINCI constituye un grupo empresarial con más de 260.000 empleados distribuidos en más de 120 países y con un volumen de negocio cercano a los 62.000M€. La actividad de VINCI se distribuye en diversas áreas, en concreto la VINCI Energies, la división desde la que proyecta, a través de sus marcas, su actividad en los sectores de la Energía (OMEXOM), Industria (ACTEMIUM) y TIC (AXIANS). Estas son las cifras clave de VINCI Energies:



55
Países

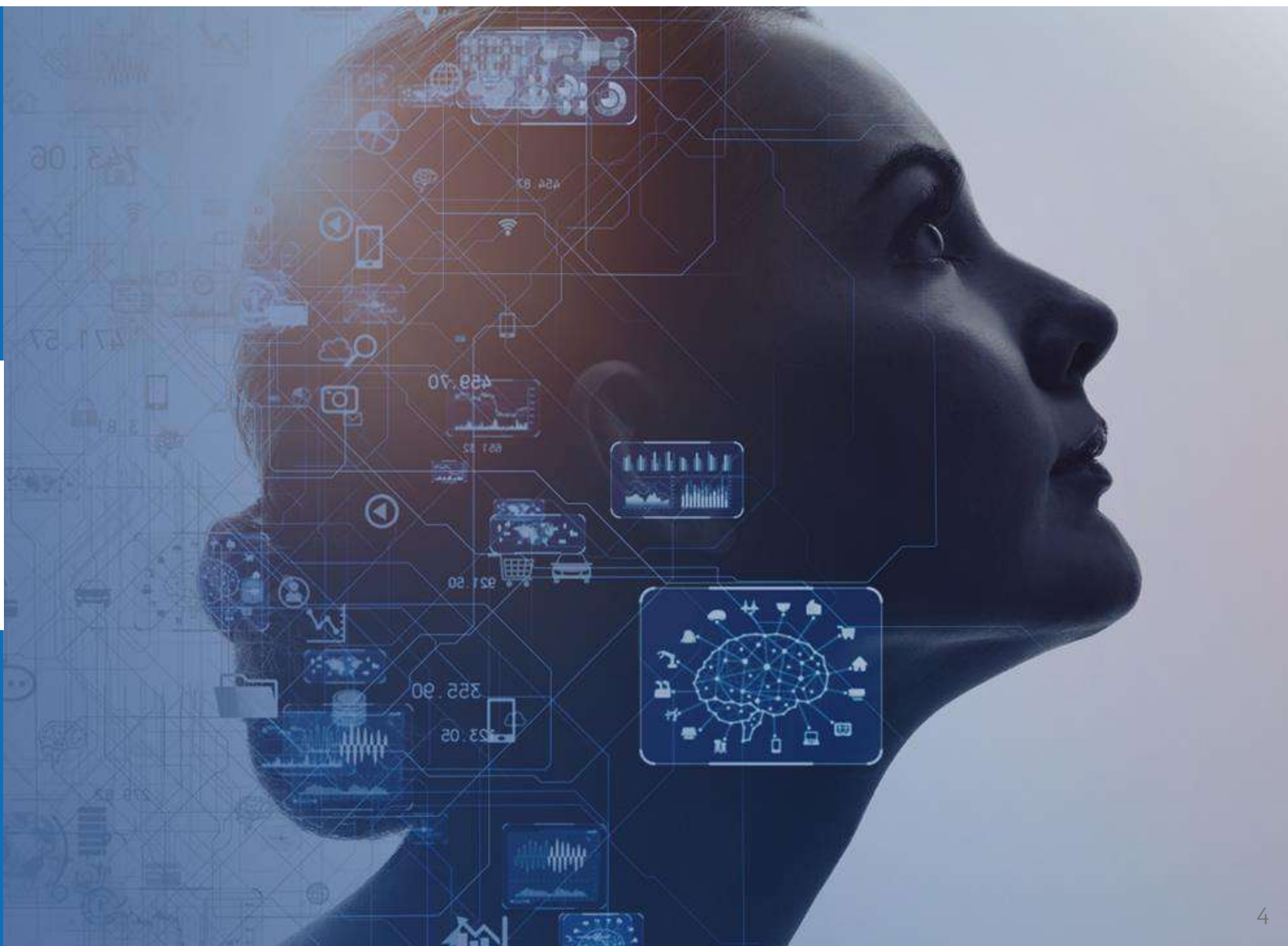


€17.000M
Cifra de Negocio
2022



90.000
Colaboradores

En septiembre de 2019, Sistem Melesur Energía pasa a formar parte del grupo VINCI (VINCI Energies Spain), integrándose en el modelo de negocio del grupo. Sistem Melesur se engloba dentro de la marca OMEXOM del grupo VINCI Energies especializada en generación, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica, con una gran capacidad para conceptualizar, diseñar y desarrollar proyectos locales e internacionales

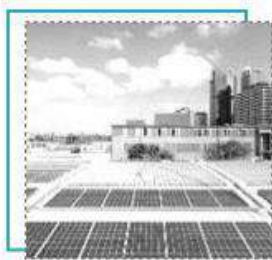


ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1. Modelo de negocio y de marca

Nuestra marca

Nuestra marca, OMEXOM, es consciente de que el sector de la energía está en constante cambio y trabajamos para que nuestros clientes realicen con éxito esa transición. En SME ofrecemos soluciones a los que producen la energía, a los operadores de la red que transforman y transportan la electricidad y a las administraciones que gestionan el alumbrado público. Tras evaluar la necesidad del cliente, elegimos la mejor solución integrando sistemas tecnológicos y realizando los trabajos de manera sostenible.



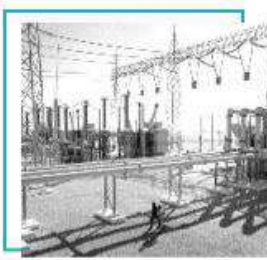
GENERACIÓN

- Hidráulica
- Eólica
- Solar
- Nuclear



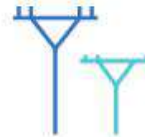
TRANSPORTE

- Líneas AT
- Superficie y Subterráneas
- Izado y tendido



TRANSFORMACIÓN

- Subestaciones y estaciones convertoras
- Automatización, monitorización y control



DISTRIBUCIÓN

- Líneas MT - BT
- Centro de control
- Almacenamiento



TERRITORIES

- Alumbrado Público
- Movilidad eléctrica
- Redes Locales

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1. Modelo de negocio y de marca

VALORES

Unos valores sólidos que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones:



CONFIANZA

Elegimos trabajar en un espíritu de confianza; nuestros colaboradores trabajan juntos contando unos con otros. La confianza se otorga, se merece y se recompensa.

AUTONOMÍA

El espacio de libertad y de iniciativa de cada colaborador, permite que exprese su talento. Es menos que la independencia y más que la simple delegación.

RESPONSABILIDAD

El éxito de Sistem Melesur Energía se basa en la capacidad de cada uno de reconocer, avalar y hacer fructificar su ámbito de responsabilidad. Todos los colaboradores son responsables de responder ante sus compañeros, proyectos, clientes y Unidad de Negocio

ESPÍRITUD EMPRENDEDOR

Consiste en creer en la capacidad de cada uno para la toma de iniciativas, calcular los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Hablamos de un espíritu de emprendimiento que permite innovar en nuestro proyectos

SOLIDARIDAD

Más que un principio, se trata de una realidad que se encarna en el "maillage": esta práctica "de la casa", que respalda el reparto de los recursos, de los conocimientos, de la actividad.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1. Modelo de negocio y de marca

“En VINCI, creemos que no hay éxito económico sin proyecto humano. Esta certeza está arraigada en nuestra cultura. Estamos asimismo convencidos de que nuestro desempeño medioambiental y social representa un vector de desarrollo, ya que nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros accionistas y nuestras partes implicadas son cada vez más exigentes en la materia. Este es el sentido de los compromisos universales de nuestro Manifiesto, un marco común para todas las entidades de VINCI. La consecución de nuestro objetivo medioambiental en 2030 nos ha llevado a actualizar el compromiso n.º 3. Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.

Xavier Huillard”

SME, como empresa del grupo VINCI, asume los compromisos establecidos en el MANIFIESTO ¡juntos! Del grupo:

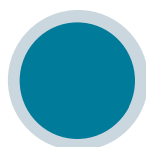


ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1. Modelo de negocio y de marca

COMPROMISOS VINCI ENERGIES SPAIN

Nuestros compromiso: servir a la sociedad y cuidar de nuestro planeta

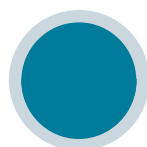


MEDIOAMBIENTE

Tenemos la responsabilidad de encontrar colectivamente soluciones adecuadas y prácticas en respuesta al cambio climático y, por lo tanto, nos comprometemos a reducir nuestra huella medioambiental al tiempo que apoyamos a nuestros clientes en la transición energética.

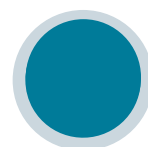
Tres acciones:

- Actuar por el clima
- Optimizar recursos gracias a la economía circular
- Preservar entornos naturales



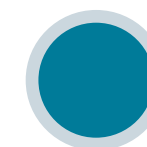
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Nuestras Unidades de Negocio refuerzan constantemente su compromiso con la responsabilidad, el cumplimiento y el respeto de la dignidad y los derechos individuales para garantizar que todos nuestros colaboradores mantengan nuestras normas de integridad, probidad y transparencia. Las directrices del Grupo sustentan nuestra ética. Mapa de riesgos para cada Unidad de Negocio.



SALUD Y SEGURIDAD

Todas las Unidades de Negocio de VINCI Energies en el mundo, independientemente de su área de actividad o ubicación operativa, adoptan el mismo enfoque para la prevención de accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo. Asocian estrechamente a sus directivos y a sus equipos para alcanzar el objetivo común de "Cero Accidentes". Esta ambición se recoge en nuestro programa de Excelencia en Seguridad.



EN EL CORAZON DE NUESTROS TERRITORIOS

La solidaridad es uno de los valores fundamentales de VINCI Energies. Estamos comprometidos a involucrarnos con la sociedad a largo plazo en cada región en la que operamos. La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies España, Eurovía, Freyssinet y Rodio Kronsa y Sixense Iberia, SA), junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►1.2. Estrategia: Perspectiva y visión estratégica VINCI

Un modelo resiliente, creador de crecimiento responsable y sostenible



Históricamente, el modelo económico de VINCI se ha cimentado en sus actividades de concesiones, energía y construcción.

El Grupo también basa su resiliencia en su organización altamente descentralizada y en su sólida cultura empresarial, que dotan de gran agilidad a sus empresas y equipos.

Sobre la base de estos fundamentos, VINCI aspira a mantener la estrategia que lleva a cabo desde hace tiempo, desarrollándose de forma equilibrada en sus tres ramas de actividad.

En el actual contexto de emergencia climática, el medio ambiente es para VINCI un desafío estructurador. El Grupo lo aborda con la voluntad de desarrollar un papel importante en la transición ecológica de los edificios, las infraestructuras y la movilidad. La transición ecológica es una poderosa palanca de renovación de sus actividades y servicios, que puede impulsar sus actividades a largo plazo.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2. Estrategia: Líneas de productos y servicios

AT Líneas de alta tensión:

SME es experto en construcción de líneas de alta tensión, llave en mano en todas sus fases como son excavación y cimentación de apoyos; obra civil de las canalizaciones necesarias si se trata de instalaciones subterráneas; armado e izado de estructura metálicas, tanto de celosía como tubulares, de apoyos; tendido y regulado de conductores, hasta tres conductores por fase; tendido de Fibra óptica cuando es instalada directamente en las torres; tendido, instalación y conexionado de líneas subterráneas..

Mantenimiento de líneas de alta tensión, para líneas que se encuentran en explotación, se ofrecen los servicios de aumentos de capacidad, variantes sobre trazas existentes, sustitución de conductores hasta tres conductores por fase, tendido de fibra óptica y cables de tierra, sustitución de apoyos e instalación de recrecidos para el aumento de altura de la torre, refuerzo de cimentaciones, refuerzo de estructuras metálicas, restitución y mejora de puesta a tierras, entre otros.

Redes de distribución eléctrica en Media y Baja Tensión:

La distribución de energía se suele realizar en Media Tensión y el suministro al usuario final en Baja Tensión. Las redes de AT suelen ser aéreas, las de MT son aéreas (en zonas rurales) y subterráneas (en zonas muy pobladas) y las de suministro fundamentalmente subterráneas (en zonas urbanas). Para el suministro al consumidor final se reduce la tensión mediante los centros de transformación.

Redes de Trabajos en Tensión:

En el marco de los cambios permanentes que se dan en el sector eléctrico y las mejoras en los índices de calidad de servicio requeridos, la práctica de los Trabajos en Tensión (BTT) es cada vez más habitual y exigente.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2. Estrategia: Líneas de productos y servicios

Subestaciones:

Las redes de transmisión se conectan a las redes de distribución de alta tensión en subestaciones mediante transformadores que reducen la tensión. Igualmente, las subestaciones se utilizan como nudos en el sistema eléctrico para concentrar varias líneas de transmisión. Por lo general, la reducción de tensión se realiza en puntos cercanos al suministro. En estas subestaciones se utiliza la última tecnología en telecontrol y protección para garantizar el suministro a todos los usuarios. Es de reseñar que cuanto mayor es el nivel de tensión de una subestación mayor criticidad para el sistema ya que un fallo afectaría a más usuarios. Existen varios tipos de configuraciones constructivas en función de su ubicación, tipo intemperie son las que por lo general se construyen alejadas de núcleos urbanos por su tamaño, las de tipo interior o blindada se utilizan dentro de los núcleos de población y donde los espacios son reducidos, con este tipo de subestaciones se consigue una reducción de espacio muy considerable sin embargo son mucho más costosas por la tecnología necesaria en el equipamiento.

Instalaciones:

En La Línea de Negocio de Instalaciones está dividida en los siguientes tipos:

C.1 Eléctricas: Trabajos de baja tensión e iluminación en el interior de edificios Singulares.

C.2 Especiales: Cables de datos, fibra óptica, electrónica de red, instalaciones CCTV, sistemas de video vigilancia tanto locales como remotos.

C.3 Mecánicas: Optimización de los rendimientos, exhaustivos estudios de los procesos, orientados al impecable funcionamiento de las instalaciones.

E.2 Gestión energética: Servicios de eficiencia que permiten la viabilidad de instalaciones con una gestión más rentable y productiva.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2. Estrategia: Líneas de productos y servicios

Renovables:

SME ofrece en el campo de las energías renovables una panificación energética global, incluyendo instalaciones de generación o ahorro energético, hasta elaborando el estudio de la inversión necesaria, con cálculos precisos de la rentabilidad a obtener en la instalación, contando con la capacidad para acometer las inversiones y ofrecer un suministro energético optimizado con un menor coste. Ofrecemos soluciones de diseño, ingeniería básica y de detalle, así como la ejecución de las instalaciones siendo capaces de ofrecer la mejor opción técnica y económica, con capacidad para realizar contratos EPC – Llave en mano (Engineering, Procurement and Construction) solucionando todas las gestiones, trámites y permisos para la puesta en marcha de su instalación.

Servicios:

La Línea de Negocio de Instalaciones está dividida en los siguientes tipos:

E.1 Gestión comercial, luz y gas: Sistem, como empresa colaboradora y homologada del Grupo ENDESA, forma parte de la Red de Puntos de Servicio ENDESA (PDS) y pone a disposición de sus clientes oficinas de atención personal pudiéndose realizar, desde éstas, todas las gestiones relacionadas con el suministro eléctrico, así como la adquisición de productos y servicios comercializados por ENDESA.

E.2 Gestión energética: Sistem ofrece, basado en sus conocimientos del ciclo energético, servicios de eficiencia que permiten reducir costes a los clientes.

E.3 Gestión técnica, luz y gas: Servicios relacionados con el mantenimiento de las instalaciones de baja tensión.

E.4 Laboratorio: Sistem cuenta con cuatro laboratorios móviles para el análisis y ensayo de cables en redes eléctricas, localización de averías, etc... destinados principalmente a trabajos de mantenimiento en instalaciones eléctricas de AT y MT/BT.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.3. Innovación

SME, en su búsqueda continúa de medidas innovadoras y dentro de la marca OMEXOM bajo la que opera, ha desarrollado durante 2021 modelos de formación/concienciación basados en realidad virtual. En los últimos años la tecnología de **realidad virtual ha experimentado un gran avance**, especialmente gracias a la apuesta del sector del entretenimiento por lograr experiencias más inmersivas, que pongan al usuario en el centro de la acción. Gracias a esta mejora de los equipos y de la industria que los rodea, esta tecnología se ha podido adaptar a entornos y sectores como el nuestro.

SME dentro de la línea de innovación está apostando por introducir estas nuevas tecnología en el ámbito de la prevención de riesgos laborales para mejorar los procesos, concienciar a los trabajadores y reducir la siniestralidad laboral.

A diferencia de otros métodos más tradicionales, esta herramienta de Realidad Virtual permite eliminar la distancia que hay entre el observador y el hecho observado, generando un importante impacto emocional de sensibilización.

Por otro lado, también posibilita realizar formación práctica, especialmente para puestos de trabajo muy peligrosos, donde un error puede causar lesiones muy graves al trabajador, o para aprender cómo se debe actuar ante situaciones excepcionales, como puede una maniobra, o el rescate de una persona.

La realidad virtual nos permite reproducir entornos reales, incluso antes de construirlos. Por ello, se puede realizar una representación virtual las instalaciones y puestos de trabajo concretos en fase de diseño, lo que permite comprobar, en primera persona, cómo serán y eliminar situaciones peligrosas o inadecuadas antes de que se hagan efectivos.

