

OMEXOM

**OMEXOM**  
GENERACIÓN, TRANSPORTE, TRANSFORMACIÓN  
Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

ESTADO INFORME NO FINANCIERO  
2024

## ► 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 VINCI ENERGIES España
- 1.6. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

### 04 Ética y conducta

- 4.1. Código de ética y comportamientos
- 4.2. Anticorrupción
- 4.3. Política de responsabilidad social corporativa
- 4.4. Otras políticas
- 4.5. Compromisos VINCI
- 4.6. Cumplimiento legal y normativo

### 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. Plan Estratégico compartido
- 3.2. Empleo
- 3.3. Organización del trabajo
- 3.4. Beneficios Sociales
- 3.5. Salud y seguridad
- 3.6. Política de desconexión digital
- 3.7. Relaciones sociales
- 3.8. Formación y carreras profesionales
- 3.9. Accesibilidad universal
- 3.10. 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 2024. Los datos de reporte de información son de 1 de enero a 31 de diciembre de 2024.

► 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 cuya actividad se distribuye en diversas áreas, Concesiones, Cobra Is, Construcción, Inmobiliario y Energía. Estas son las cifras clave de VINCI:



120  
Países

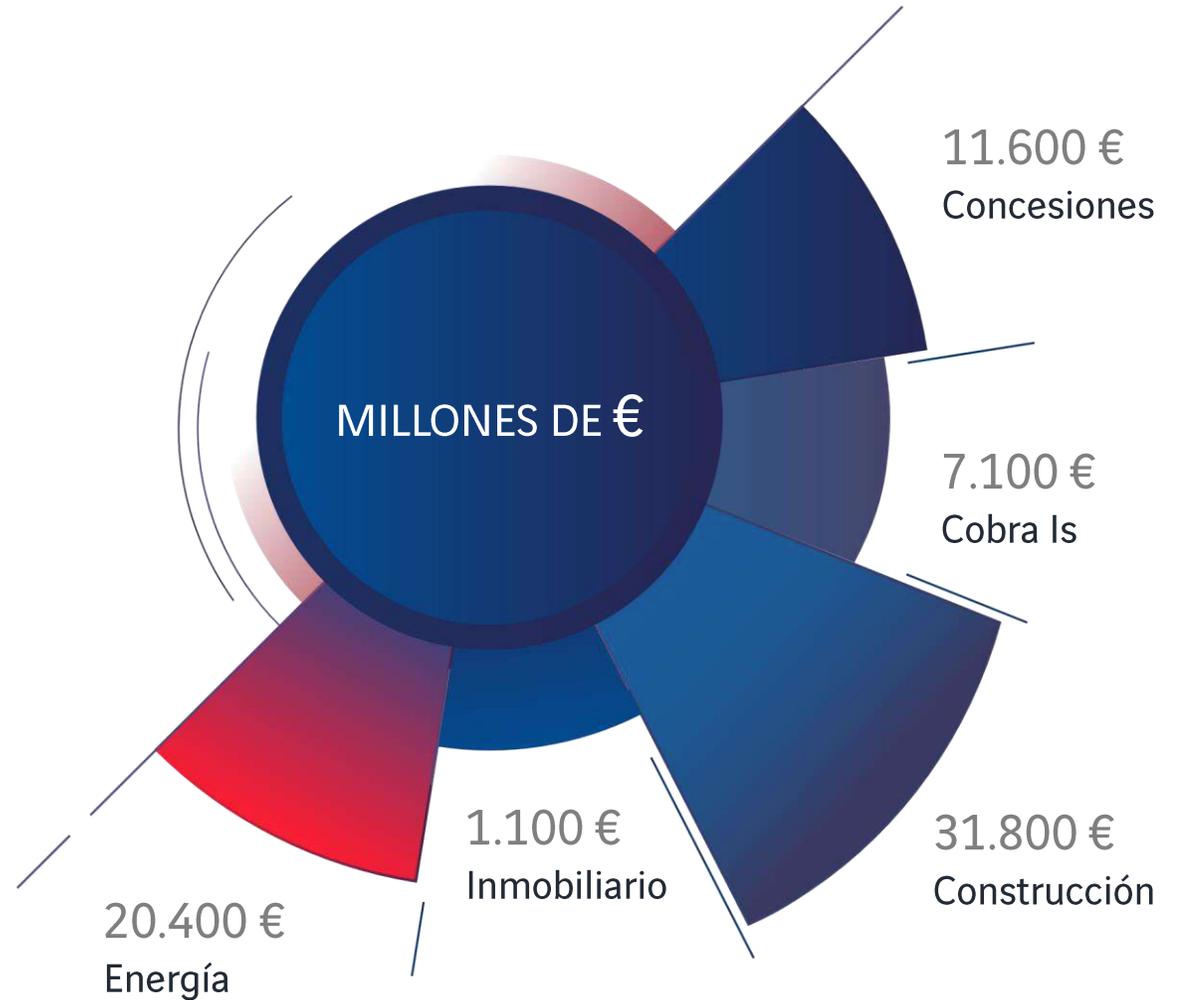


€72.000M  
Cifra de Negocio  
2024



280.000  
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



# VINCI Energies

En un mundo en cambio constante, VINCI Energies se centra en las conexiones, el rendimiento, la eficiencia energética y los datos, para **acelerar el despliegue de nuevas tecnologías** y apoyar dos cambios importantes:

- Transformación Digital.
- Transición Energética.

Con sus fuertes raíces regionales y su estructura organizativa ágil, las 1.800 Unidades de Negocio de VINCI Energies aumentan la fiabilidad, la seguridad y la eficiencia de la infraestructura de:

- Energía, Transporte y Comunicación.
- Industria y edificios.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 1.1. Modelo de negocio y de marca.

### Las Marcas



OMEXOM

ACTEMIUM

axians

# 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, Presidente y Director General*”

Sistem Melesur Energía, como empresa del grupo VINCI, asume los compromisos establecidos en el MANIFIESTO ¡juntos! del grupo:



**1** Nos comprometemos a escuchar y dialogar con nuestros socios en el desarrollo de nuestros proyectos, para que participen aún más en ellos.



**2** Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.



**3** Nos comprometemos, en el marco de una trayectoria de neutralidad de carbono para 2050, a reducir nuestras emisiones directas en un 40% de aquí a 2030 y a desarrollar soluciones que aceleren la transición ambiental de nuestros clientes y nuestros sectores de actividad.



**4** Nos comprometemos a respaldar la solidaridad ciudadana de nuestros asalariados, en particular merced a las fundaciones que el Grupo tiene en el mundo entero.



**5** Nos comprometemos a perseguir el objetivo de «cero accidentes».



**6** Nos comprometemos a feminizar nuestra dirección y a extenderla aún más a personas de distintos orígenes.



**7** Nos comprometemos a proponer perspectivas de formación y de movilidad a todos nuestros colaboradores, con miras a una empleabilidad duradera.



**8** Nos comprometemos, allí donde sea posible, a que el 100% de los asalariados de VINCI dispongan de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 1.1. Modelo de Negocio y de marca

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

Las UN definen sus propias estrategias de desarrollo y las implementan en conformidad con la cultura del grupo. 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. El éxito de los proyectos y del negocio reside en el compromiso y comportamiento de todos los profesionales en todos los niveles de la organización, independientemente de su posición.

### ESPÍRITUD EMPRENDEDOR

Reconocemos la capacidad de cada individuo para tomar iniciativas, evaluar los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Este espíritu nos permite innovar en los proyectos desde el aprendizaje continuo.



### SOLIDARIDAD

El conocimiento, las actividades y los recursos compartidos que se trabajan en equipo permiten aumentar la eficiencia y la capacidad de actuar con rapidez. La solidaridad también se expresa por la implicación de los colaboradores en la sociedad civil.

# 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

Trabajamos por la transformación medioambiental de los entornos vitales, las infraestructuras y la movilidad, a través de tres eje principales:

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

Reducir las emisiones directas en un 40% de aquí a 2030 y desarrollar soluciones que aceleren la transición energética de los clientes y de los sectores de actividad en los que operamos, al tiempo que seguimos una trayectoria para alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.

#### ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

El comportamiento ético es la clave en los contratos y en las relaciones con los clientes. Aplicamos el Código de Ética y Conducta en todo el mundo.

Garantizar una total transparencia en las propias prácticas y en las de los subcontratistas.

#### SALUD Y SEGURIDAD

Rechazamos la idea de que los accidentes laborales son inevitables. La dirección tiene la responsabilidad de hacer todo lo posible para garantizar la integridad física y la salud de todas las personas en los lugares de trabajo y en las instalaciones que operamos.

Cero accidentes

#### EN EL CORAZON DE NUESTROS TERRITORIOS

La actividad empresarial está arraigada en el servicio local. Por ello apoyamos el compromiso de los colaboradores y empresas en el patrocinio de proyectos cívicos y la lucha contra la exclusión social.

Apoyar el compromiso cívico de los colaboradores, especialmente a través de las fundaciones del Grupo en todo el mundo.

# 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

#### ORIENTACIÓN A CLIENTE

Las infraestructuras e instalaciones están al servicio del público y del bien común. Por ello, el Grupo se esfuerza por implicar en sus proyectos a todas las partes interesadas, incluidos socios, clientes, proveedores, funcionarios electos, residentes locales y sociedad civil, lo antes posible.

Promover la divulgación y la consulta en la realización de los proyectos para garantizar una participación estrecha de los socios.

#### CULTURA CORPORATIVA

La cultura corporativa se basa en reunir a personas de diferentes orígenes y experiencias. Evitamos toda forma de discriminación en la contratación, en las relaciones laborales y en la trayectoria profesional de los colaboradores. Formamos a los directivos en esta exigencia y la inculcamos a los proveedores y subcontratistas.

Diversificar el personal de supervisión para incluir más mujeres y personas de orígenes diversos.

#### DESARROLLO PROFESIONAL

Adoptamos un enfoque a largo plazo en las relaciones con los colaboradores. Practicamos una flexibilidad responsable para favorecer un desarrollo profesional y personal equilibrado de los colaboradores.

Proponer oportunidades de formación y movilidad laboral para todos los colaboradores con el fin de promover la empleabilidad sostenible.

#### RETENCIÓN DEL TALENTO

Los colaboradores representan el mayor bloque de accionistas de VINCI. Nos esforzamos por compartir los beneficios del crecimiento con los colaboradores de todo el mundo a través de planes de participación de los colaboradores en las acciones y de participación en los beneficios.

Garantizar que cada colaborador de VINCI tenga la oportunidad, siempre que sea posible, de participar en el éxito económico.

# 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 TECUNI ofrecemos soluciones a los que producen la energía, a los operadores de la red que transforman y transportan la electricidad y a los consumidores, públicos o privados. Tras evaluar la necesidad del cliente, elegimos la mejor solución integrando sistemas tecnológicos y realizando los trabajos de manera sostenible.