SME, OMEXOM y VES no quiere dejar pasar esta oportunidad y quiere aprovechar esta tecnología revolucionaria que ya forma parte del presente, y que se ha convertido en una herramienta casi imprescindible para la prevención de riesgos laborales y, por tanto, para reducir accidentes, y se han desarrollado modelos propios cuyo piloto fue implantado con éxito en el año 2021 y se ha continuado implantado en el resto de la organización durante el año 2022.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.4. Cifras Clave OMEXOM



1.570 Colaboradores

Principales clientes

Red Eléctrica de España, Iberdrola, Viesgo, EDP, Endesa, Gas Natural Fenosa, ANAV, CNAT, Ayuntamiento Bilbao, Mancomunidad del Txorrierri, Diputación Foral de Bizkaia

CADENA DE VALOR



Construcción



Mantenimiento y operación



Gestión Global SE



Smart City

Cifra de Negocio 2022

182M€

Unidades de Negocio

28

Localización

Andalucía, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, País Vasco LATAM

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

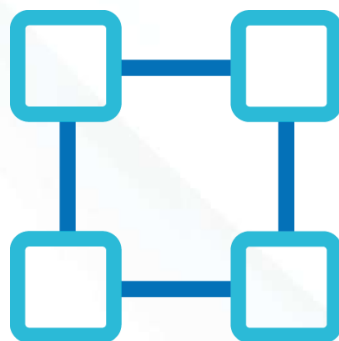
► 1.4. Cifras Clave SME

101,79 M€
Cifra de Negocio 2021



635
Colaboradores

13
Unidades de Negocio



Endesa, Iberdrola, Enel
Green Power, Red Eléctrica
de España,
Principales Clientes

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.5. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

El equipo humano que conforma SME es, sin duda, uno de los principales activos que tiene la organización. Una plantilla altamente cualificada y especializada que responde y se identifica con los valores de la compañía, que ofrecen cada día lo mejor de sí para dar una inmejorable orientación al cliente y comprometidos con la excelencia y la calidad.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.5. Recursos / Activos de VES. Visión de futuro

1.5.1. Organigrama 2022



Director General
**Laurent
CLECH**



CFO
**Fátima
RODRÍGUEZ**



Secretario General
**Gabriel
ORAA**



Directora de Personas
**Julia
DE LA TORRE**

axians



Director de perímetro
Laurent CLECH

OMEXOM



Director de perímetro
Luis GÓMEZ

ACTEMIUM



Director de perímetro
Joan AMATLLÉ

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.5. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

1.5.1. Organigrama 2022



Director de perímetro
OMEXOM
LUIS GÓMEZ



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.5. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

1.5.2. Instituto Omexom

El Instituto Omexom es una red internacional de aprendizaje para el sector energético. Ofrece a las Unidades de Negocio y a los individuos la oportunidad de mejorar sus habilidades.

El mercado energético necesita nuevos talentos y conocimientos para alcanzar los objetivos de la transición energética. El Instituto Omexom pretende inspirar a las personas para que conviertan sus ideas en realidad y contribuyan a alcanzar estos ambiciosos objetivos.

Este enfoque contribuye a la consecución de la ambición de Omexom de ser el socio preferido de las partes interesadas del sector energético,

Encontrar perfiles formados y capacitados para nuestro sector, es cada vez un reto mayor, y es por esto que, en 2021 se inauguró en Sevilla, el primer centro del Instituto Omexom en España. Durante este ejercicio de 2022 se han desarrollado varias convocatorias de formaciones enfocadas al perfil de profesionales destinados a los contratos de Mantenimiento de la red eléctrica de distribución de Media y Baja Tensión

La formación consiste en tres ejes:

- Uno sobre los valores de la compañía.
- Otro sobre seguridad industrial (prevención de riesgos laborales, riesgos eléctricos, trabajos en altura, trabajos en tensión).
- Uno práctico donde aplican los conocimientos sobre escenarios en los que se recrean las condiciones de los lugares reales donde van a trabajar.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.5. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

El objetivo a futuro de SME es el de aumentar de forma muy significativa su presencia, relevancia e impacto en las operaciones de sus clientes. El principal desafío de OMEXOM, y de SME al operara bajo la marca, es cumplir con los objetivos de la transición energética, trazados por el Consejo Mundial de la Energía, con la finalidad de lograr la equidad, la seguridad y la sostenibilidad energética a escala local y global. En este sentido, SME:

- Contribuye a ampliar el acceso a la energía para todos a través de importantes esquemas de electrificación en España.
- Fortalece la seguridad del suministro de energía con soluciones innovadoras en el mantenimiento, operación y securización de las redes eléctricas.
- Promueve el uso de energías bajas en carbono e integra sistemas que optimizan su consumo.
- Se compromete con el desarrollo sostenible, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

SME comparte la visión del Consejo Mundial de la Energía de proveer energía asequible para todos. En 2050, más de 10 mil millones de personas vivirán en la Tierra, unos tres mil millones más que hoy. La mayoría lo hará en países en vías de desarrollo, en los que el acceso a la energía segura y sostenible continúa siendo un desafío. De esta manera, SME/Omexom:

- Colabora activamente a través de su red global de expertos, con las autoridades locales y operadores de todos los sectores de la cadena de valor de la energía.
- Fortalece la seguridad del suministro de energía con soluciones innovadoras en el mantenimiento, operación y securización de las redes eléctricas.
- Se involucra en el establecimiento de rutas de distribución de electricidad, a través de líneas aéreas, líneas subterráneas y subestaciones, con la finalidad de proporcionar la más amplia cobertura a zonas rurales y urbanas.
- Según las necesidades de los proyectos, impulsa el almacenamiento de energía, el desarrollo de infraestructuras y el cumplimiento de las demandas de consumo.



02 Sistema de Gestión Integrado



Sistem Melesur Energía cuenta con un Sistema de Gestión Integrado (SGI), certificado conforme a los requisitos de las Normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, UNE ISO/IEC 27001, UNE ISO/IEC 20000-1, Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto) e ISO 45001, en sus versiones en vigor cumpliendo los estándares de aseguramiento de la calidad exigidos.

Para la consecución de estos propósitos se ha establecido una Política común a todos los Sistemas de Gestión, a fin de promover la mejora continua.

Estar certificados en estas normas implica el cumplimiento de sus requisitos, los cuales se trasladan en los procedimientos, políticas, instrucciones de trabajo, registros y demás documentos que ha desarrollado Sistem Melesur Energía.

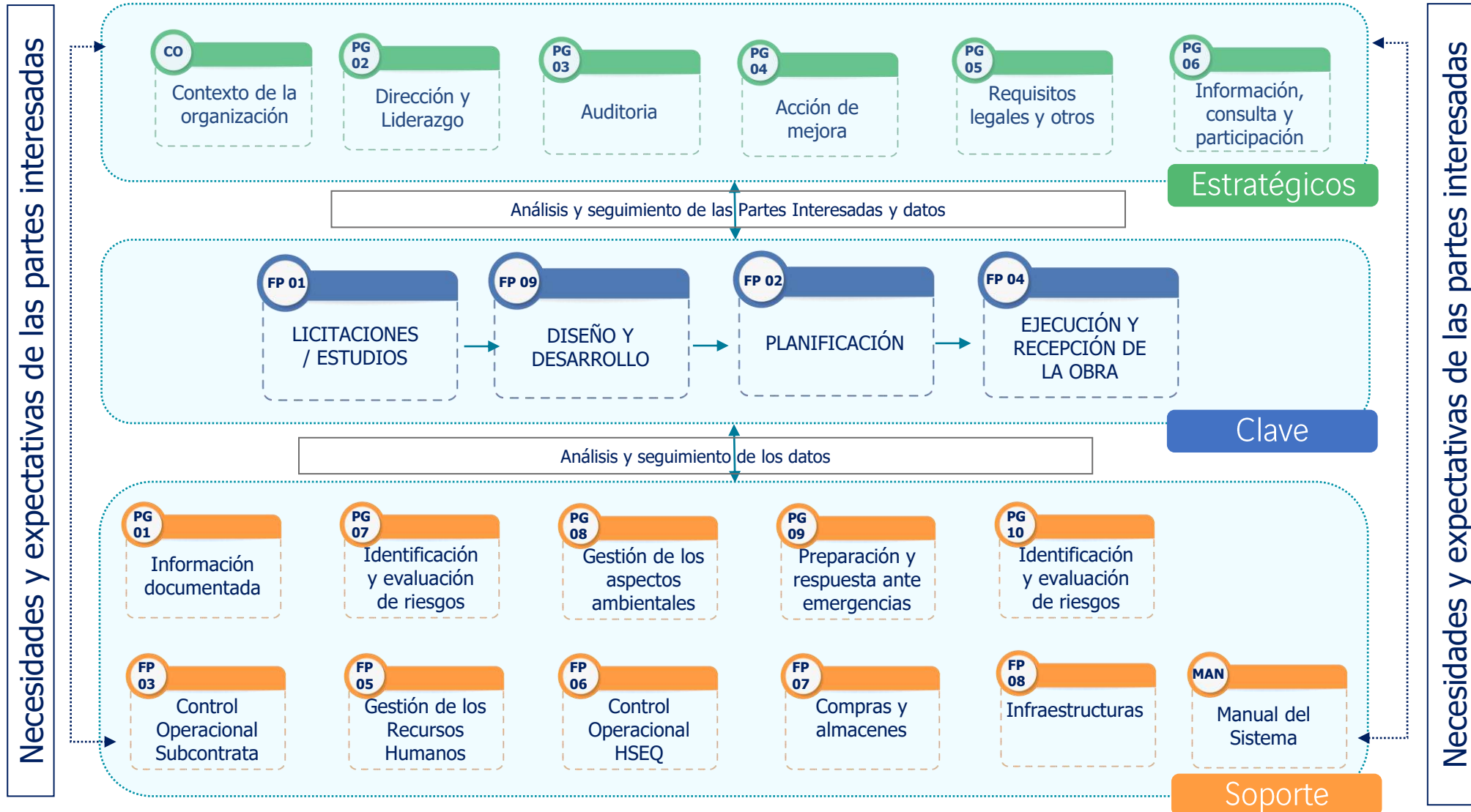
La política y los certificados ISO se encuentran publicados en la página web: <https://www.omexom.es/>

Todas las políticas están aprobadas por la Dirección, asumiendo así sus responsabilidades y demostrando su compromiso a todas las partes interesadas.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.1. Sistema de gestión integrado (SGI)

Mapa de interrelación de procesos del SGI



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.1. Sistema de gestión integrado (SGI)

- SME, dispone de un Sistema Gestión Integrado que incluye los aspectos de Medio Ambiente, Calidad, Gestión Energética, Inventario de GEI´s, Seguridad y Salud en el trabajo. Dispone de una Política Integrada exponiendo nuestro compromiso a un crecimiento basado en el Desarrollo Sostenible por medio de un uso eficiente de los recursos, mejora de nuestro desempeño ambiental, protección del entorno, cumplimiento estricto de los requisitos legales, y nuestra filosofía basada en la Mejora Continua con la Visión de llegar a ser un modelo de referencia en el sector.
- Durante el año 202 se llevaron a cabo varias auditorías externas por medio de la entidad acreditada y por los clientes, manteniendo y ampliando la Certificación según las normas ISO 9001:2015, 14001:2015, 45001:2018, 50001:2018 y 14064:2012. Se trata de un certificado único para todas las organizaciones de Sistem, que contiene todos los alcances de las diferentes actividades y los centros de trabajo más significativos en los que podemos aplicar medidas estratégicas de control y reducción.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2. Sistema de gestión ambiental: Líneas directrices medioambientales

Compromiso N°3: ¡juntos, aceleremos la transición medioambiental

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, presidente y director general, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las líneas directrices medioambientales:

“... Este documento constituye un marco de referencia cuyo cometido es limitar los efectos directos e indirectos de nuestras actividades sobre los ecosistemas de los que dependemos. Es la base de nuestra cultura común en materia de protección del medio ambiente y refleja la ambición de VINCI de que todas sus entidad puedan proponer a sus clientes soluciones en materia medioambiental.”



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2. Sistema de gestión ambiental

En la política del SGI de SME se marcan los siguientes aspectos relacionados con el compromiso en gestión ambiental, bajo la que se desarrollan objetivos e indicadores estratégicos ambientales:

- Trabajar bajo un **modelo de gestión eficiente y respetuoso con el medio ambiente** disponiendo de los medios adecuados para la correcta gestión de los aspectos e impactos más significativos sobre los que tiene control y asume un compromiso de prevención de la contaminación en el ámbito de su actividad, así como la prevención de los daños y deterioros de la salud.
- Fomentar el **uso eficiente de los recursos energéticos**, donde se valora la selección y adquisición de equipos y vehículos bajo el criterio de eficiencia energética y promover el diseño de rutas y proyectos que impactan en nuestro desempeño energético, analizando periódicamente las emisiones de gases de efecto invernadero para poder **reducir nuestra Huella de Carbono**.
- Respeta el medio ambiente en el desarrollo de nuestra actividad y en la búsqueda de una óptima relación con el entorno, promoviendo el **crecimiento verde** y siendo **eco-responsables**.
- Asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de evaluar el consumo energético y optimizar su uso impulsando el desarrollo de **objetivos y metas de mejora del desempeño energético** asignando los recursos necesarios para llevarlos a cabo.
- Mantener un Sistema de Gestión Integrado, adecuado a la organización y desarrollo de nuestras actividades y acordes con los principios establecidos en las, **UNE-EN ISO 14001, EN-ISO 50001,** en sus versiones en vigor y para los alcances definidos en cada una de ellas



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►2.2. Sistema de gestión ambiental

2.2.1 Procedimientos de Evaluación o Certificación Ambiental

Como SGA, se dispone de un equipo especializado en la materia elaborando procedimientos ambientales, instrucciones técnicas, controles ambientales, indicadores, campañas de sensibilización y los objetivos de la gestión.

Durante el 2022, algunos de los objetivos anuales del Sistema de Gestión Ambiental y energéticos han sido los siguientes:

Objetivo



Huella de Carbono:

Reducción del 15% de Kg. De CO2 equivalente en 2022 con respecto a 2021. Estudio para implantación de Alcance 3



Reducción del 1% en la media del consumo en L/100 Km de la flota de vehículos en 2022 con respecto al valor obtenido de 2021.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2. Sistema de gestión ambiental

2.2.2 Recursos, provisiones y garantías dedicados a la gestión de riesgos e impactos ambientales

Durante el año 2022, se ha tenido en cuenta el impacto ambiental generado por las actividades de la organización, abarcando todo el ciclo de vida del producto y/o servicio prestado, además de todos los aspectos ambientales de las etapas que están bajo el control o influencia de la organización, e incluyendo desde los proveedores hasta los clientes.

Con esta identificación se puede calcular el impacto y la importancia de estos aspectos, gracias a los indicadores que se establecen para su estudio, y plantear objetivos de mejora, y así contribuir a disminuirlos.

A continuación, se detallan los Aspectos ambientales directos e indirecto significativos del año 2022 tras la elaboración de la correspondiente evaluación de impacto ambiental.

Aspecto directo significativo 2022		
ASPECTO DIRECTO ORGANIZACIÓN	IMPACTO	EVALUACIÓN
Consumo de gasolina/gasoil (L/100km)	Agotamiento recursos naturales no renovables, Contaminación atmosférica, efecto invernadero, destrucción de la capa de ozono.	SIGNIFICATIVO
Consumo de energía eléctrica /total superficie m2	Agotamiento recursos naturales no renovables.	SIGNIFICATIVO
Emisiones totales alcances 1+2 (tn Co2 equivalente)/Volumen de negocio	Contaminación atmosférica, efecto invernadero, destrucción de la capa de ozono,...	SIGNIFICATIVO
Consumo de Combustible en maquinaria, G.E. y Canastas	Contaminación atmosférica, efecto invernadero, destrucción de la capa de ozono,...	SIGNIFICATIVO

Aspecto indirecto significativo 2022		
Consumo de gasolina/gasoil		
Consumo de energía eléctrica		



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►2.2. Sistema de gestión ambiental

2.2.3 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Estos son los compromisos y propósitos de VINCI para los próximos 10 años



ACTUAR POR EL CLIMA

Reducción:

Alcances 1 + 2 en un 40 %
a 2030 (vs 2018)
-20% scope 3 (vs 2019)



OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

Tratar el 100 % residuos generados
80 % residuos recuperados
y/o valorizados (RP y RnP)



PRESERVAR LOS ENTORNOS NATURALES

Pérdida neta cero de biodiversidad

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2. Sistema de gestión ambiental

2.2.3 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Con la intención de cumplir con lo establecido en las políticas se llevan a cabo campañas de sensibilización, y acciones de formación y comunicación, encaminadas a concienciar y formar a nuestros empleados para cuidar el entorno y respetar el medioambiente.

Durante el año 2022 se ha continuado con las **campañas de sensibilización**, por parte del grupo VINCI así como las campañas propias de SME, respecto a la reducción de consumos de los recursos.

También se ha realizado una nueva entrega de la campaña **“Premio Medio Ambiente Concurso de fotografía: El Impacto negativo del ser humano en el medioambiente”**.

En cuanto a **formaciones** se continúa con la formación en “La ambición ambiental de VINCI” para todo el personal de nueva incorporación y se implantan los siguientes nuevos cursos:

- Scope 3: Formación en aplicaciones de cálculo de la HC:



- “El compromiso Medioambiental de VINCI Energies”: Nueva formación que explica los compromisos medioambientales del Grupo y el por qué los adquirimos.
- Pasaporte Green IT: Curso sobre la huella digital, la que se produce con nuestro aparatos electrónicos y los datos que consumimos.

Evento UN, un evento sostenible: En 2022 tuvo lugar el primer evento sostenible del Grupo VINCI Energies Spain. Se celebró en el espacio The Green Patio, una antigua fábrica rediseñada y concebida para conseguir ser sostenible con el planeta. El hotel Canopy, donde se alojaron los colaboradores pone bicicletas eléctricas a disposición de los huéspedes y facilita el agua de Km0 en cada planta del hotel.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2. Sistema de gestión ambiental

2.2.3 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Programa Embajador@s

- Programa diseñado para crear una red de embajadores que ayuden a fomentar la sensibilización por el medioambiente participando en campañas internas, fomentando las buenas prácticas ambientales y creando ideas y/o acciones para desarrollar. Hasta el momento la red está formada por 27 embajadores de las diferentes empresas de VINCI Energies España, entre las que se incluye SME.

Bosque VINCI

- SME contribuye al Bosque VINCI con la plantación de 100 árboles.
- Registro del Bosque VINCI en la página oficial del MITECO junto con sus absorciones de carbono.
- VINCI Energies Spain recibe el Premio Reforest 2022, organización sin ánimo de lucro que trabaja por la reforestación de los bosques.

Expedición Salva Mares

- El objetivo de esta iniciativa era limpiar el plástico en flotación de un área de la costa Brava.
- Las actividades realizadas han sido las siguientes:
 - Recolección de plástico.
 - Charlas informativas.
 - Transformación del plástico.
 - Entrega de mantas a más de 700 personas en situación de vulnerabilidad.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.4 Emisiones de GEI's, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

La reducción de emisiones y la eficiencia energética constituyen uno de los vectores medioambientales de SME y uno de los puntos del Libro Verde de VINCI.

SME trabaja en iniciativas en favor de la conservación y la eficiencia para reducir año a año su consumo energético. Gracias a estas medidas, con respecto a las instalaciones y flota de vehículos del alcance, hemos reducido el consumo energético de la organización en un **26%** en 2022 con respecto a 2021.

Por otro lado, si evaluamos el consumo de la Flota de vehículos de SME en 2022 con respecto a los datos de 2021, se ha logrado reducir el consumo energético L/100km de la flota de vehículos en un **4,9%**, principal fuente de usos y consumos.

Esta disminución se debe al cambio experimentado en las líneas de negocio desarrolladas en SME en 2022, aumentando los contratos de Renovables y Autoconsumo y disminuyendo los contratos de mantenimiento de MTBT, SSEE y LAT, que implican mayores desplazamientos y cobertura de servicio de averías, así como el uso de PEMP y Camiones Barquillas, vehículos que presentan mayores consumos con respecto a los turismos.



	Energía Consumida 2020	Energía Consumida 2021	Energía Consumida 2022
kWh/año	19.270.005,95	20.135.185,56	15.782.912,1
KW/Volumen Negocio	0,26	0,17	0,13
L/100km	9,13	9,83	9,25

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.4 Emisiones de GEI´s, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

SME, publica el Informe de Huella de Carbono con la finalidad de facilitar la verificación del inventario de Gases de Efecto Invernadero de la organización, verificado por Aenor, para informar de manera transparente a sus Grupos de Interés de las emisiones de la organización, de acuerdo con los compromisos asumidos en la Política del SGI.

El informe recoge el inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2022 con las siguientes consideraciones:

- Recoge las emisiones de las actividades de la organización en España.
- Los GEI considerados son: CO₂, N₂O, CH₄ y HFC´s.
- La consolidación de las emisiones de GEI se abordan desde el enfoque de control operacional

El informe se ha realizado de acuerdo a los requisitos establecidos en la Norma GHG Protocol (Greenhouse Gas) para gases de efecto invernadero en Scopes 1 y 2.

La verificación del inventario de Gases de Efecto Invernadero se ha realizado con un compromiso de aseguramiento limitado, con un grado de exactitud del 5%. En los años anteriores, la verificación se llevaba a cabo a través del standard ISO14064, en 2021 se decide cambiar a la Norma GHG Protocol (Greenhouse Gas) para gases de efecto invernadero en Scopes 1 y 2, pero no se modifica la metodología de cálculo.

Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono (H.C.), iniciativa que permite medir las emisiones totales de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidas directa o indirectamente por una organización.



De este modo, se informa de las emisiones de la empresa de manera transparente a todos los grupos de interés.

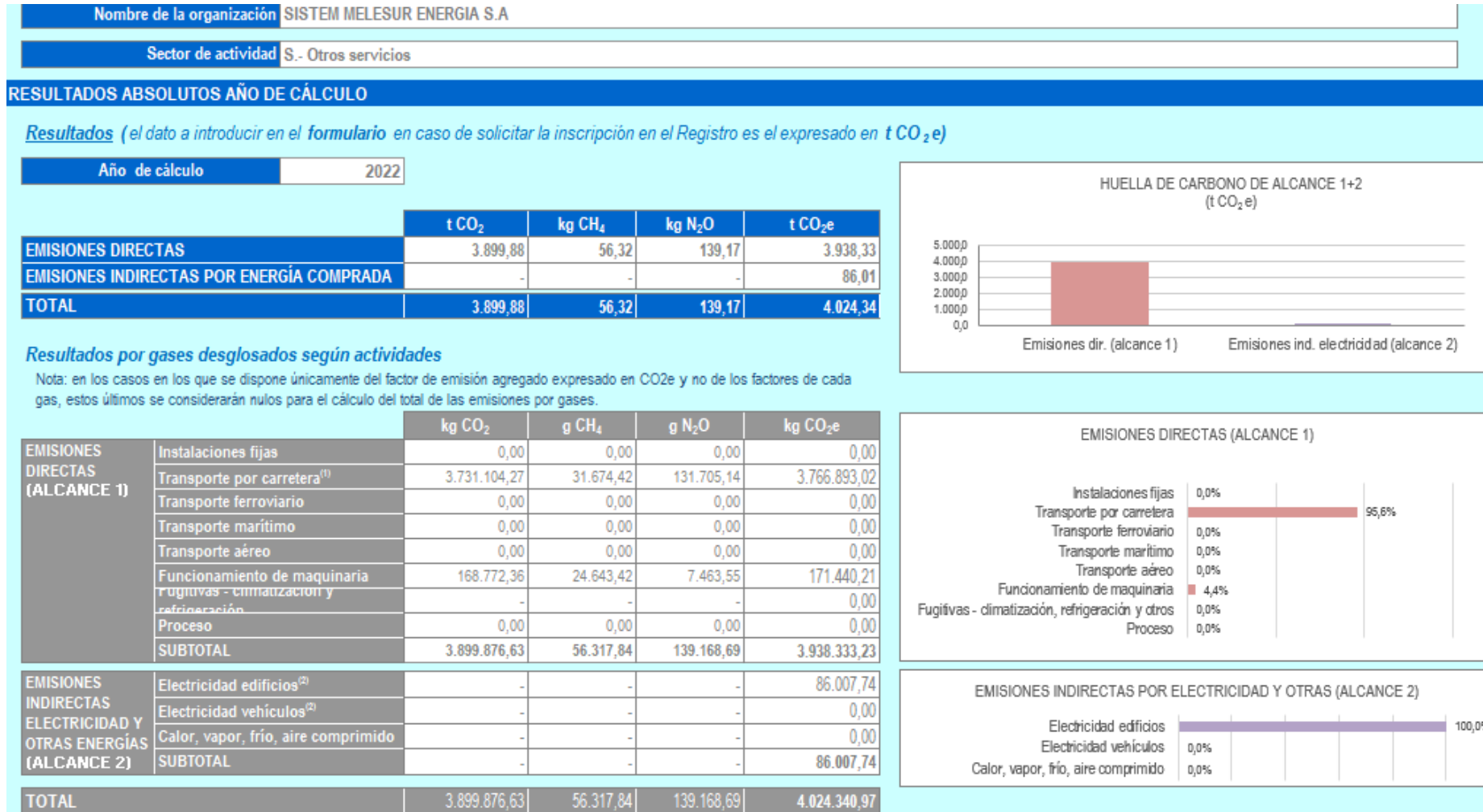
El informe de la huella de carbono tiene como objetivo la sensibilización de todos los trabajadores y se plantea, como el último de los pasos del proceso de identificación y cálculo, la comunicación de los resultados obtenidos.

Los resultados de este estudio deben convertirse en una herramienta de sensibilización; al fin y al cabo, medir la huella de Carbono es poner sobre la mesa la contribución de la actividad de la organización al cambio climático.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.4 Emisiones de GEI's, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

A continuación se muestra el resultado del cálculo de la Huella de Carbono de nuestra organización para el año 2022 calculada a través de la calculadora oficial del MITECO:



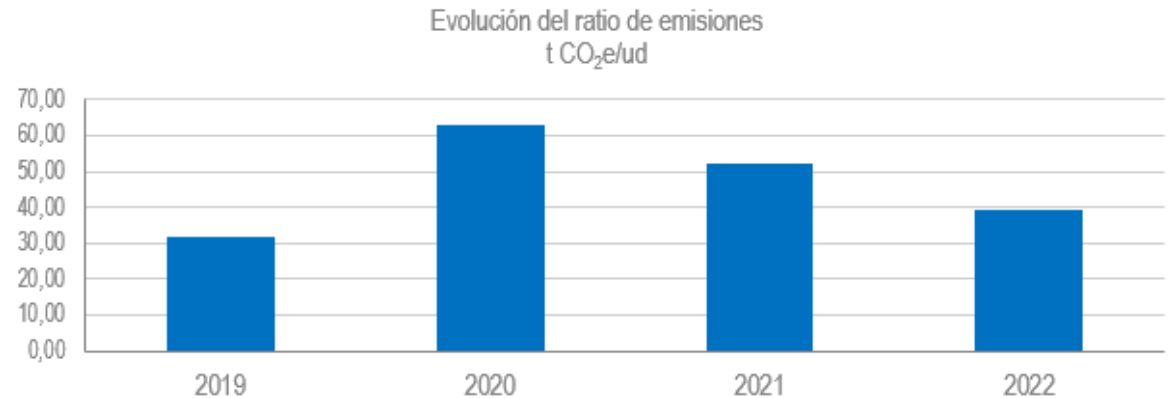
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.4 Emisiones de GEI's, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

De los resultados del estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

- Como se puede ver en los datos y los gráficos, muestran que en 2022 las emisiones de SME, se debe principalmente a las emisiones del Alcance 1, por el consumo de combustibles en la flota para los desplazamientos internos de la organización y el consumo de combustible por Grupos Electrógenos y Maquinaria en obra2.
- Comparando los resultados de 2022 con los resultados del año 2021, podemos observar que han descendido las emisiones del alcance 1. Esta disminución se debe a la disminución del consumo por la reducción de la Flota de SME tras la finalización los contratos de mantenimiento de MTBT Costa del Sol, MTBT Lleida, TET Baleares, MTBT + TET Bilbao y MTBT Aragón a lo largo del año 2022. Además esto implica un cambio en la tipología de las líneas de negocio desarrolladas en SME en 2022, aumentando lo contratos de Renovables y Autoconsumo y disminuyendo los contratos de mantenimiento de MTBT, SSEE y LAT, que implican mayores desplazamientos y cobertura de servicio de averías, así como el uso de PEMP y Camiones Barquillas, vehículos que presentan mayores consumos con respecto a los turismos y furgonetas.

AÑO DE CÁLCULO:	2022	39,5357	t CO ₂ e / M€
		0,0968	t CO ₂ e / m ²
			t CO ₂ e / empleado



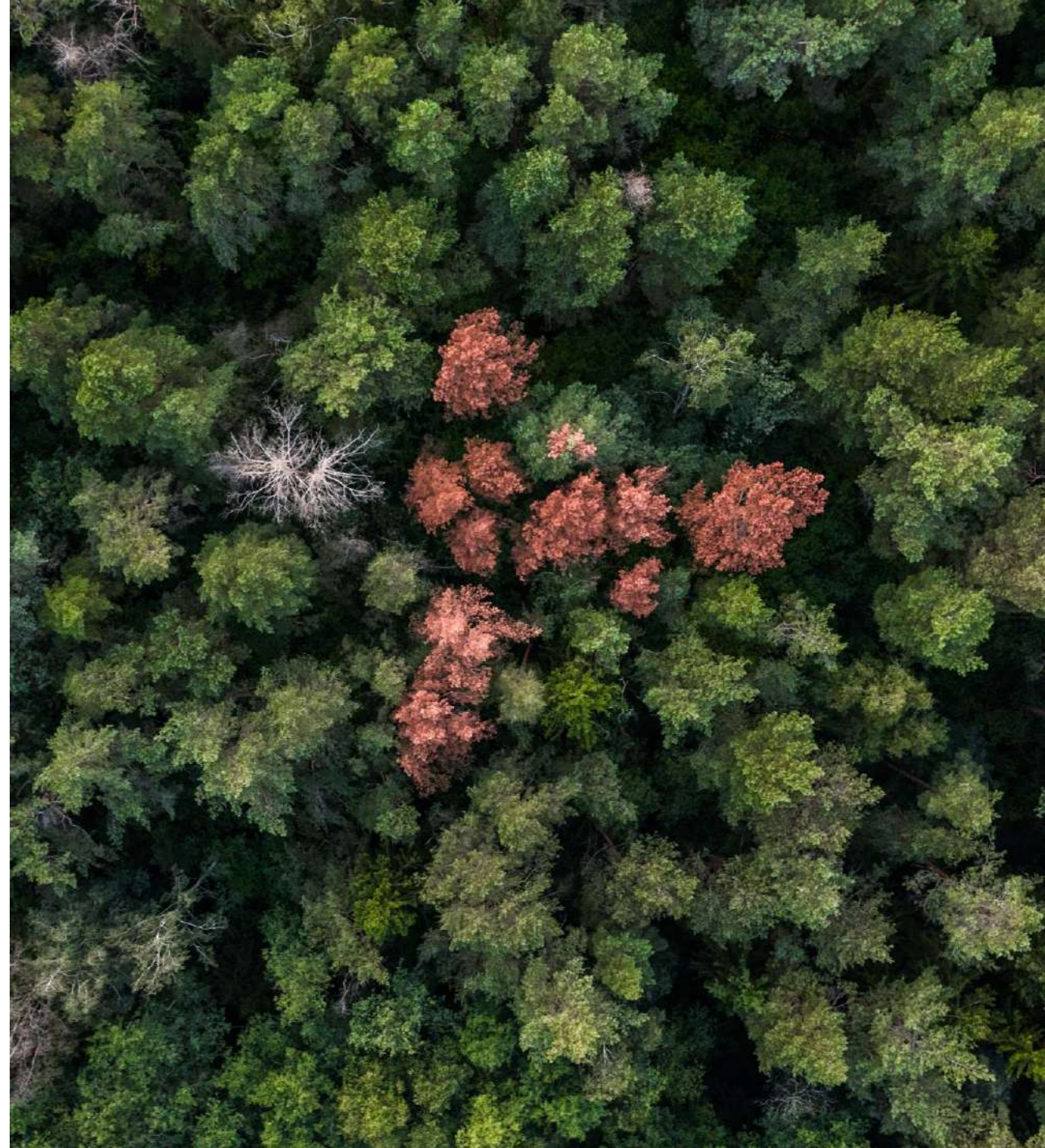
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►2.2.4 Emisiones de GEI's, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

A finales de 2020 Vinci Energies Spain firmó un acuerdo de colaboración con la entidad sin ánimo de lucro Reforest Project para la plantación de 2.500 ejemplares autóctonos para la creación del **bosque VINCI en España**.

El 28 de enero de 2021, se llevó a cabo el proyecto de plantación del Bosque Vinci con la participación de todas las sociedades que componen el polo VINCI Energies Spain. En concreto **la participación de Sistem Melesur Energía consistió en la plantación de 1.266 árboles**, en la localidad del Excmo. Ayuntamiento de Alalpardo, en Madrid. A continuación, se muestra una tabla con el resumen de las actuaciones realizadas:

Nº certificado	nº árboles a plantar Bosques Sostenibles	Compensación de Tn CO2/árbol	Total Tn CO2 Compensado 30 años	Tn CO2 anual
1	224	17,97	4018,33	133,94
2	245	17,92	4395,05	146,50
3	245	17,91	4395,05	146,50
7	22	18,33	394,66	13,16
5	29	17,80	520,23	17,34
6	41	17,98	735,5	24,52
4	22	18,17	394,66	13,16
8	276	17,92	4951,16	165,04
9	162	17,98	2906,12	96,87
Total	1266	-	22710,76	757,03



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

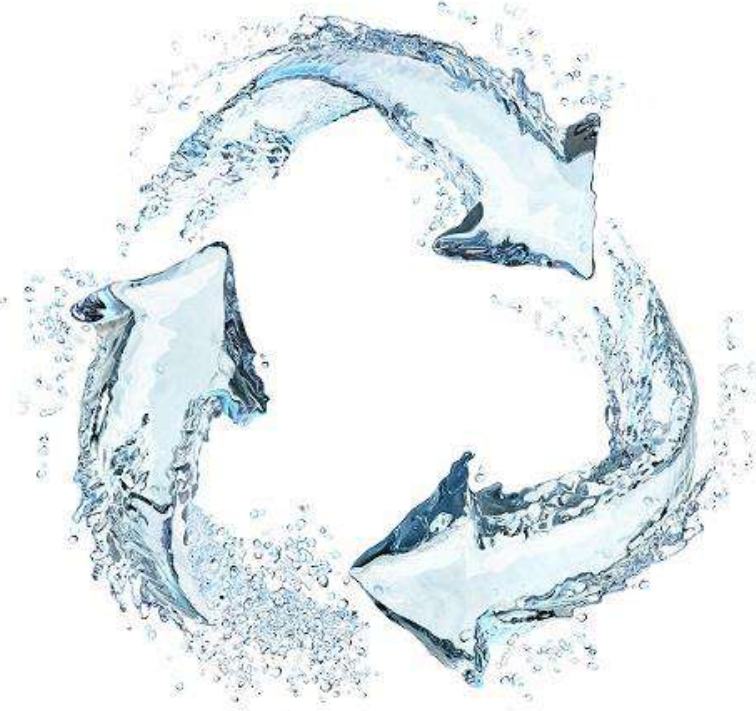
2.2.5. Consumo sostenible de recursos. Economía circular

SME fomenta el uso eficiente de los recursos (agua, papel, energía) y gracias al proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las instalaciones incluidas en el alcance del SGA, se logra tener un control exhaustivo y emprender medidas que ayuden a disminuir la cantidad de residuos generados, así como poner en marcha medidas de economía circular y mejorar la sostenibilidad.

2.2.6. Consumo de agua

El consumo de agua es controlado por medio de nuestros indicadores por oficina, atendiendo a la escala de nuestro impacto en estas áreas y la importancia relativa que las partes interesadas y compromiso con el medio ambiente.