#### Generación

Hidráulica, Nuclear,  
Eólica y Solar



#### Transformación

Subestaciones y estaciones  
conversoras. Automatización,  
monitorización y control



#### Transporte

Líneas AT aéreas  
y subterráneas



#### Distribución

Líneas de MT y BT, Centros de  
Transformación y  
Almacenamiento



#### Territorios

Equipamiento urbano, movilidad  
sostenible, edificios y redes de  
energía local e infraestructuras

## ► 1.2. Estrategia: Línea de productos y servicios

### Perspectiva y visión estratégica VINCI



#### Generación

Hidráulica, Nuclear,  
Eólica y Solar



#### Distribución

Líneas de MT y BT, Centros de  
Transformación y  
Almacenamiento



#### Transporte

Líneas AT aéreas  
y subterráneas



#### Transformación

Subestaciones y estaciones  
conversoras. Automatización,  
monitorización y control



#### Territories

Alumbrado público,  
Movilidad eléctrica

## Una Estrategia

Transición **energética**

Cubrir las **necesidades** del sector energético

Enfrentar los **nuevos retos** del futuro de la  
energía

# 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 planificación 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 desarrollado con éxito en el año 2021 y se ha implantado en el resto de la organización durante los años 2022 y 2023.



## ESTADO INFORME NO FINANCIERO

OMEXOM

**Omexom**

Omexom

Es la marca de VINCI Energies especializada en generación, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica con enFoque hacia las smartgrids.



520

Unidades de Negocio



35

Países

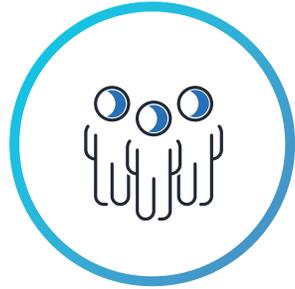


€5.300M

Cifra de Negocio 2024

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 1.4. Cifras Clave.



**712**

Colaboradores

## OMEXOM SPAIN

### 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 2024

**128M€**

Unidades de Negocio

**24**

Localización

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

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 1.4. Cifras Clave.

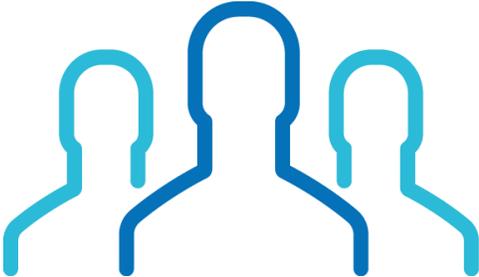
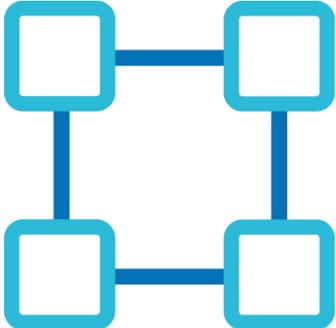
### Cifras clave SME

44,46 M€  
Cifra de Negocio 2024



280  
Colaboradores

10  
Unidades de Negocio



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

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 1.5. Recursos / Activos de VINCI ENERGIES España.

### 1.5.1. Organigrama 2024



Director General  
**Laurent  
CLECH**



CFO  
**Fátima  
RODRÍGUEZ**



Secretario General  
**Gabriel  
ORAA**

**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.

### 1.5.1. Organigrama 2024



**Luis GÓMEZ**  
DIRECTOR PERÍMETRO



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 1.6. 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

## ► 1.6. Recursos / Activos de SISTEM. Visión de futuro

### 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 el Instituto Omexom en España. Durante este ejercicio de 2024 se han desarrollado varias convocatorias de formaciones, a destacar el itinerario de formación para encargados y/o jefes de equipo del Perímetro Omexom.

La formación consiste en cinco módulos

- Módulo de cultura VINCI/Omexom
- Módulo de Seguridad
- Módulo de Medioambiente
- Gestión de Proyectos
- Liderazgo



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 1.6. 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 operar 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)

- 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 2024 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 14064:2018. 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.



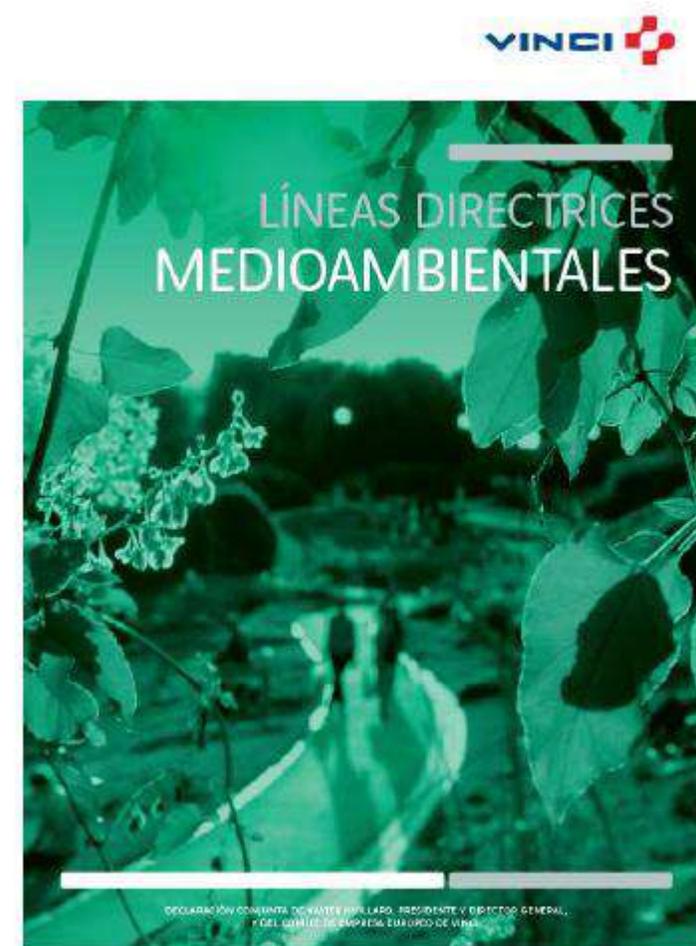
# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 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 entidades puedan proponer a sus clientes soluciones en materia medioambiental.”