En este 2022 hemos reducido el consumo global de la organización respecto a 2021 en un 67%, esto se debe a que durante el año 2022 se ha reducido la plantilla de SME en un 38% y por la finalización de varios contratos se han cerrado diez naves/oficinas que daban soporte a dichos contratos.



	2018	2019	2020	2021	2022
Consumo Agua m ³ totales organización	3.159,56	3.221,38	2.642,16	3.177,88	1.057,15
Consumo Agua m ³ /Trabajador	2,53	2,38	3,59	2,25	1,66

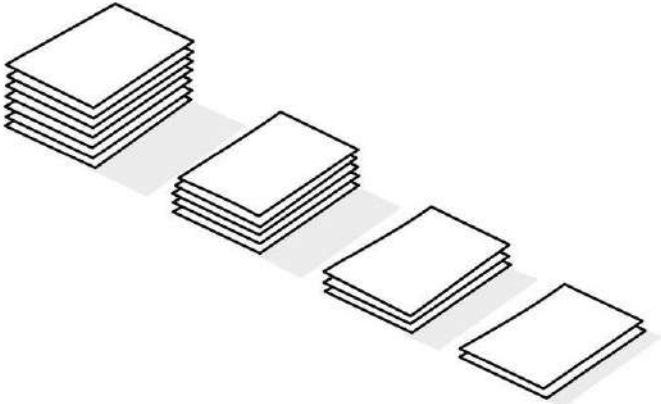
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.7 Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso

Otra de las medidas planificadas en la Política Ambiental, y dentro del SGA, consiste en concienciar a todos los trabajadores de la necesidad de implicarse en las prácticas habituales de uso racional de agua, papel, y energía, así como en buenas prácticas ambientales minimizando el uso de recursos naturales que pueden extenderse a su habitual modo de vida.

Disponemos un KPI´s de control de papel que vamos controlando mensualmente y a continuación se presentan los resultados:

DATOS	2018	2019	2020	2021	2022
Consumo papel folios	689.500	522.000	223.875	927.000	678.000
Consumo Papel folios/trabajadores	3314,90	2309,73	932,81	897,39	1102,43
Consumo Papel folios/volumen de negocio	0,0086	0,0060	0,0024	0,008	0,0066



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.8. Ruido y contaminación lumínica

Al disponer del Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 1400:2015, aseguramos que no se superen los niveles de la normativa vigente al respecto relativos a contaminación acústica y lumínica, y que ayudan a prevenir y mejorar la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades ambientales de la Organización. Debido a la naturaleza de alguna de nuestras actividades, que requieren el conocimiento y aprobación de Autorizaciones Ambientales Integradas, Declaraciones, y otros requisitos que nos marcan las pautas para llevar a cabo un mejor control de los impactos que podemos generar en el entorno. La organización cumple con estos requisitos legales, tanto a nivel estatal, como a nivel de leyes y ordenanzas aprobadas por las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos de las regiones en las que operamos. En aquellas actividades que puedan considerarse con impacto acústico significativo o en las que así lo establezcan las correspondientes licencias o autorizaciones, se realizan mediciones de ruido que sean representativas de la actividad en las franjas horarias en las que se realiza dicha actividad. El control operacional sobre la maquinaria móvil utilizada se lleva a cabo manteniendo en buenas condiciones de funcionamiento del vehículo y maquinaria.

2.2.9. Otros gases contaminantes

De la actividad directa de SME, no se producen otros gases contaminantes distintos a los relacionados para el informe de GEI.

2.2.10. Desperdicio de alimentos

De la actividad de SME, no se producen desperdicios de alimentos.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2.11. Medidas de preservación y Restauración de la Biodiversidad

En SME se trabaja para implantar medidas y realizar actividades dirigidas a reducir el impacto ejercido sobre la biodiversidad al mínimo o incluso, si es posible, generar un impacto positivo sobre la misma. Algunos de las medidas de mitigación llevadas a cabo durante este 2022 para minimizar y limitar el impacto ejercido en la biodiversidad se describen a continuación:

- ▶ Planta Fotovoltaica TAGUS I (Alcántara, Cáceres). Según lo indicado en la DIA se realiza un Plan de Restauración de Terrenos a finalización de la obra (prevista ejecución en 2023). En dicho proyecto se han identificado las principales actuaciones que pueden generar impacto así como las propuestas de actuación para mitigar y restaurar:
 - Retirada del material pétreo en las zonas propuestas para restaurar (acopios, site camp, zonas de aparcamiento, etc.).
 - Cubrimiento de las superficies con tierra vegetal.
 - Perfilado hasta llegar a cota definitiva.
- ▶ Elaboración de Planes de Gestión ambiental para todos los contratos de ejecución de obras, en los cuales se establecen medidas para :
 - Preservar la calidad ambiental minimizando los impactos negativos ocasionados en el área de influencia directa del proyecto.
 - Fomentar la ejecución de las actividades previstas para el proyecto que ocasionen impactos positivos sobre los factores ambientales.
 - Prever y ejecutar acciones directas y específicas para prevenir o corregir los impactos ambientales señalados en el correspondiente Informe Ambiental de la obra.
 - Generar conciencia ambiental y promover una actitud responsable que preserve el ambiente.
- ▶ Colocación de salvapajaros en REE Trabajos de armado e izado para aumento de capacidad L220kV ACECA - PICÓN TR1 Tramo I (SE ACECA - AP 117)
- ▶ En el Contrato de mantenimiento Multiservicio MT-BT Extremadura se han realizado trabajos de instalación de protección de avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión.



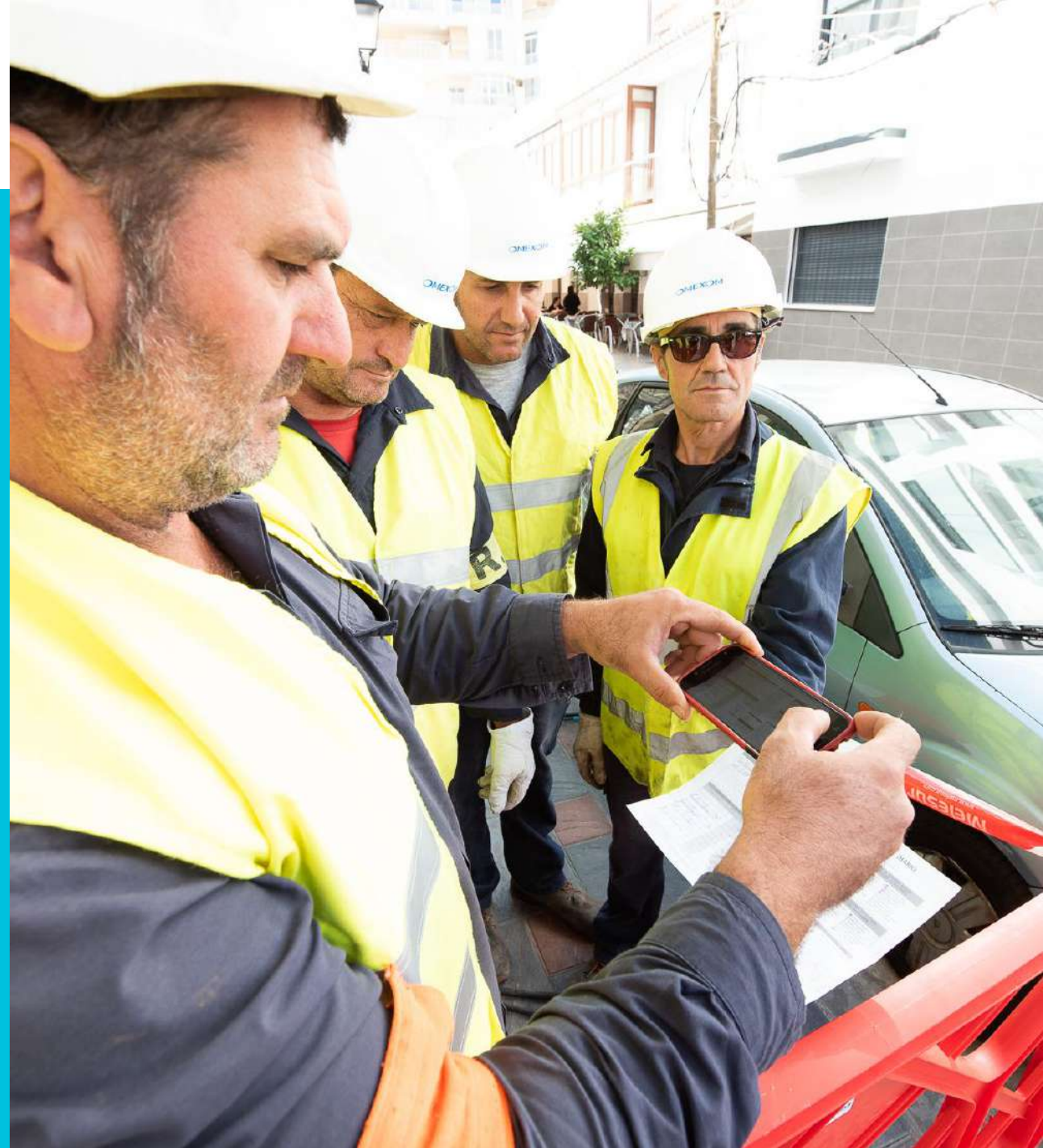
03 Cuestiones sociales y personales

La estrategia de crecimiento de VINCI Energies pasa por hacer crecer a las empresas que se unen al grupo, como es el caso de SME: los principios sobre los que se ha construido el Grupo se transmiten a todas las compañías, teniendo en cuenta a partes interesadas, como la sociedad y el mundo en el que vivimos.

SME se integra en el Grupo VINCI Energies, con una organización descentralizada, que se traduce en una profunda convicción: la inteligencia estratégica y comercial se encuentra en el terreno, lo más cerca posible del cliente. De esta forma los dos modelos de funcionamiento del Grupo otorgan toda su fuerza a esta visión: la empresa y la red, que pretenden identificar y crear buenas sinergias entre las distintas empresas del Grupo.

El lugar del empleado es preponderante en SME y en el Grupo, puesto que se construye alrededor de un principio: las mujeres y los hombres antes que los sistemas. Así, se prefiere la convicción al dirigismo, la responsabilidad a la centralización y se favorece el debate para llegar a una solución conjunta.

En SME y en el Grupo se invierte en la formación continua de los colaboradores, y se apuesta mucho por la contratación y acogida de jóvenes con todo tipo de cualificaciones.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1. Empleo

El activo más importante para SME es su equipo, valor compartido con el grupo VINCI. Por este motivo, una de las Prioridades Estratégicas es conseguir el mejor equipo humano.

En este sentido, SME acompaña su estrategia de transformación con diferentes iniciativas en las cuestiones relativas al personal, como son:

- Desarrollo de un modelo de gestión de personas más transversal, transparente y efectivo. Trabajando constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la compañía un referente del sector, de forma que cada empleado pueda ocupar el rol más adecuado a su perfil, con el mayor compromiso y, a su vez, formándose y creciendo profesionalmente, garantizando un desarrollo basado en el mérito y en la propia contribución.
- Evolución en las formas de trabajo hacia un modelo de organización agile, en el que los equipos son directamente responsables de lo que hacen, construyen desde el feedback del cliente o la organización interna y están enfocados en la entrega de las soluciones que mejor satisfagan las necesidades actuales y futuras de la organización y clientes.
- Impulso de una cultura corporativa de colaboración y emprendimiento, que gira en torno a un conjunto de valores y comportamientos que son compartidos por las personas que forman la empresa y que construyen nuestro ADN, generando unos rasgos de identidad que la diferencian de otras entidades. Entre estos valores destacan: la seguridad e integridad de las personas, la transparencia

al realizar toda actividad, la humildad y la adaptación continua al cambio cultural, utilizando la última tecnología aplicada en cada momento.

A 31 de diciembre del 2022, SME cierra el año con 635 empleados. La edad media de la plantilla se situaba en 42 años. La antigüedad media de permanencia en la Organización era de 1- 5 años.

Distribución de plantilla en SME España por categoría:

Categoría	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección	0	0	0	0
Responsables (GN/RN)	5	39	3	33
Personal técnico e ingenieros	12	70	21	66
Supervisores	0	34	0	35
Administrativos	56	62	40	26
Personal de obra	4	751	3	408
Personal total final ejercicio	77	956	67	568

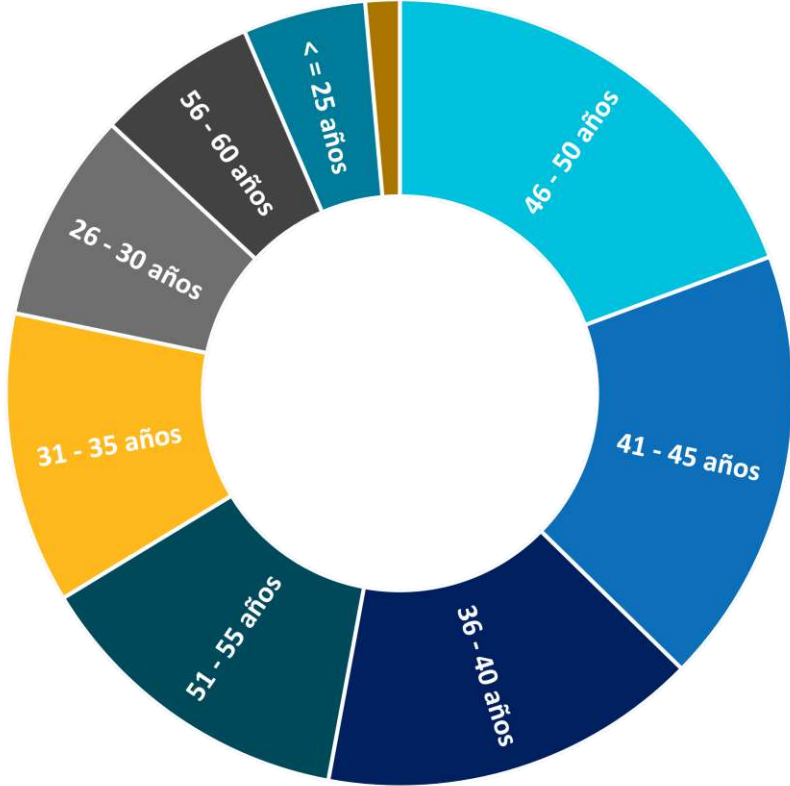
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1. Empleo

Distribución de empleados por edad SME. 2021-2022

Plantilla por franja de edad	2021			2022		
	Total 2021	Hombres	Mujeres	Total 2022	Hombres	Mujeres
< = 25 años	45	39	6	32	30	2
26 - 30 años	74	65	9	55	43	12
31 - 35 años	122	109	13	76	61	15
36 - 40 años	183	171	12	99	90	9
41 - 45 años	188	169	19	114	100	14
46 - 50 años	189	174	15	123	114	9
51 - 55 años	135	131	4	85	80	5
56 - 60 años	76	76	0	42	42	0
= > 61 años	21	20	1	9	8	1
Plantilla al final del año por franja de edad	1033	954	79	635	568	67

Distribución Plantilla SME 2022



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►3.1. Empleo

Distribución por antigüedad SME 2021-2022

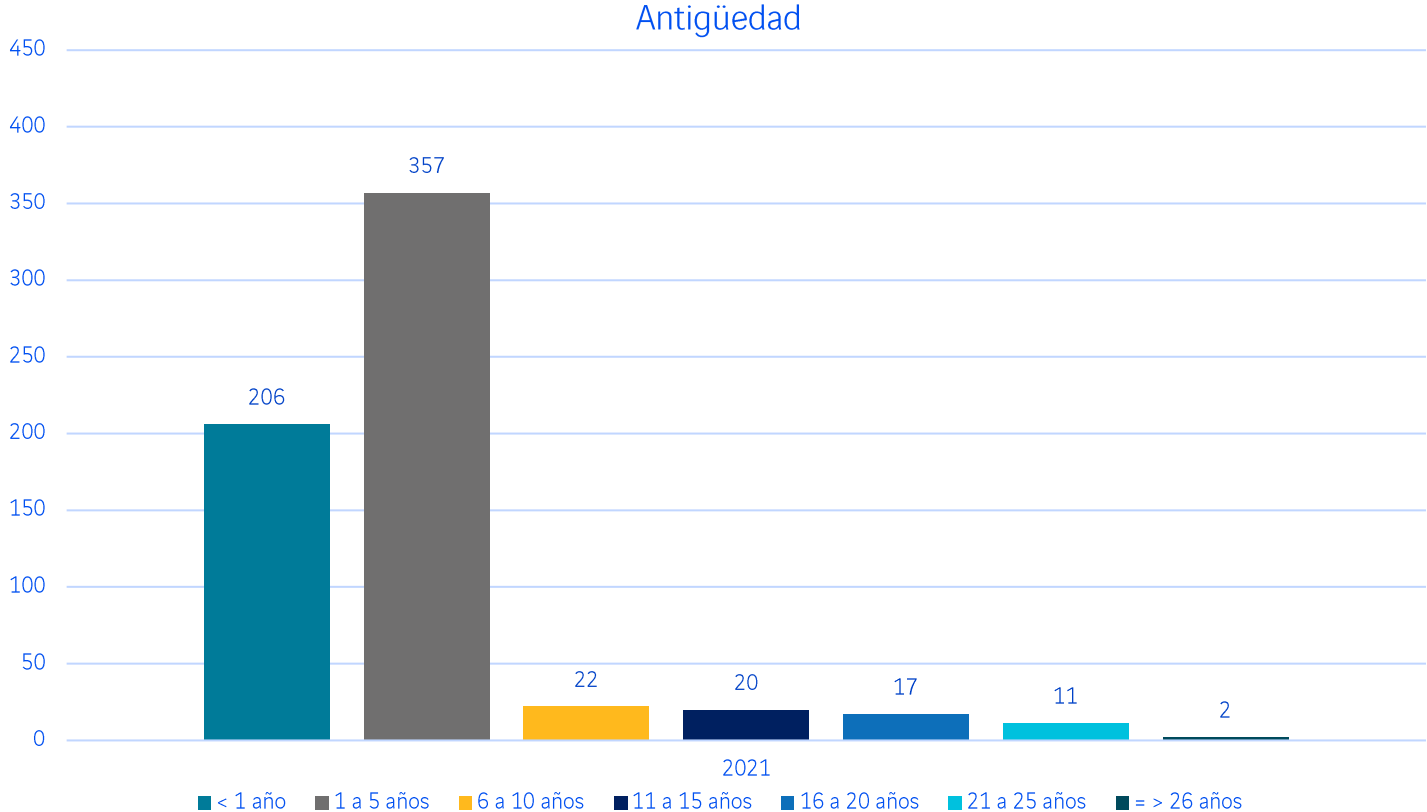
Plantilla por antigüedad	2021			2022		
	Total 2021	Hombres	Mujeres	Total 2022	Hombres	Mujeres
< 1 año	271	254	17	206	183	23
1 a 5 años	587	540	47	357	321	36
6 a 10 años	68	59	9	22	16	6
11 a 15 años	63	61	2	20	19	1
16 a 20 años	27	24	3	17	16	1
21 a 25 años	14	13	1	11	11	0
= > 26 años	3	3	0	2	2	0
Plantilla al final del año por grupo de antigüedad	1033	954	79	635	568	67



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1. Empleo

Distribución por antigüedad SME 2021-2022



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

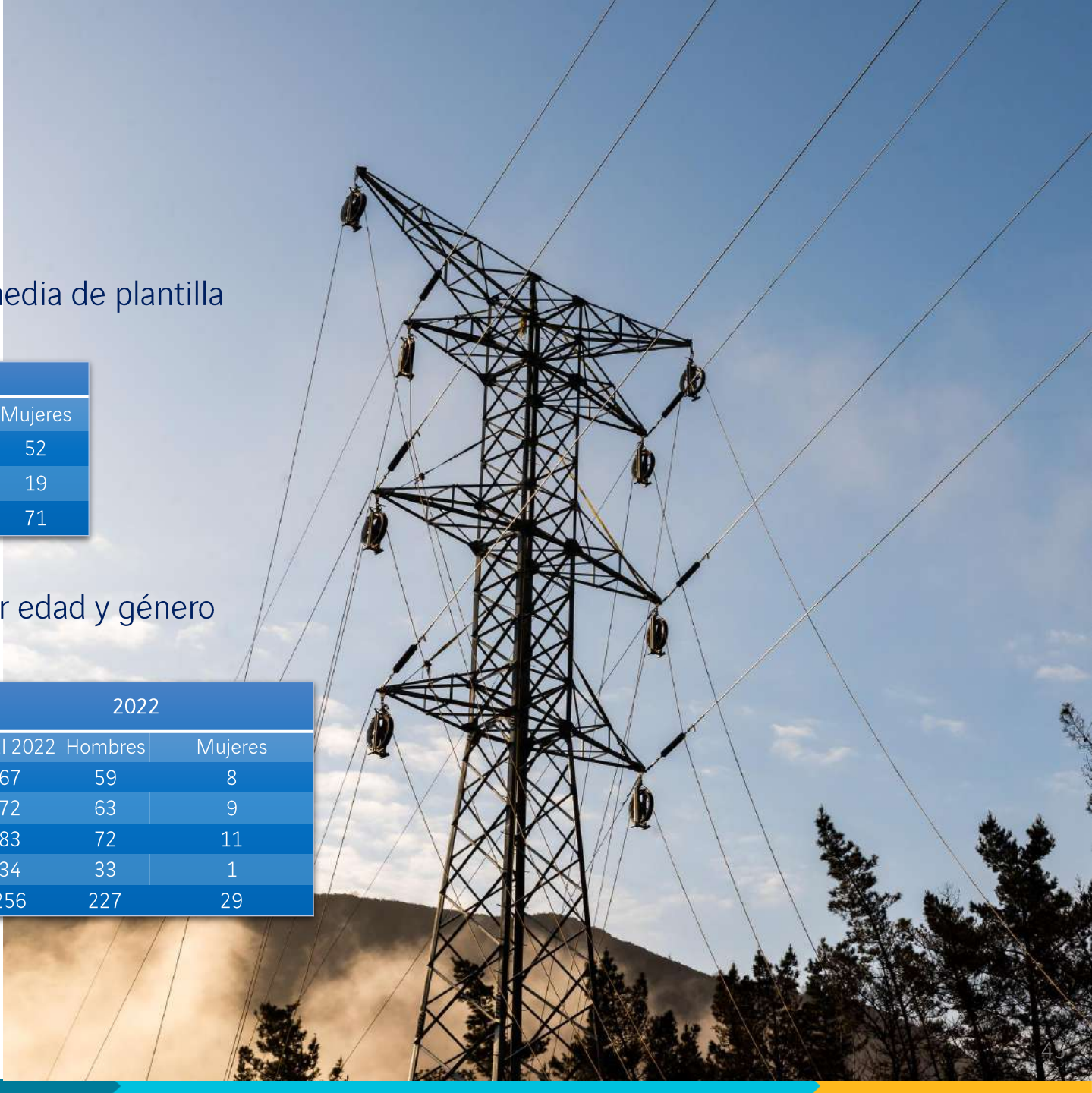
3.1. Empleo

Distribución de contratos laborales 2021 – 2022 por media de plantilla

	2022		
Plantilla total por tipo de contrato	Total 2021	Hombres	Mujeres
Plantilla total en contrato indefinido	510	458	52
Plantilla total en contrato temporal	268	249	19
Total al final del periodo	778	707	71

Número de incorporaciones 2021 - 2022. Desglose por edad y género

	2021			2022		
Número de incorporaciones	Total 2021	Hombres	Mujeres	Total 2022	Hombres	Mujeres
=<30	100	90	10	67	59	8
31-40	181	173	8	72	63	9
41-50	222	199	23	83	72	11
>50	106	104	2	34	33	1
Total al final del periodo	609	566	43	256	227	29



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1. Empleo

Políticas de Retribución

SME cuenta con una política retributiva diseñada en el marco de la normativa específica aplicable al sector energético, buscando el alineamiento de los intereses de sus empleados/as y accionistas con una gestión prudente del riesgo. Esta política se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables. El modelo retributivo aplicable con carácter general a toda la plantilla de la empresa se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna, constituyendo una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. Esta retribución deberá estar ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos y/o productividad, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros.

La política de remuneraciones promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial.

SME no aporta datos salariales por confidencialidad y por estrategia de compañía.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1. Empleo

Brecha Salarial

SME dispone de una estructura salarial que rige las relaciones laborales actuales y futuras que solo admite pequeñas oscilaciones que en ningún caso superan el 25% de variación entre puestos ya que debemos considerar que Sistem Melesur Energía, S.A. tiene presencia en gran parte del territorio nacional, por lo que los salarios de las personas trabajadoras para un mismo puesto podrán oscilar en función de las estructuras salariales que contemplen los convenios colectivos de aplicación de las distintas provincias en las que tenemos presencia.

Por otro lado, la compañía cuenta con empleados y empleadas altamente cualificados/as y con una antigüedad importante desarrollando determinadas funciones y que pueden tener salario superior -al tener complementos ad personam- que el de otros compañeros con menor responsabilidad dentro de la estructura del Departamento o Unidad de Negocio o recién incorporados.

Como en resto de puntos que hemos tratado en este documento, en la retribución también se observa una diferencia de salario entre géneros que se detalla a continuación:

	Salarios Hombres vs Mujeres
Director	N/A
Responsable	8%
Supervisor	N/A
Técnicos	13%
Administrativos	3%
Personal de obra	2%

Para este cálculo se han tenido en cuenta las diferencias salariales por departamento, distintos convenios colectivos que aplican a cada empleado, se agrupan distintos puestos que tienen aparejados sueldos diferentes. Además hemos de indicar que el sector femenino el que más solicita las reducciones de jornada existentes, que impacta directamente sobre su salario (entre un 12 y un 25%), todas estas peculiaridades hacen que las diferencias que se aprecien en el cuadro resumen no constaten la existencia de brecha salarial entre genero.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1. Empleo

Salidas de personal

	2022		
	Total 2022	Hombres	Mujeres
Número de bajas totales			
Fallecimiento	0	0	0
Jubilación	3	3	0
Otros motivos (subrogación, invalidez, no superación periodo prueba, etc.)	419	406	13
Renuncias	126	112	14
Fin contrato temporal	52	45	7
Despidos objetivos	54	47	7
Ruptura anticipada de contrato temporal	0	0	0
Total bajas	654	613	41

Bajas voluntarias/Renuncias

	2022		
	Total 2022	Hombres	Mujeres
Número de dimisiones por franja de antigüedad			
< 1 año	41	37	4
1 a 5 años	81	71	10
6 a 10 años	0	0	0
11 a 15 años	4	4	0
16 a 20 años	0	0	0
21 a 25 años	0	0	0
= > 26 años	0	0	0
Dimisión por antigüedad	126	112	14



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.2. Organización del trabajo

Durante el año 2022 se han implantado medidas prácticas para favorecer la conciliación laboral y familiar como es establecer flexibilidad horaria, permitiendo a las personas que forman parte de la plantilla de la compañía disponer de una horquilla horaria en la que podrán modificar la hora de llegada, almuerzo y salida, adaptándola a sus necesidades.

Se establece calendarios laborales, en los que se distribuye de manera irregular la jornada para poder **fixar jornadas intensivas y/o reducidas en meses de verano y en periodos como semana santa, feria y navidad**. Además de establecer días no laborales. A continuación se presentan las principales medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se lleva a cabo en la empresa:

- Adaptación de la jornada de trabajo
- Premios retribuidos
- Permisos por cuidado de lactante
- Permisos por cuidado de hijo/familiar
- Movilidad geográfica y agrupación familiar en la empresa

Absentismo

A continuación, se presentan las horas de absentismo por permisos retribuidos (incluido permiso por nacimiento de hijo) y la Incapacidad temporal. Vacaciones no incluidas:

Absentismo	2021	2022
	Total Horas	Total Horas
Bajas enfermedad común	104.392	91.424
Permisos por nacimiento de hijo y otras licencias	26.144	19.872
Total General	130.536	2.112



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3. Salud y Seguridad: Medidas fundamentales e ineludibles en SST

Compromiso N° 5: ¡Juntos, consigamos el cero accidentes!

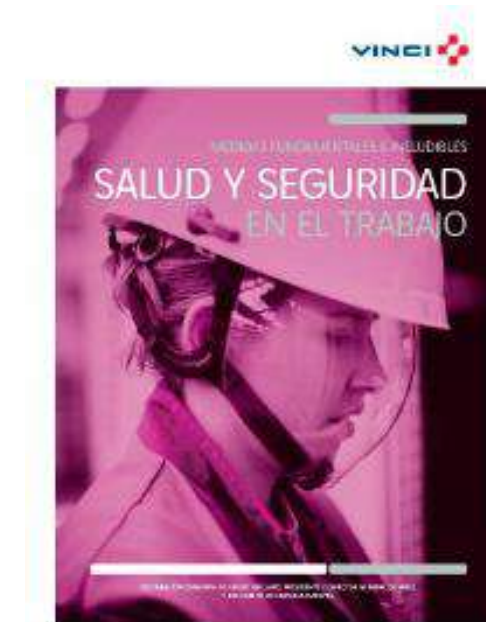
Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, Presidente y Director General, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las Medidas fundamentales e ineludibles en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo:

“... Esta declaración manifiesta nuestra convicción compartida de que solo es posible avanzar con la participación de todos los colaboradores y sus representantes, a través de la promoción de nuestra cultura de la seguridad.”

Sistem Melesur Energía adopta las políticas de Seguridad y Salud del grupo VINCI, por tanto, VINCI Energies y Sistem Melesur Energía rechazan la idea de que los accidentes y enfermedades laborales son inevitables.

Es por lo que se adopta una ambiciosa política de salud y seguridad en el lugar de trabajo, respaldada por el enfoque de Excelencia de SEGURIDAD, implementada en toda nuestra línea de negocios y en todos los lugares de trabajo.

Se considera, colectivamente, una visión diferente de la seguridad, para que se pueda lograr el objetivo común de cero accidentes y cero enfermedades relacionadas con el trabajo.



Medidas fundamentales e ineludibles



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3. Salud y Seguridad

Un entorno de trabajo seguro

Sistem Melesur Energía cumple con el Convenio Colectivo de aplicación (Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal), en donde se recoge, en su artículo 72, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

La Política Integrada y la específica de Seguridad y Salud de Sistem Melesur Energía, reflejan los compromisos en materia de seguridad y salud laboral y definen los principios que deben inspirar las actuaciones de la organización en esta materia.

Para disminuir el número de accidentes y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, Sistem Melesur Energía dispone, además de las citadas políticas, de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, conforme a ISO 45001, alineándose con las políticas corporativas del Grupo y con los estándares internacionales más exigentes.

Organización de la prevención en Sistem Melesur Energía: La modalidad preventiva es de un Servicio de Prevención Propio que cubre las especialidades de Ergonomía y Psicología e Higiene industrial, así como un Servicio de Prevención Ajeno que cubre las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud.

Adicionalmente, la organización ha superado de manera satisfactoria la certificación de Auditoría Legal del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que se rige por la Ley 31/1995, la Ley 54/2003 y el RD 604/2006.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3. Salud y Seguridad

NO HACE FALTA QUE SEAS UN HÉROE
BASTA CON QUE SEAS UN EJEMPLO

LIDERAZGO EJEMPLAR EN SEGURIDAD



Safety Week

Desde VINCI se promueve anualmente la semana de la seguridad "Safety Week". En 2022, se celebró del 17 al 21 de mayo. En esa semana todas las empresas de VINCI organizaron distintas iniciativas y actividades de promoción de la Seguridad y Salud.

El tema escogido estaba relacionado con la cultura de seguridad y sus 6 pilares. El objetivo principal era reflexionar y tomar conciencia de que la cultura de seguridad se construye entre todos, mediante las pequeñas acciones diarias.

Entre las acciones llevadas a cabo por SME, cabe destacar:

- Acciones de comunicación.
 - Blog Actitud Segura y Podcast de Seguridad
 - Campañas políticas escaleras y equipos de corte.
 - Campaña " Actitudes que salvan vidas en VES" y "La seguridad lo primero".
 - Vídeo Líderes, Cascos, como subir correctamente a los apoyos
 - Comunicación tú a tú en las obras: creemos que es lo más eficaz. Llevar estas campañas a las obras y hacerlo con liderazgo del GN/RN/JO.

Los 6 pilares de nuestra cultura de seguridad



Liderazgo
ejemplar



Transparencia



Comunicación:
aprender y compartir



Compromiso



Percepción
del riesgo



Comprensión de los
procedimientos

- Acciones de personas:
 - Seminario Safety Excellence para CLUB GN´S.
 - Puesta en marcha del escenario Realidad Virtual "Descargo en subestaciones".
 - Proyecto Focus Group (inicio 2021, desarrollo durante 2022)
- Acciones de control:
 - Apoyo de empresa externa para visitas de Seguridad por parte de SGS.
 - Controles condiciones de trabajo departamentos Seguridad y Salud.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3. Salud y Seguridad: Campañas de sensibilización “El Segundo que lo cambia todo”.



El segundo que lo cambia todo

¿Qué es STOP WORK? Es la autoridad que tiene cualquier persona a cualquier nivel de la organización de parar, o no permitir iniciar, la ejecución de los trabajos cuando detecte alguna situación de riesgo no controlado que pueda poner en peligro a alguna persona o elemento.


Comparte esta campaña a tu equipo y a los demás colaboradores. **Un segundo que parece insignificante es un segundo que lo cambia todo.**



Trabajos eléctricos

Los trabajos eléctricos pueden ser peligrosos **si no se toman las precauciones necesarias**. ¡No pongas en riesgo tu vida!

Asegúrate de seguir siempre las **Cinco Reglas de Oro en trabajos sin tensión y llevar los EPIs necesarios**.



Si ves algo que no te cuadra aplica el  **STOP WORK** 



Trabajos en altura

Cuando se trata de trabajar en altura, debemos tener muy presente los pasos a seguir.

Es esencial planificar la tarea y el uso de los equipos adecuados, como la plataforma para las escaleras.

Y recuerda, cuando veas que no se cumplen los requisitos de seguridad  **¡STOP WORK!** 

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Sistem Melesur Energía (SGSS) es la herramienta de mejora continua, que incluye el conocimiento, a través del seguimiento de este y las lecciones aprendidas, de todos los eventos relacionados con la seguridad y salud, para prevenir su repetición. Además, el SGSS parte del principio de que los subcontratistas y proveedores son nuestros colaboradores y Sistem Melesur Energía les hace partícipes de su cultura preventiva, siendo tan exigentes con ellos como Sistem Melesur Energía consigo mismo.

Sistem Melesur Energía dispone de procedimientos específicos que conforman el SGSS, implantados y auditados externamente de forma anual. Dicho sistema nos ayuda también al cumplimiento de los requisitos legales y de las expectativas de mejora continua de la actividad en esta materia.

Nuestros 6 principales principios son:

- Seguimos nuestros procedimientos, procesos e indicadores.
- Fomentamos la salud y bienestar dentro y fuera de nuestros centros.
- Realizamos el trabajo en el que somos competentes estando las improvisaciones totalmente prohibidas fomentando el Stop Work como esencia de la empresa, evitando así accidentes y trabajos inseguros.
- Cuidamos de los demás y trabajamos como un equipo.
- Pensamos antes de actuar: evaluamos y controlamos los riesgos.
- Formamos y concienciamos continuamente a los trabajadores.

A continuación, se muestran los datos obtenidos en 2022; se ha calculado el IF considerando únicamente los accidentes con baja:

INDICES SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	VALORES 2022	VALORES 2021	ACTUACIONES
Índice de Frecuencia y Gravedad	IF=1,39 IG=0,12	IF = 5,65 IG = 0,39	El Sistema de Gestión de prevención de riesgos realiza una investigación de cualquier accidente o incidente ocurrido
Realización de formaciones en SyS	17.279h	45.866h	
Reconocimientos médicos	879	1329	

Accidentes in itinere	2022	2021
Hombre	09	17
Mujer	1	0

No se han registrado enfermedades profesionales en Sistem Melesur Energía en 2021 y 2022.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

Formación

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que se debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de la compañía para alcanzar la exigencia interna en cuanto a los estándares de calidad y competitividad. La prioridad de formación durante el 2022 sigue siendo desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno.