<https://www.vinci.com/publi/manife/-dir-env-2023-12-es.pdf>

# 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**.
- Respetar 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 2023, algunos de los objetivos anuales del Sistema de Gestión Ambiental y energéticos han sido los siguientes:

### OBJETIVO



#### Huella de Carbono:

- Reducción de la huella 10% respecto 2023.
- Reducción del 3,5% en la media del consumo en L/100 Km de la flota de vehículos en 2024 con respecto al valor obtenido de 2023.



#### Sostenibilidad:

- Alcanzar 15 proveedores TOP en SME que tengan implementado un sistema de compras sostenibles o sistemas que contribuyen a la sostenibilidad.



# 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 2024, 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 2024 tras la elaboración de la correspondiente evaluación de impacto ambiental.

Aspecto directo <u>significativo</u> 2024		
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
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
Consumo de gasolina/gasoil (L/Volumen de Negocio)	Agotamiento recursos naturales no renovables, Contaminación atmosférica, efecto invernadero, destrucción de la capa de ozono..	SIGNIFICATIVO
Aspecto indirecto <u>significativo</u> 2024		
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 en el año 2024 se adoptaron medidas de reducción más ambiciosas y comprometidas con la protección del medio ambiente.



#### ACTUAR POR EL CLIMA

Reducir nuestras emisiones directas (alcances 1 y 2) de GEI en un 40% de aquí a 2030 (vs 2018). Reducir nuestras emisiones indirectas (alcance 3 downstream y upstream) en un 20% de aquí a 2030 (vs 2019), actuando sobre el conjunto de la cadena de valor de las actividades del grupo. Adaptar nuestras obras y actividades para mejorar la resiliencia frente al cambio climático.



#### OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

VINCI quiere limitar la huella de sus actividades inscribiéndose en una gestión de economía circular. Se basa, en particular, en la mejora de los procesos de diseño y producción, la reducción de la extracción de materias primas vírgenes, la reutilización y el reciclado.

- Favorecer las técnicas y materiales de construcción de bajo consumo de recursos naturales.
- Mejorar la clasificación para sistematizar la recuperación de residuos.
- Desarrollar la oferta de materiales reciclados para limitar la extracción de materias primas.



#### PRESERVAR LOS ENTORNOS NATURALES

A lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos, las entidades del Grupo deben reducir al mínimo su impacto en el medio natural y desarrollar soluciones para conservar los recursos hídricos y favorecer la renaturalización ecológica.

- Prevenir las molestias e incidentes mediante la sistematización de un plan de gestión medioambiental en todas nuestras actividades.
- Optimizar el consumo de agua, especialmente en zonas de estrés hídrico.
- Tender hacia la «cero pérdida neta» 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 2024 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:

- Formación "Ambición Ambiental VINCI"
- Compromiso Medioambiental VINCI Energies Spain.
- Pasaporte Green IT.
- Módulo Medio Ambiente Instituto OMEXOM.
- Formación en Calidad y Medioambiente a Unidades de Negocio.

Se han realizado **auditorías externas por la empresa SGS** a las distintas Unidades de Negocio, revisando todos los parámetros ambientales de las obras.

**Evento día del Medioambiente de Vinci Energies Spain (VES), "Un Planeta, Una Misión II", un evento sostenible:** El 27 de septiembre de 2024 tuvo lugar un encuentro de Embajadores de Medioambiente y de miembros del Club de Medioambiente de VES, en Barcelona, con el objetivo de compartir experiencias, conocimientos e inquietudes con expertos en la materia. Se llevó a cabo una visita a obra, durante la cual se verificaron in situ los compromisos ambientales asumidos por el grupo. Además, se desarrollaron dinámicas grupales centradas en la concienciación y el refuerzo de dichos compromisos. Como parte de la jornada, se realizó un tour en bicicleta bajo el lema 'Hacia una ciudad sostenible', que permitió observar de primera mano los retos ambientales y las mejoras implementadas en la ciudad de Barcelona.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 2.2. Sistema de gestión ambiental

### 2.2.3 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

En línea con nuestros ejes de acción en materia de medioambiente y nuestro firme compromiso con la Economía Circular, el pasado 7 de mayo de 2024 se realizó la donación de 30 equipos portátiles en desuso a la ONG Málaga Acoge, con el objetivo de fomentar su reutilización.

Esta iniciativa no solo contribuye a la protección del medioambiente mediante la reducción de residuos electrónicos, sino que también apoya la labor social que desarrolla la organización, promoviendo la inclusión y el acceso a la tecnología para quienes más lo necesitan.

#NosMovemosPorElPlaneta



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### 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 **42%** en 2024 con respecto a 2023.

Por otro lado, si evaluamos el consumo de la Flota de vehículos de SME en 2024 con respecto a los datos de 2023, se ha logrado reducir el consumo energético L/100km de la flota de vehículos en un **2%**, principal fuente de usos y consumos.

Esta disminución en el consumo energético se debe a varias razones:

- Reducción de la Flota de vehículos y del número de centros de trabajos activos por reestructuración y cierre/pérdidas de contratos de mantenimiento.
- Inicio del Plan de Neutralidad de Carbono que implica:
  - Cambio a comercializadora verde con certificado de Garantía de Origen (GdO).
  - Inicio del plan de sustitución de vehículos de combustión fósil a vehículos eléctricos.