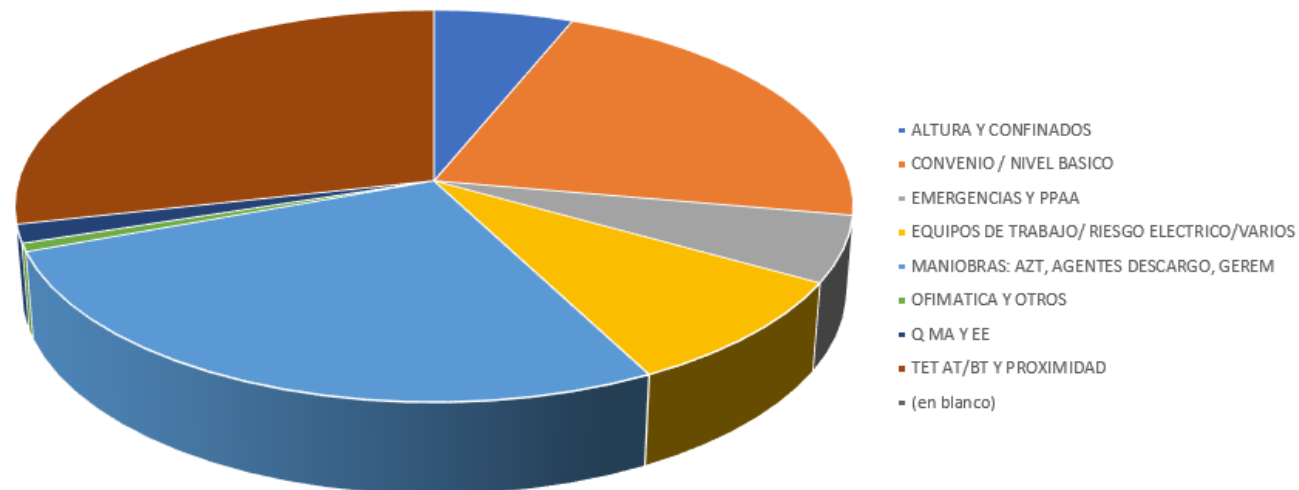
Los contenidos formativos del 2022 se centraron fundamentalmente en la seguridad en el trabajo, medioambiente y eficiencia energética, así como en el reciclaje profesional, acumulando a lo largo del ejercicio un total de 17,279 horas de formación (un ratio de 23,41 horas/plantilla).



	2022	2021	Diferencia
Nº de Horas	17279	45866	- 37,67 % *
Plantilla Media Anual	738	1095,18	- 67,38 %
Ratio Horas/Plantilla	23,41	41,88	- 55,89 %

* En 2021 las horas invertidas en formación fueron mayores. El descenso con respecto al 2022 se ve justificado:

- En 2020 y 2021 hubo que actualizar mucha formación por requisitos de clientes. Algunas de estas formaciones eran nuevos requisitos y muchas de ellas solo se reciclan cada 3 o 4 años por lo que hasta 2024 no es necesario volver a impartirlas.
- En 2021 se produjo un alta de contrato con numerosos trabajadores que implicó ponerles al día en formación.
- El descenso en números absolutos está también justificado por el descenso del personal debido a las salidas de contratos de gran volumen de personal como son MTBT Costa Sol, MTBT Lleida, MTBT Aragón y MTBT Bilbao.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.4. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

- SME vela por el derecho de sus colaboradores a la desconexión digital, de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de derechos digitales. En SME, se establecen las medidas de desconexión digital y se formaliza el derecho para el trabajador a la desconexión digital, fuera del horario de trabajo.



Desconexión digital



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.5. Relaciones sociales

Participación y consulta

Los canales de participación y consulta de SME están definidos en los procedimientos pertenecientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Trabajadores. El canal principal es el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se constituye de forma paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores. Entre sus funciones se encuentra la de promover y fomentar la cooperación de los colaboradores en la aplicación de la normativa referente a Prevención de Riesgos Laborales, transmitir toda la información relativa a prevención que deba ser comunicada a los colaboradores e informar a los colaboradores de las cuestiones en las que la empresa solicita la participación del trabajador.

El resto de canales de participación y consulta, disponibles para toda la plantilla, son:

- Intranet de VINCI
- Buzón del empleado: buzondepleado@omexom.com

Las aportaciones recibidas en el buzón del empleado son gestionadas por los Responsables de las distintas áreas como son Recursos Humanos, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social Corporativa, Calidad y Medio Ambiente. La información es tratada siempre de forma confidencial y anónima dando si procede, una respuesta en la mayor brevedad posible.

Libertad de asociación y representación

En SME se mantiene un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se benefician tanto la empresa como sus empleados, respetando de este modo los derechos de información y consulta y negociando, en caso de que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores.

El 100% de la plantilla de SME en 2022 se regía por los distintos convenios colectivos provinciales de siderometalúrgica.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.6. Formación y carreras profesionales

El objetivo de VINCI Energies y de SME es crear un entorno que permita a cada individuo desarrollar plenamente sus habilidades. Nuestra política de formación está dirigida a desarrollar sus competencias y profundizar en sus proyectos de carrera en el Grupo: formación, proceso de integración (especialmente la inserción de jóvenes) y movilidad.

En VINCI Energies y en SME se presta una atención especial al plan de carrera profesional y al desarrollo de las habilidades de nuestros empleados, mediante las siguientes acciones:

- Entrevista de gestión de personal: todos los empleados tienen la oportunidad de impulsar sus objetivos y su carrera con su supervisor en una entrevista de gestión personal. Esta entrevista está diseñada para desarrollar una mayor comprensión en profundidad entre el empleado y el supervisor y mejorar la confianza mutua. Durante esta entrevista, se revisa el año anterior y se fijan los objetivos para el próximo año. El supervisor y el empleado también debaten sobre el posible desarrollo de la carrera, las necesidades de formación y las posibles solicitudes de movilidad. Este enfoque coordinado permite hacer coincidir las necesidades del Grupo con las aspiraciones de sus empleados.
- Plan de formación: Proporcionar formación a nuestros empleados en cada etapa de su vida laboral. Se considera una inversión esencial. Permite a las unidades de negocio del Grupo reforzar su posición y preparar a sus equipos para abordar los retos actuales y futuros. Además de los planes de formación anuales propios, entre los que se destaca la gran carga de formaciones técnicas, La Academia VINCI Energies, imparte cerca de 700 sesiones de formación, a la que asisten aproximadamente 10.000 empleados del grupo. Situada en Montesson (Francia), con una superficie de 1.200m², dispone de una red que abarca todo el mundo: Reino Unido, Países Bajos, Alemania, España, Portugal, Brasil, Indonesia, Marruecos, etc. Además se cuenta con el Instituto Omexom Spain para impartir formación específica y técnica de nuestro negocio.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.6. Formación y carreras profesionales



- Estos programas de formación son fruto de intercambios entre expertos internos y externos que garantizan que el contenido de la formación sigue siendo el pertinente a lo largo de todo el programa. Parte de la formación está a cargo de los empleados del Grupo: Directores de Negocio, Directores de Seguridad, Directores de Empresa, personal administrativo y contable, etc. Esta transmisión del conocimiento es vital en la cultura de VINCI Energies.
- Movilidad: Una oportunidad para progresar. Todos los empleados pueden aspirar a mejorar y progresar en el transcurso de su carrera. Un grupo como VINCI Energies anima a todos los empleados a expresar sus deseos y ofrece muchas oportunidades de carrera profesional: movilidad entre las distintas unidades de negocio del Grupo, nuevos ambientes de trabajo, diferentes actividades comerciales, nuevas responsabilidades, etc. Dentro de VINCI Energies, la movilidad fomenta la creación de redes de habilidades y contribuye al intercambio y a la difusión de ideas constructivas. Un proyecto de movilidad exitoso beneficia a todas las partes interesadas.

En SME, el nuevo modelo de gestión de personas se ha adaptado a las políticas del grupo VINCI Energies y se seguirá organizando durante el próximo año.

Selección y desarrollo

En el 2022 se incorporaron profesionales de toda índole, en consonancia al crecimiento y las nuevas necesidades que se originaban en la empresa. Además, se ha reforzado la movilidad interna a lo largo del año, reubicando a los y las profesionales en puestos de trabajo que se adaptan mejor a sus capacidades y/o aspiraciones, dando una oportunidad de crecimiento en las áreas en las que desean desarrollarse y optimizando la aportación de las personas.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.6. Formación y carreras profesionales

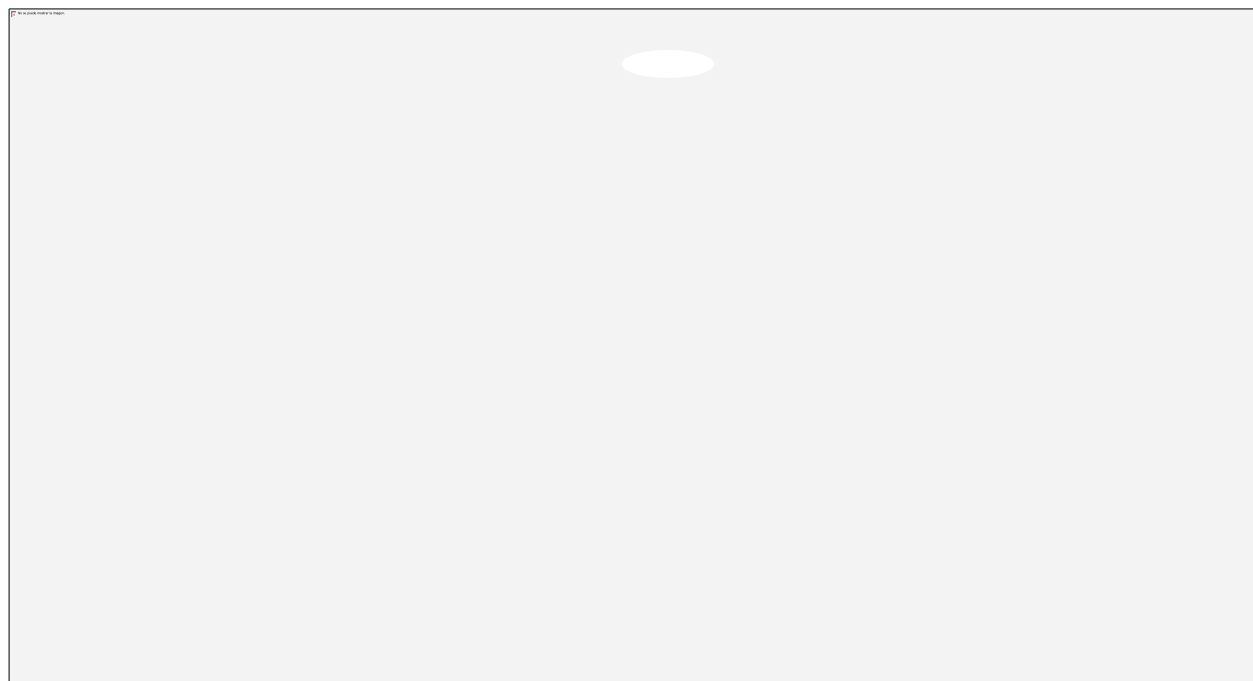
Formación

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que se debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de la compañía para alcanzar la exigencia interna en cuanto a los estándares de calidad y competitividad. La prioridad de formación durante el 2021 sigue siendo desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno, a pesar de que la situación relativa al Covid-19 ha mejorado, SME ha combinado formación presencial con formación en formato Live Training.

Los contenidos formativos del 2021 se centraron fundamentalmente en la seguridad en el trabajo, medioambiente y eficiencia energética, así como en el reciclaje profesional, acumulando a lo largo del ejercicio un total de 45.866 horas de formación (un ratio de 41,88 horas/plantilla).



	2021	2020	Diferencia
Nº de Horas	45866	39450	+ 16,2 %
Plantilla Media Anual	1095,18	929,42	+ 17,8 %
Ratio Horas/Plantilla	41,88	42,45	- 1,3 %



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.7. Accesibilidad Universal



Fundación VINCI

La Fundación VINCI España, entidad sin ánimo de lucro, quiere dar respuesta a las preguntas que muchos profesionales del Grupo VINCI en España se han planteado. El objetivo es apoyar los proyectos que aportan soluciones duraderas, ante las dificultades de inserción social o profesional de las personas más desamparadas.

La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies España, Eurovía, Freyssinet y Rodio Kronsay Sixense Iberia, SA), junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.

La Cruz Roja apoya esta iniciativa solidaria con el asesoramiento de un experto externo, especialista en exclusión social, que forma parte del Patronato.

SME, al igual que el resto de las filiales en España, colabora y participa en los proyectos de la fundación VINCI.

El Comité de Selección de Proyectos, formado por varios colaboradores de las empresas VINCI en España, preselecciona los mejores proyectos que cumplen los fines fundacionales y los presenta al Patronato.

La Fundación VINCI España es la décima que se suma a este proyecto solidario del Grupo VINCI, el resto están ubicadas en Francia, Reino Unido Isla de Wight, Reino Unido, Irlanda, Alemania, Bélgica, Holanda, República Checa, Eslovaquia, Grecia y África. SME, como sociedad del grupo VINCI España participa y colabora con la Fundación en las distintas campañas y proyectos que desarrolla.

Principios básicos que rigen la Fundación:



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

La Fundación se centra en cuatro áreas de actuación:



- **Acceso al empleo:** La Fundación apoya a los actores que trabajan por el acceso al empleo y a la formación.



- **Integración por la vivienda:** La Fundación anima a los actores que permiten el acceso y mantienen en la vivienda a personas vulnerables.



- **Movilidad solidaria:** La Fundación acompaña a aquellas iniciativas que favorecen la movilidad de grupos en exclusión social o profesional.



- **Barrios prioritarios y vínculo social:** La Fundación aporta su apoyo a las asociaciones que actúan para reforzar el vínculo social y luchan contra el aislamiento y contra la exclusión social de los habitantes de barrios prioritarios.

- En 2022, la FUNDACIÓN VINCI España ha apoyado 7 proyectos, se han presentado 196 proyectos en los últimos 8 años, de los cuales se han subvencionado un total de 61 proyectos.



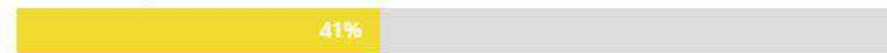
Áreas de intervención



La Fundación VINCI ha constituido, hasta la fecha, 12 fundaciones en países que, en el último ejercicio, han apoyado 229 proyectos a través de 377 apadrinamientos.

93 de los proyectos han tenido relación con el **acceso al empleo**, 65 se engloban dentro del ámbito de los **barrios prioritarios** y de la acción social, 46 proyectos han apoyado la **movilidad solidaria**, y 22 han actuado en operaciones relacionadas con la **integración por la vivienda**.

Acceso al empleo



Barrios prioritarios y acción social



Movilidad solidaria



Integración por la vivienda



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

Accesibilidad a personas con discapacidad en SISTEM

Entre su plantilla durante el año 2022, SME empleó a un total de 6 personas con discapacidad.

Es de vital importancia reseñar el hecho de que el sector en el que SISTEM MELESUR ENERGIA S.A. presta servicios es un sector en el que es necesaria mucha mano de obra, ya que en gran medida los contratos firmados con nuestros clientes obedecen a mantenimiento, adecuación y mejoras en la red eléctrica.

Dicho ello, es importante reseñar que la plantilla media operativa de la sociedad supone más del 70% de la totalidad de ésta, por lo que la necesidad de contratación suele producirse en este grupo profesional.

También es relevante clarificar que el grueso de los contratos mercantiles que SISTEM MELESUR ENERGIA S.A. tiene su origen en licitaciones, por lo que en la mayoría de los casos opera la subrogación, por lo que debe mantenerse el empleo de los trabajadores que anteriormente prestaban servicios en la anterior adjudicataria y para dicho servicio.

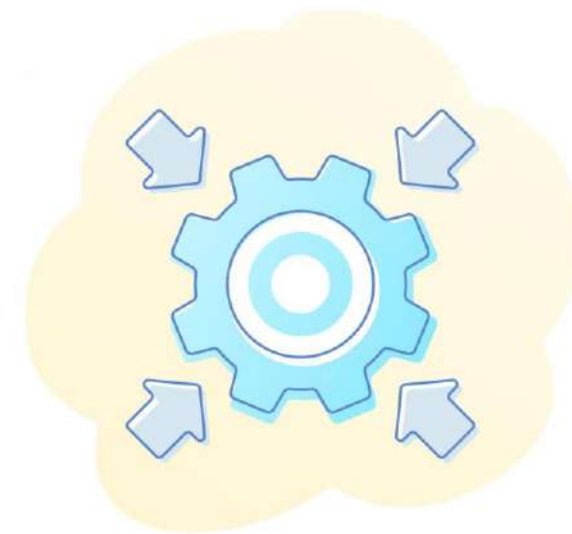
Adicional a todo lo anterior, cabe destacar que el perfil profesional de los operarios de mantenimiento de redes eléctricas es muy específico y cuesta mucho trabajo poder cubrir las pocas vacantes que se producen.

Por ello, debido al contexto en el que nos encontramos, la medida adoptada consiste en la firma de un Acuerdo Marco y/o un contrato civil o mercantil con varios Centros Especiales de Empleo para la prestación de un servicio ajeno y accesorio a la actividad normal de la empresa.

Concretamente se celebran varios contratos mercantiles con los Centros Especiales de Empleo Fundación Juan XXIII-Roncalli (suministro de material), Iturri S.A. (suministro de material), Protec & Marti (suministro de material) por las cantidades equivalentes por cada persona trabajadora no contratada por debajo del 2%, que, en nuestro caso, serían 7 empleados o empleadas.