	Energía Consumida 2020	Energía Consumida 2021	Energía Consumida 2022	Energía Consumida 2023	Energía Consumida 2024
kWh/año	19.270.005,95	20.135.185,56	13.307.539,7	10.586.826,0	6.100.236,61
KW/Volumen Negocio	0,26	0,17	0,13	0,12	0,14
L/100km	9,13	9,83	9,23	8,92	8,75

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 2.2. Sistema de gestión ambiental

### 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. Estas actuaciones se enmarcan en los compromisos de VINCI que está en el camino para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero compatible con el Acuerdo de París.

El informe recoge el inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2023 y 2024 con las siguientes consideraciones:

- Recoge las emisiones de las actividades de la organización en España.
- Los GEI considerados son: CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub> 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 ISO 14064:2018 para gases de efecto invernadero en Scopes 1, 2 y 3.

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.

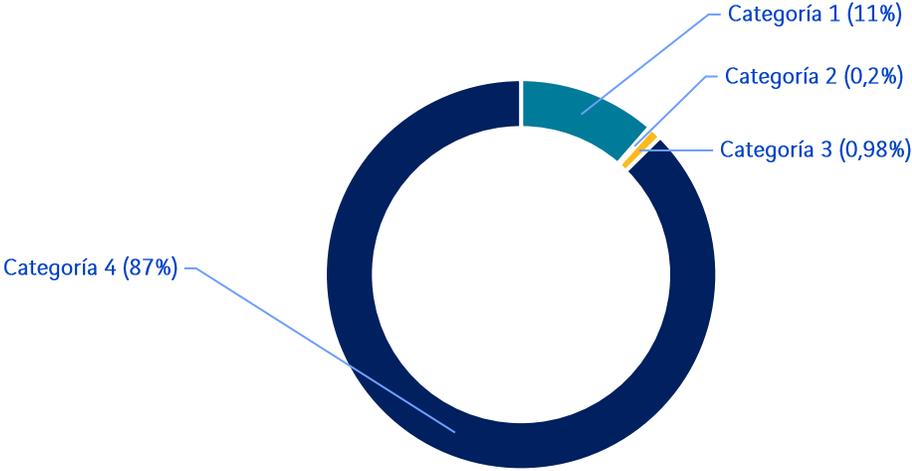
# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

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

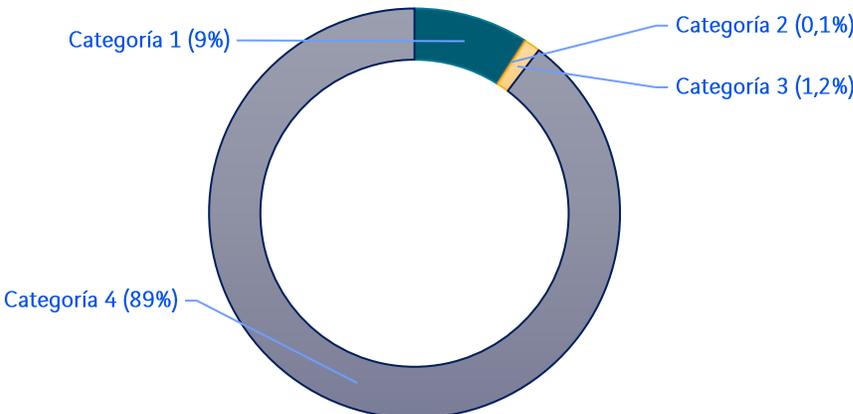
A continuación, se muestra el resultado del cálculo de la Huella de Carbono de nuestra organización para el año 2023 y 2024

Tn CO2eq 2023



■ Categoría 1 (11%) ■ Categoría 2 (0,2%) ■ Categoría 3 (0,98%) ■ Categoría 4 (87%)

Tn CO2eq 2024



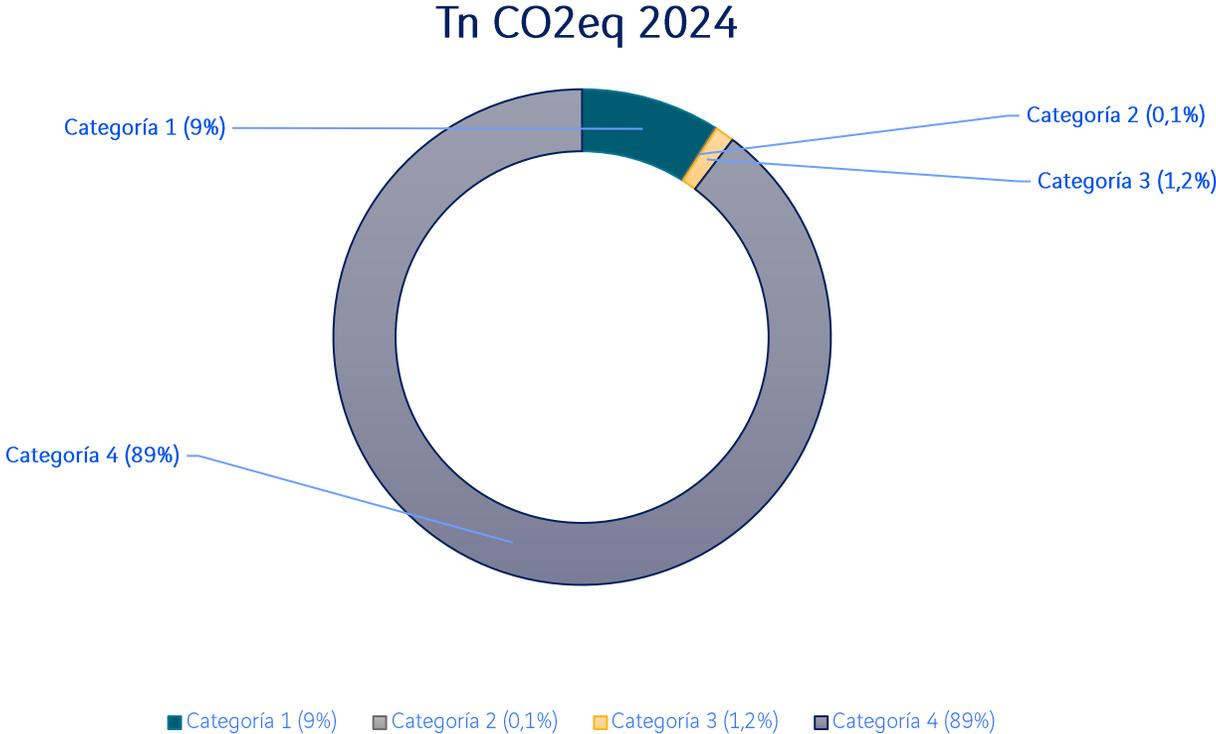
■ Categoría 1 (9%) ■ Categoría 2 (0,1%) ■ Categoría 3 (1,2%) ■ Categoría 4 (89%)