Por lo tanto, la compra de suministros materiales en colaboración con estos centros será por importe anual no inferior a 170.231,88 € para el ejercicio 2022

En base a todo lo anterior, en fecha se ESTIMA la solicitud de declaración de excepcionalidad presentada por la empresa SISTEM MELESUR ENERGÍA, SA



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.8. Plan de Igualdad

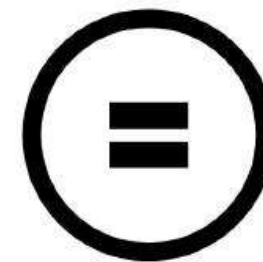
En SME se encuentra establecido un Plan de Igualdad que tiene como objetivo promover la integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la Ley Orgánica 3, del 22 de marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En SME se trabaja en hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo un Plan de Actuación que responde a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre géneros deben comprometerse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la igualdad de oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad empresarial.

EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SISTEM MELESUR 2022-2026 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad con 9 de marzo de 2022. Se adjunta RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD. Acta de Aprobación del Plan de Igualdad como Anexo V del presente Plan de Igualdad.

Sistem[®]
Melesur Energía

PLAN DE IGUALDAD 2022-2026



SISTEM MELESUR ENERGIA S.A
A29654399
C/ ANGOSTURA DE LA
CAPELLANIA,1,20130,
ALHAURIN DE LA TORRE, MÁLAGA

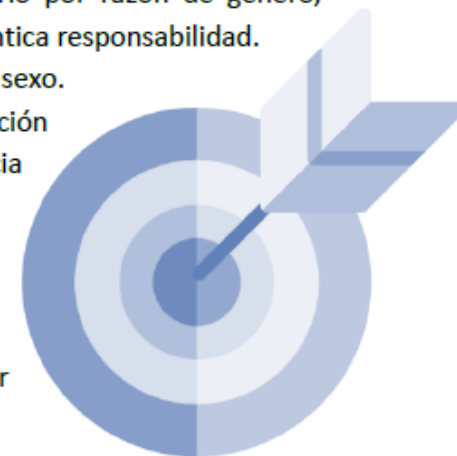
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.8. Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad establece siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de SISTEM MELESUR.

OBJETIVOS GENERALES:

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.8. Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de SME está dividido en 11 ejes de actuación específicos, cuyos objetivos son los siguientes:

1. Infrarrepresentación femenina:

Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

2. Proceso de selección y contratación:

Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

3. Promoción Profesional:

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

4. Política Retributiva:

Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral.

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. Formación:

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.

Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.8. Plan de Igualdad

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

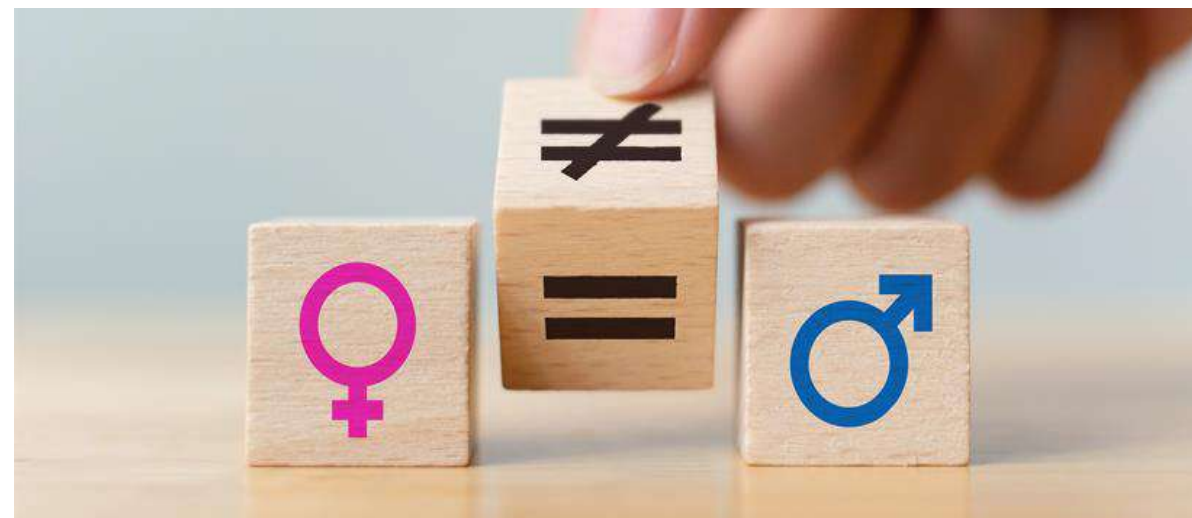
Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

10. Violencia de género

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

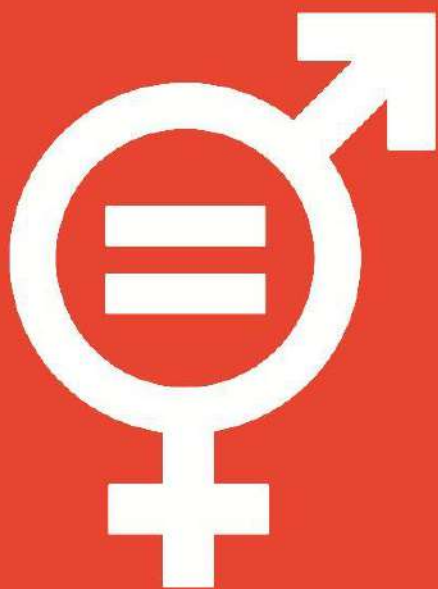
11. Responsabilidad Social Empresarial

Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Protocolo actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

SME ha trabajado en 2022 para definir un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este protocolo se manifiesta la tolerancia cero ante todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo y se asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización.

El protocolo aúna dos tipos de medidas:

Medidas preventivas

- Concienciación, información y prevención
- Promover el trato cortés, respetuoso y digno
- Formación en materia de igualdad y acoso

Medida proactivas

- Comisión instructora y de seguimiento
- Canal de denuncia
- Investigación, resolución y comunicación
- Comunicación y seguimiento

En 2022 no hubo denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

04 Ética y conducta

Un factor fundamental del avance y éxito de SME y del Grupo VINCI ha sido trabajar desde los valores y principios que conforman nuestra cultura empresarial.

El respeto, la integridad y la búsqueda de la excelencia en nuestra labor diaria ha hecho que nos ganemos la confianza de nuestros clientes, partners y proveedores. En esta línea, Sistem Melesur Energía, al pasar a formar parte del grupo VINCI, como el resto de sociedades del mismo, asume como propios todos las políticas y códigos de ética y comportamiento, guía de los derechos humanos, y conducta anticorrupción del grupo:

- Código de ética y comportamientos del grupo VINCI
- Código de anticorrupción del grupo VINCI
- Guía de Derechos Humanos
- Política de responsabilidad social corporativa y anticorrupción de Sistem Melesur Energía



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 4.1. Código de ética y comportamientos



Todos los empleados de SME asumen como propio el código de ética y comportamiento del grupo VINCI donde se establece, entre otros, que todos los empleados tienen la obligación de informar de aquellas prácticas irregulares de las que pudieran tener conocimiento o ser testigos.

VINCI se ha construido en torno a valores sólidos, que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones. Para la mayoría de nosotros, se trata de valores implícitos, manifestados oralmente. Pero en un grupo que cada año acoge a miles de nuevos colaboradores, es importante explicitarlos. Este es el primer objetivo de este documento que invita a todos los colaboradores del Grupo a mostrarse especialmente atentos a la correcta aplicación de este Código.

Xavier Huillard,
Presidente y Director General de VINCI

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 4.2. Política RSC

El propósito de la política RSC es promover a SME como una empresa sostenible en el ámbito económico, social y medioambiental. Al igual que VINCI, SME como sociedad del grupo esta comprometida con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como a canalizar acciones de apoyo a la consecución de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con esta política se pretende indicar el compromiso para controlar los canales de suministro, mejorar intangibles como la reputación, la confianza, la imagen de la empresa o el talento de las personas, así como establecer criterios sostenibles en la gestión tanto de proveedores como de clientes.



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental.

Sistem, se fundamenta en favorecer el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, así como impulsar el bienestar de las personas y su entorno sin olvidar la prosperidad de las generaciones venideras.



El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la Responsabilidad Social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad.

En SISTEM nos hemos comprometido a adoptar los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a favor de los Derechos Humanos, las normas laborales, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, así como a canalizar acciones de apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Málaga, 19 de Julio de 2022

REV: 00

10890382C
JORGE NEBOT
(R: A29654399)

Firmado digitalmente
por 10890382C JORGE
NEBOT (R: A29654399)
Fecha: 2022.07.19
12:16:28 +02'00'

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

4.3. Otras Políticas

El propósito de la política de Compras de SME es la búsqueda de la excelencia en el proceso de compras.

SME en busca de una relación óptima con sus proveedores, desarrolla la presente Política de compras que pretende regular las relaciones comerciales en beneficio de unos acuerdos duraderos y de satisfacción mutua, permitiendo obtener los mejores resultados económicos, de calidad y de servicio.

Esta Política pone de relieve la excelencia operacional como práctica habitual, al cliente como centro del negocio, la innovación como vía de progreso, la apertura al cambio, la objetividad y la transparencia en la gestión de proveedores y subcontratas, las personas como artífices del éxito y la sostenibilidad como permanencia en el tiempo.

La actividad de compras constituye una de las funciones clave de toda compañía debido a su elevado impacto en la sociedad. SME establece esta Política para que la actividad profesional de compras se desarrolle correctamente, de acuerdo con los criterios y las finalidades de los intereses corporativos.

Con esta Política, SME traslada valores, principios y pautas de conducta para regular cualquier relación cliente-proveedor y establecer una manera de actuación en todo proceso de compras.



VISIÓN, MISIÓN Y POLÍTICA DE COMPRAS SISTEM

VISIÓN

La **Visión** de Compras de Sistem Melesur Energía consiste en:

- Ser un referente nacional en la excelencia en las Compras y la gestión de suministro.
- Ser socio de negocio para el resto de departamentos de la organización.
- Ser un cliente deseable para nuestros proveedores.
- Convertir las Compras del grupo en las más competitivas e innovadoras del sector.

MISIÓN

La **Misión** de Compras de Sistem Melesur Energía consiste en:

- Proporcionar un servicio de alto nivel, efectivo y profesional al resto de Departamentos de la Organización.
- Entender en profundidad las necesidades y dependencias de suministro externo de la Organización y anticiparse, proporcionando soluciones que las satisfagan de forma eficiente y eficaz.
- Garantizar la eficiencia y la eficacia de los procesos de compras.
- Cumplir con las normas internas/externas y directivas legales.
- Realizar una gestión transparente tanto en términos de responsabilidad financiera como de aprovisionamiento.

La **política de compras** de Sistem Melesur Energía u de Sistem Infraestructuras y Operaciones EPC es coherente con las directrices estratégicas de la empresa y del Grupo Vinci y que al mismo tiempo está basada en los siguientes principios:

- **La excelencia operacional como práctica habitual:** Realizar una labor profesional y responsable basada en la excelencia como práctica habitual.
- **El cliente como centro del negocio:** Cada contratación tiene como fin último el procurar el abastecimiento productivo y la eficacia de la cadena de suministro.
- **Innovación como vía de progreso:** Promover y fomentar la filosofía de mejora continua tanto en proveedores como en el equipo de Compras, proporcionando para ello los recursos necesarios para su consecución.
- **Apertura al cambio:** Desarrollar mecanismos que nos permitan conocer las tendencias y evolución del mercado en las distintas categorías de proveedores relacionadas con nuestro ámbito de negocio, para así poder adaptarnos de forma ágil y eficiente.
- **Objetividad y transparencia:** La selección de los proveedores se basa en los principios de concurrencia, objetividad y profesionalidad. Las Adjudicaciones se realizan conforme a los criterios de necesidad, idoneidad y calidad.
- **Las personas como artífices del éxito:** Nuestros profesionales aseguran la trazabilidad del proceso de Compra y la exigencia de los compromisos adquiridos.
- **La sostenibilidad como permanencia en el tiempo:** nuestros proveedores deberán cumplir con las exigencias del Código Ético de Proveedores, Directrices de Seguridad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética, Huella de Carbono, Responsabilidad Social Corporativa y respeto a los Derechos Humanos.

Este documento es de aplicación para toda persona de Sistem Melesur que intervenga en cualquiera de los procesos de evaluación, homologación, negociación o contratación de bienes y servicios.

Málaga, a 31 de marzo de 2020

REV: 00

Fdo.: Leticia Martínez Roca

Director Compras

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 4.3. Compromisos VINCI

Compromiso Social

Todas las empresas VINCI, y por lo tanto SME, tienen el deber de actuar dentro del respeto de los derechos fundamentales de las personas y comunidades locales a las que puedan afectar los proyectos.

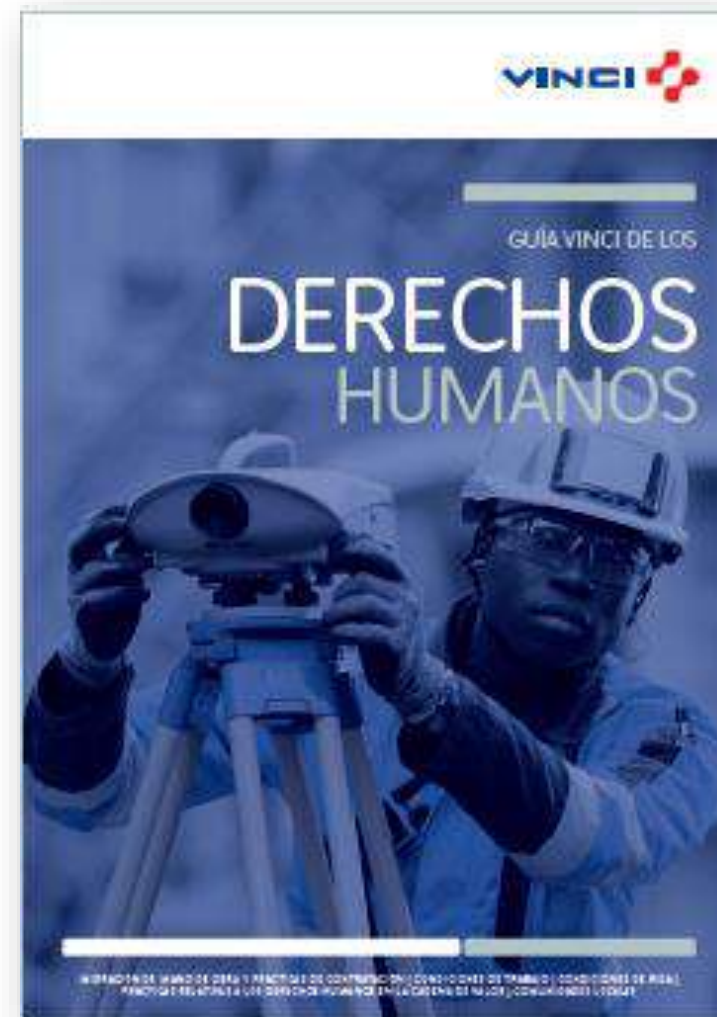
- Velar por el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades
 - *Migración De Mano De Obra Y Prácticas De Contratación*
 - *Condiciones de trabajo*
 - *Condiciones de vida*
 - *Prácticas Relativas a los Derechos Humanos en la Cadena de Valor*
 - *Comunidades Locales*
- Actuar como empleador responsable
- Garantizar la seguridad de cada colaborador
- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos
- Compartir el fruto del crecimiento
- Alentar el compromiso ciudadano de los colaboradores

Compromiso con el Medio ambiente

- Desplegar una política de eficacia ecológica
- Reducir el impacto de las actividades

Compromiso de Innovación

- Innovar de manera colaborativa y abierta



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 4.3. Compromisos VINCI

La Guía VINCI de los Derechos Humanos se ha elaborado partiendo de las principales convenciones internacionales, tales como, Naciones Unidas, OCDE y la OIT, así como de un estudio específico acerca de los riesgos e impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías.

Dentro de las directrices establecidas en este documento, se reconoce el respeto de las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

A través de estas directrices, AXIANS aplica los convenios fundamentales de la OIT, fomentando los derechos laborales, estimulando oportunidades dignas de empleo, mejorando la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

SME reconoce el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales y en consecuencia reconoce el derecho de sus trabajadores a:

- Afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- Los afiliados/as podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a la actividad sindical.

Otra directriz de esta Guía establece la obligación de instaurar un diálogo con las partes interesadas, en especial con los representantes de las comunidades locales.

Dentro de las alianzas para impulsar el desarrollo SME, como parte del Grupo VINCI, está adherido a iniciativas externas como:

1. **Building Responsibly:** Grupo de empresas líderes en ingeniería y construcción que está trabajando conjuntamente para elaborar normas comunes, actualizar sus prácticas y compartir sus herramientas.
2. **Leadership Group for responsible recruitment:** Iniciativa de colaboración entre empresas líderes y organizaciones expertas que se esfuerza por promover las prácticas de contratación responsable y erradicar la servidumbre por deudas.
3. **Enterprises pour les droits de l'Homme:** Empresas por los Derechos Humanos a cuyo consejo ejecutivo pertenece VINCI y cuya finalidad es promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
4. **Pacto Mundial:** promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
5. **Negocios para el crecimiento Inclusivo:** Iniciativa mundial gestionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprometida con el fomento de un crecimiento más inclusivo.

05 Información sobre la sociedad

SME, dentro de la red de OMEXOM ofrece soluciones integrales a sus clientes en España.

Como marca de VINCI Energies, está formada por una red global de expertos en generación, transporte, transformación y distribución de la energía, con una gran capacidad para conceptualizar, diseñar y desarrollar proyectos locales e internacionales.

- Gracias a su especialización en toda la cadena de valor de la energía en los más diversos territorios, puede comprender mejor sus necesidades, problemas y retos.
- Se sirve de su experiencia local, con un profundo conocimiento de las regulaciones técnicas, y de su experiencia global, con el apoyo de subsidiarias en todo el mundo, para acompañarlos en todas las fases de sus proyectos.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.1. Compromisos con el Desarrollo Sostenible

Impacto de nuestra actividad

Sistem Melesur Energía, Omexom, es un actor clave en la generación de energía global. Uno de nuestros desafíos es cumplir con los objetivos de la transición energética, trazados por el Consejo Mundial de la Energía, con la finalidad de lograr la equidad, la seguridad y la sostenibilidad energética a escala local y global.

En este sentido, dentro de Omexom, en Sistem Melesur Energía:

- Contribuimos a ampliar el acceso a la energía para todos a través de importantes esquemas de electrificación en España.
- Fortalecemos la seguridad del suministro de energía con soluciones innovadoras en el mantenimiento, operación y securización de las redes eléctricas.
- Promovemos el uso de energías bajas en carbono e integramos sistemas que optimizan su consumo.
- Nos comprometemos con el desarrollo sostenible, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Teniendo como línea de negocio “núcleo”, los contratos con las principales Compañías eléctricas, principalmente de O&M de la red en toda la gama de tensiones (desde BT a la AT) con 750 operarios en plantilla, una flota de más de 600 vehículos, almacenes de materiales disponibles 24 horas, 365 días en distintas zonas de la geografía nacional, se producen sinergias para la gestión del posicionamiento con otros clientes, en las distintas líneas de negocio.

Sistem Melesur Energía es de los pocos proveedores de servicios a compañías eléctricas, homologados y certificados para poder trabajar en todas las etapas del sistema eléctrico, es decir, desde la Red de transporte a Alta Tensión hasta la Red de Distribución a consumidores finales.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

Igualdad Energética

Sistem Melesur Energía, Omexom, comparte la visión del Consejo Mundial de la Energía de proveer energía asequible para todos. En 2050, más de 10 mil millones de personas vivirán en la Tierra, unos tres mil millones más que hoy. La mayoría lo hará en países en vías de desarrollado, en los que el acceso a la energía segura y sostenible continúa siendo un desafío.

De esta manera, Omexom:

- Colabora activamente a través de su red global de expertos, con las autoridades locales y operadores de todos los sectores de la cadena de valor de la energía.
- Se involucra en el establecimiento de rutas de distribución de electricidad, a través de líneas aéreas, líneas subterráneas y subestaciones, con la finalidad de proporcionar la más amplia cobertura a zonas rurales y urbanas.
- Según las necesidades de los proyectos, impulsa el almacenamiento de energía, el desarrollo de infraestructuras y el cumplimiento de las demandas de consumo.



- **Carbon App Calculator:** En 2022 se ha desarrollado la Herramienta Green Calculator por el grupo Vinci y permite realizar una estimación de Tn CO2 eq para las ofertas que se presentan a cliente. Gracias a esta herramienta, se puede conocer de una manera más concreta y detallada cual es la afección de la solución ofertada en valores de Tn CO2 eq respecto a los alcances 1+2+3 y además realizar una comparativa con otras alternativas y opciones más ecológicas, lo que permitirá diferenciarnos respecto al resto de empresas del sector.

La herramienta se ha implantado en las sociedades del grupo durante 2022.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.2. Subcontratación y proveedores

Para garantizar los más altos niveles de calidad que los clientes nos exigen, debemos poner una atención y control constantes en la metodología de trabajo y ejecución del servicio. Así, en Sistem se priorizan aquellos proveedores de materiales y servicios que, por sus efectos en la seguridad y/o continuidad del servicio, pueden influir de manera significativa en la calidad final prestada por parte de Sistem al cliente.

Los proveedores se clasifican en **proveedores de materiales** y **proveedores de servicios**. Actualmente, tenemos homologados más de 3.000 proveedores.

Disponemos de Procedimientos y Políticas que describen la gestión de la prestación del servicio, los cuales se detallan a continuación:

- **Proceso de homologación.** Se solicita al proveedor de materiales/servicios catalogados como importante documentación en materia de Calidad, Medio Ambiente, Gestión Energética, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión energética y otra documentación de carácter, laboral, social y ambiental que el proveedor pueda aportar.
- **Procedimiento de compras.** Se definen las condiciones generales de compra que incluyen los requisitos a cumplir en cuanto a calidad, medio ambiente, seguridad y salud, así como documentación legal.
- **Procedimiento de evaluación de proveedores de materiales/servicios.** Describe la sistemática para la gestión de los proveedores de materiales/servicios importantes.
- **Procedimiento de elaboración de contratos con subcontratas.** Se definen las condiciones de subcontratación que incluyen los requisitos de cumplimiento en materia de calidad, medio ambiente, gestión energética seguridad y salud y laboral.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.2. Subcontratación y proveedores

SME evalúa sus proveedores desde el inicio de la actividad comercial, en la fase de homologación, y periódicamente a través de las lecciones aprendidas, que se generan a cierre de proyecto e identifican posibles problemas e incidencias relacionados con el proveedor de equipamiento o el subcontratista del proyecto. Si algún proveedor da resultados negativos se toma una decisión sobre las acciones correctivas y/o sancionadoras que se llevarán a cabo, siendo de este modo la reevaluación continua.

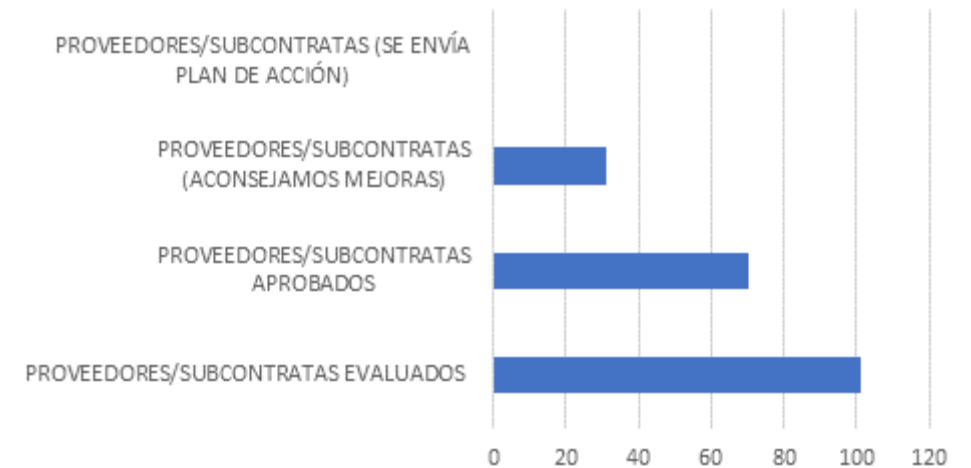
Las subcontratas se evalúan de forma continua en la plataforma ecoordina, con la renovación de la documentación obligatoria que deben aportar. Los subcontratistas que no actualizan la documentación son susceptibles de no poder acceder a los centros de trabajo del cliente para desarrollar los servicios contratados.

A continuación, se presenta un resumen de los resultados de la evaluación realizada en 2022:

- Número de proveedores/subcontratas evaluados: 119.
- Número de proveedores/subcontratas evaluados y aprobados: 79
- Número de proveedores/subcontratas evaluados a los que se les recomienda que tomen medias para mejorar sus deficiencias: 33.
- Número de proveedores evaluados a los que se les envía el requerimiento de un plan de acción: 0.

Desde el punto de vista de la corrupción, se analizan anualmente los diez principales proveedores y subcontratas utilizados, incluyéndose en este análisis aspectos financieros, de cumplimiento ético, reputación, etc. Del análisis realizado en 2022, todos los proveedores y subcontratas han resultado homologados positivamente por SME.

Durante 2022 SME ha trabajado con 1.600 proveedores y subcontratas.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

5.3. Clientes

Hacia la excelencia en el servicio

La estrategia de SME en materia de Gestión de la Calidad se rige por los siguientes aspectos:

- La gestión de la satisfacción del cliente, partiendo del entendimiento de sus expectativas y consiguiendo su plena satisfacción.
- La consolidación de la mejora continua en todos los procesos de la organización.
- La involucración de toda la plantilla en el reto de la calidad, mejorando la integración del know-how en el sistema de calidad y optimizando la gestión de los procesos.

Sistem Melesur Energía se ha convertido, tras años interactuando con grandes empresas, en experto en relaciones B2B. La confianza de nuestros clientes, empresas de alta capitalización bursátil, es buena prueba de ello.



Satisfacción de clientes

En el Informe de Satisfacción al Cliente, se presenta el análisis de la encuesta de satisfacción al cliente, realizada durante el año 2022.

La encuesta de satisfacción a los usuarios tiene una calificación de 1 a 5, donde 1 es una calificación deficiente y 5 excelente.

Se han realizado encuestas de satisfacción de clientes, a una muestra de los mismos, escogida aleatoriamente. La muestra mínima, se calcula de forma independiente para cada una de las empresas que conforma el grupo, en función de sus clientes, de esta forma se garantiza para un nivel de confianza del 90% y una precisión del 10%. A continuación se muestran los resultados:

	2019	2020	2021	2022
SISTEM MELESUR	4,34	2,92	3,38	4,22

Valoración preguntas SME 2021-2022



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

Calificación clientes

SME presta sus servicios a una amplia cartera de clientes públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, y dentro de esta cartera.

SME está homologada con muchos de sus clientes en diferentes categorías que abarcan todos los ámbitos los de los servicios que presta, asegurando así las mejoras cualitativas y la conformidad reglamentaria.

En relación con la seguridad y salud de clientes, mediante el procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, SME se asegura de cumplir en cada momento con los requisitos de prevención de riesgos de cada cliente. Desde la gestión documental para la homologación, hasta requisitos para accesos de personal de SME a cliente, desde el área de Prevención de Riesgos de SME se revisa, verifica y registra el cumplimiento de requisitos, para cada uno de nuestros clientes.

Certificado calificación - homologación como proveedor de ENDESA

INGENIERÍA DE REDES DE AT/MT/BT	SERVICIO DE ALQUILER DE GRUPOS ELECTRÓGENOS
OBRA Y MANTENIMIENTO DE LÍNEAS DE ALTA TENSIÓN	TRABAJOS EN TENSIÓN EN MT/AT Y SUBESTACIONES
OBRA Y MANTENIMIENTO DE LÍNEAS DE MEDIA Y BAJA TENSIÓN	CONSTRUCCIÓN LÍNEAS AÉREAS ALTA TENSIÓN
OBRA Y MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES	CONSTRUCCIÓN SUBESTACIONES, MONTAJE ELECTROMECÁNICO Y OBRA CIVIL
OPERACIONES REGULADAS EN BT	CONSTRUCCIÓN DE PLANTAS FOTOVOLTAICAS Y TERMOSOLAR.
REHABILITACIÓN DE APOYOS (METÁLICOS Y HORMIGÓN) E IMPERMEABILIZACIÓN DE CENTROS DE DISTRIBUCIÓN	



Certificado calificación - homologación como proveedor de REE

BRIGADA DE MANTENIMIENTO DE LÍNEAS	INSTALACION DE ELEMENTOS AUXILIARES EN LINEAS AEREAS
INGENIERIA ELECTROMECANICA SUBESTACIONES	ESTUDIO TOPOGRAFICO PROYECTOS LINEAS
INSPECCION TERMOGRAFICA LINEAS	SUSTITUCION ELEMENTOS LINEAS AEREAS HASTA 400KV
BRIGADAS LINEAS (OLD)	MODIFICACION TENDIDO DE FIBRA OPTICA SUBTERRANEA
REPARACION DE LINEAS SUBTERRANEAS HASTA 66KV	TENDIDO DE LINEAS AEREAS
MODIFICACION DE LINEA SUBTERRANEA HASTA 66 KV	ESTUDIO CIMENTACIONES EXISTENTES EN LINEAS
INSPECCION LINEAS SUBTERRANEAS	MODIFICACION TENDIDO DE FIBRA OPTICA AEREA
MEJORAS DE PUESTA A TIERRA	INSPECCION VISUAL + TERMOGRAFIA LINEAS
MONTAJES ELECTROMEC MENORES EN SUBESTACIONES	MONTAJE ELECTROMECANICO SUBESTACIONES
ARMADO E IZADO DE APOYOS	MODIFICACION LINEA AEREA HASTA 220 KV
INGENIERIA MODIFICACION LINEAS	AUMENTOS DE CAPACIDAD
INGENIERIA PROTECCIONES Y CONTROL	MODIFICACION LINEA AEREA MAS DE 220KV
INGENIERIA DE LINEAS NUEVA CONSTRUCCION	LIMPIEZA DE AISLADORES DE LINEAS CON HELICOPTERO
INGENIERIA OBRA CIVIL SUBESTACIONES	MONTAJE ELECTROMECANICO SUBESTACIONES EXISTENTES PRM
SUSTITUCION DE ELEMENTOS DE LINEAS AEREAS HASTA 220KV	



ESTADO INFORME NO FINANCIERO





Certificado de Registro

SISTEM MELESUR ENERGÍA, S.A.
Ha obtenido satisfactoriamente el registro Estándar* en la Comunidad RePro para los siguientes productos y servicios:

- 3.01.22 Montaje mecánico
- 3.01.62 Construcción y montaje de instalaciones para aprovechamiento de energías renovables
- 3.02.01 Construcción de líneas aéreas de baja y media tensión
- 3.02.02 Construcción de líneas aéreas de alta tensión
- 3.02.03 Mantenimiento y reparación de líneas aéreas de baja y media tensión
- 3.02.04 Mantenimiento y reparación de líneas aéreas de alta tensión
- 3.02.07 Tendido y/o conexión de cables subterráneos (inc. excavación y reposición)
- 3.02.08 Mantenimiento y reparación de cables subterráneos de baja y media tensión
- 3.02.09 Mantenimiento y reparación de cables subterráneos de alta tensión
- 3.02.14 Trabajos en tensión
- 3.02.15 Servicios de iluminación pública
- 3.06.01 Construcción de subestaciones eléctricas y centros de transformación
- 3.06.02 Construcción de subestaciones y CCTT llave en mano
- 3.06.03 Montaje eléctrico en subestaciones
- 3.06.06 Mantenimiento de subestaciones y CCTT
- 3.07.01 Proyectos de líneas eléctricas
- 3.07.02 Proyectos de subestaciones y CCTT
- 3.07.05 Proyectos de obra e ingeniería civil
- 3.07.10 Consultoría eléctrica (excl. proyectos de ingeniería)
- 3.07.19 Consultoría topográfica
- 3.99.02 Servicios de instalación de contadores


Este certificado indica que el proveedor en cuestión está registrado en RePro en los productos y/o servicios señalados para las empresas participantes en el Registro de Proveedores. RePro podrá ser utilizado por las empresas participantes, bien como base para realizar la selección de proveedores que serán invitadas a presentar ofertas, o bien como requisito previo para poder acceder a sus propios sistemas de contratación.
* Estándar: visible para compradores de Italia, España y Portugal.
* Global: visible para compradores de Latinoamérica y el sur de Europa.


 


Nº RePro: **301369**
SISTEM MELESUR ENERGÍA, S.A.
Ha obtenido el registro en RePro para los Productos/Servicios siguientes:

- 3.99.10 Servicios de inspección eléctrica
- 3.99.12 Servicios de inspección reglamentarios
- 3.99.97 Otros servicios de mantenimiento

Nº RePro: 301369
Certificado válido hasta el día: 24/10/2022


Eva Lezcano
Director de Operaciones
Achilles South Europe, S.L.U.




Gloria Viejo Ximenez
Presidenta Comité Directivo RePro


IBREDROLA
OX2
TOTAL



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.4. Información Fiscal

Resultados de Sistem Melesur Energía SA, del ejercicio 2022:

	2020	2021	2022
	(miles €)	(miles €)	(miles €)
Resultado contable antes de impuestos	-24.683	-22.342	-11.038
Base imponible fiscal	-45.663	-12.539	-8.812
Impuesto sobre beneficios pagado	4.146	3.177	2.972



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

06 Gestión del Riesgo

SME tiene implementado dentro de su Sistema Interno de Gestión (SIG) una gestión de riesgos estructurada en una matriz de riesgos y oportunidades, mediante la cual:

- Se identifican los riesgos de todos los procesos de forma continua, se valorizan y priorizan.
- Permite la supervisión y seguimiento permanente del SIG
- Contribuye a la mejora continua del SIG, mediante el establecimiento de iniciativas y acciones para abordar los riesgos y oportunidades detectados.
- Se realiza un control y seguimiento de las medidas establecidas y evaluación de la eficacia.

En todos los procedimientos y procesos del SIG se incluye un apartado específico en el que se indican todos los riesgos detectados en los mismos, así como las medidas de control establecidas para su control y/o mitigación.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

A continuación, se enumeran agrupados por categorías los principales riesgos identificados de los procesos de nuestra organización:

- **Riesgos de organización.** Contexto y Dirección/Liderazgo: Riesgos de cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización, de reestructuración y cambio de responsabilidades (estructura y gobierno). Riesgo de no cumplir con las expectativas y o necesidades de nuestras partes interesadas.
- **Riesgos de documentación y reportes:** Riesgo de gestión de la documentación por falta en la comunicación al personal implicado de nuevos documentos o hacer uso de documentos obsoleto. Riesgos de establecimiento de indicadores del sistema de gestión que no aportan información útil a la empresa. Riesgos de no realizar un tratamiento adecuado de las Acciones de Mejoras. Riesgos de cumplimiento de reportes internos y externos en plazo y forma y a los destinatarios correctos (declaraciones fiscales, reportes, información financiera, etc.)
- **Riesgos de planificación y estrategia:** Riesgo de no cumplir con las expectativas y o necesidades de nuestras partes interesadas, falta de detección de amenazas y debilidades, riesgos sin identificar en la matriz de riesgos críticos, riesgos de no realizar un tratamiento adecuado de las Acciones de Mejoras.
- **Riesgos operacionales:** Todos los riesgos asociados al desarrollo de nuestra actividad y procedimientos implantados. Entre otros: Riesgos asociados al proceso de gestión de los proyectos, de error en la identificación y/o evaluación de los aspectos e impactos ambientales, incorrecta gestión y realización de los PPI de Calidad, Medioambiente y SyS, empeoramiento de la estadística de siniestralidad, etc.
- **Riesgos de Cumplimiento:** Riesgos de incurrir en incumplimiento legal por utilizar un listado de requisitos legales desactualizada o incumplimientos de requisitos de clientes, riesgos por robo/pérdida de datos (Protección de Datos)