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### 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 2024:



	kg CO2eq	tn CO2eq
<b>Categoría 1: Emisiones Directas</b>	1.556.288,90	1.556,29
Emisiones directas por combustión móvil	1.446.516,95	1.446,52
Emisiones directas por funcionamiento maquinaria	109.771,95	109,77
<b>Categoría 2</b>	19.117,79	19,12
Electricidad importada naves y oficinas	18.785,61	18,79
Electricidad importada vehículos eléctricos	332,18	0,33
<b>Categoría 3</b>	215.701,21	215,70
Desplazamiento de los empleados hogar-centros de trabajo	202.310,43	202,31
Viajes de negocio	13.390,78	13,39
<b>Categoría 4</b>	15.536.364,43	15.536,36
Productos comprados y servicios contratados	12.291.327,46	12.291,33
Extracción, refinado y transporte de combustibles	373.964,00	373,96
Disposición de residuos	2.871.072,97	2.871,07
<b>Total Emisiones 2024</b>	<b>17.327.472,33</b>	<b>17.327,47</b>

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

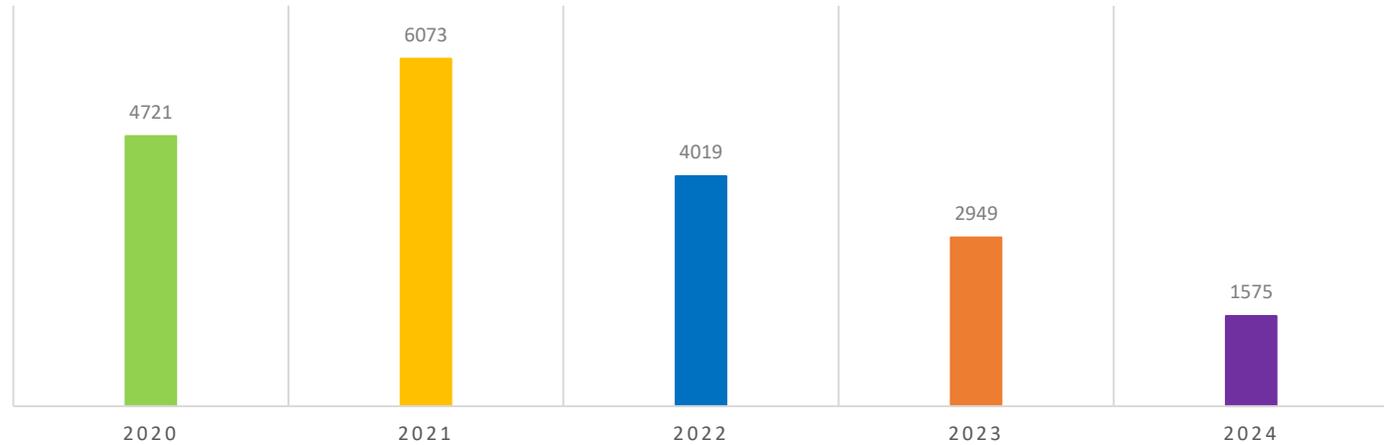
## ► 2.2. Sistema de gestión ambiental

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

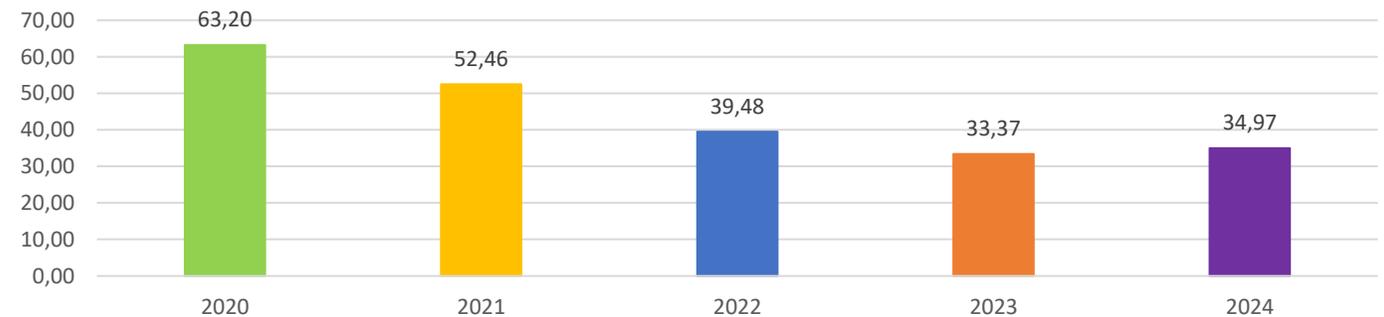
De los resultados del estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

Comparando los resultados de 2024 con los resultados del año 2023, y centrándonos en Los Alcance 1 y 2, podemos observar que han descendido las emisiones. Esta disminución está directamente relacionada con el cambio y evolución de la actividad de la empresa, en el caso de las grandes obras se aplazaron para el año 2025 su ejecución, mientras que el cierre de los contratos de mantenimiento implica un menor consumo de combustibles al minimizar el uso de vehículos de empresa para el desplazamiento. Además, de la disminución de las emisiones de Alcance 2 por cambio a comercializadora de energía verde con Certificado de Garantía de Origen (GdO), y el comienzo del Plan de Electrificación de la Flota de Vehículos.

#### TOTAL EMISIONES (ALCANCE 1+2)



#### TOTAL ALCANCE 1 + 2 T CO2EQ / VOLUMEN NEGOCIO (M€)



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

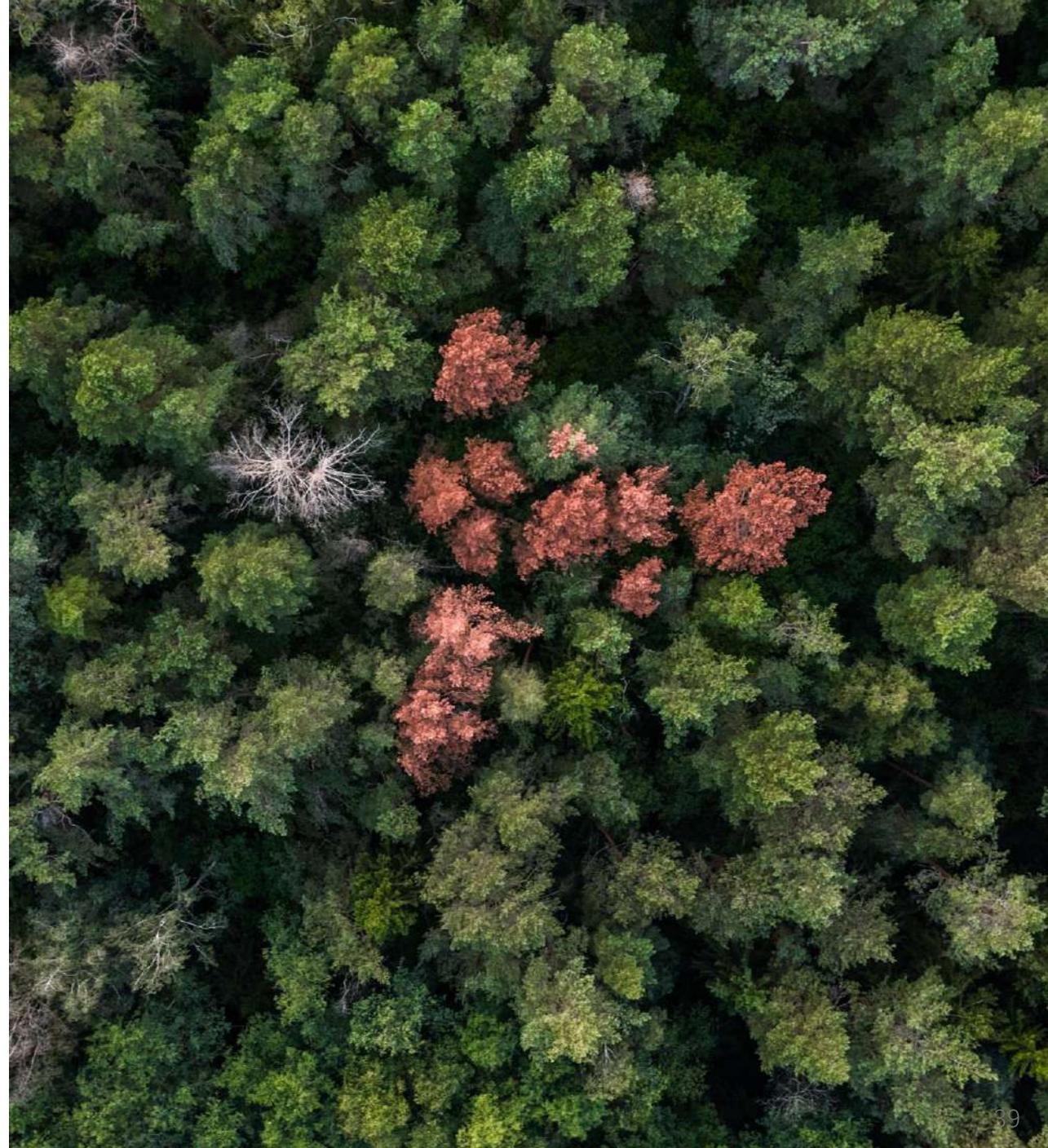
## ►2.2. Sistema de gestión ambiental

### ►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. Sistema de gestión ambiental

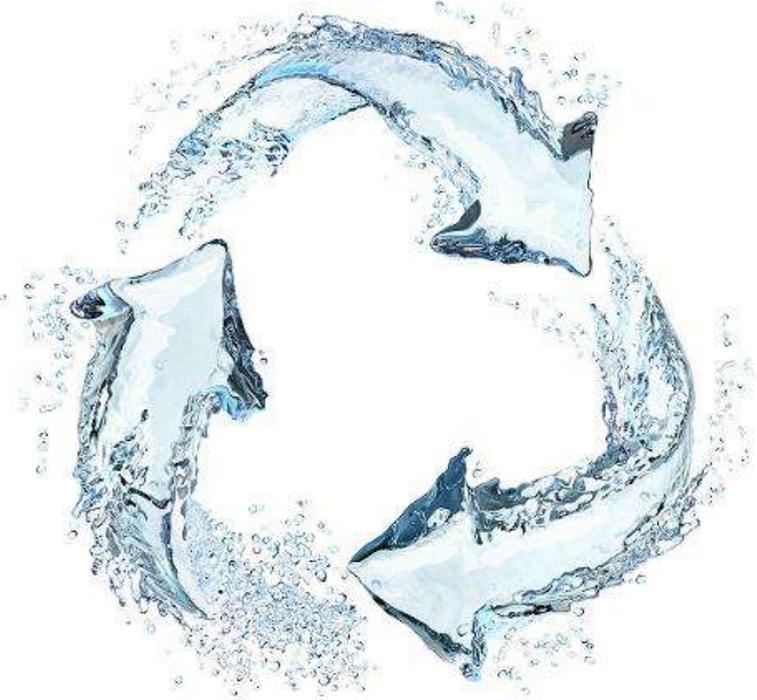
### 2.2.5. Consumo sostenible de recursos. Economía circular

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.

Durante 2024 hemos logrado una notable reducción en el consumo de agua en comparación con 2023. Este descenso se debe, en gran parte, al cambio en el modelo de negocio y al cierre de contratos, lo que ha reducido el número de instalaciones bajo nuestro alcance, pasando de 18 en 2023 a 11 en el año 2024.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Consumo Agua m <sup>3</sup> totales organización	3.159,56	3.221,38	2.975,07	2.219,97	1.162,94	1.170,05	610,47
Consumo Agua m <sup>3</sup> /Trabajador	15,19	14,25	16,90	9,96	7,42	8,80	2,00

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

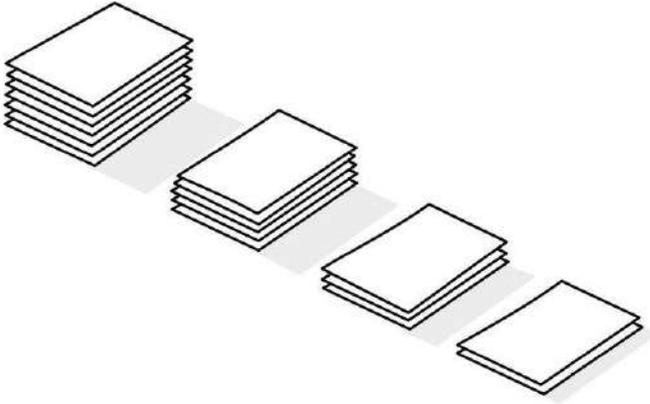
## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### 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	2023	2024
Consumo papel folios	689.500	522.000	585.000	1.096.500	678.000	284.621,11	108.992,36
Consumo Papel folios/volumen de negocio	0,0086	0,0060	0,0063	0,0095	0,0067	0,0033	0,0024



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ►2.2. Sistema de gestión ambiental

### 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. Sistema de gestión ambiental

### 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 2024 para minimizar y limitar el impacto ejercido en la biodiversidad se describen a continuación:

- 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.
- LAT TRUJILLOS-ARENALES: Planificación de los trabajos del proyecto anticipando el cumplimiento de la DIA (Declaración de Impacto Ambiental), en la que se especifica el período de parada de los trabajos por época de crías de aves. El Jefe de Obra comunica al cliente la planificación y antepone la preservación de la fauna y el cumplimiento de la normativa ambiental.
- BU SEVILLA LAT: Instalación de Salvapájaros para la protección a la avifauna en las Líneas de Alta Tensión en diferentes proyectos durante el año 2024.
- SET HUERTA SEVILLA: Instalación de cajas nido en los apoyos de la línea, por la BU SEVILLA LAT.
- PROGRAMA EMBAJADOR@S: Programa diseñado para crear una red de embajadores que ayuden a sensibilización fomentando por el medioambiente participando en campañas internas, fomentando las buenas prácticas ambientales y creando ideas y/o acciones para desarrollar.



## 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, que integra sus metas económicas con su propósito social, no limitándose únicamente a la consecución de objetivos financieros, sino también dedicando esfuerzos a generar un impacto positivo en la sociedad y su entorno. Esta visión se ve reflejada en diversas iniciativas y proyectos enfocados en mejorar el bienestar de sus colaboradores, fomentar el empleo y la diversidad, y asumir su responsabilidad social como parte integral del grupo VINCI.

La inclusión y la solidaridad son valores importantes para SME y VINCI Energies Spain, y estos se integran tanto en las políticas de la organización, como en la forma que reclutan y capacitan a su personal, en la manera que promueven la diversidad y la inclusión y en la forma en que colaboran con las comunidades locales y organizaciones sin fines de lucro.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.1. Plan Estratégico compartido 2022-2025

VINCI Energies Spain y SME como sociedad que opera dentro del grupo, se comprometen a impulsar el crecimiento de las personas y de la organización, acompañando en la integración de una cultura compartida, así como generando estrategias eficaces de adquisición y retención del talento para las Unidades de Negocio.

El objetivo de este plan es conseguir la consolidación del ecosistema de gestión del talento, contando con profesionales alineados con la cultura VINCI Energies y comprometidos con la consecución de la estrategia de negocio

A continuación, se presentan algunas de las acciones realizadas:

- Desarrollo de un plan para el Instituto Omexom
- Propuesta de valor global a los colaboradores con el fin de adquirir y fidelizar el talento.
- Despliegue de los cursos fundamentales a través de la academia VINCI Energies.
- Desarrollo del Plan Employer Branding en colaboración con universidades y escuelas para la implantación del proyecto Young Graduates.
- Digitalización del proceso de evaluación del desempeño con el desarrollo de un proyecto piloto en Taliris.
- Proyecto On Boarding



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.2. 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 2024, SME cierra el año con 194 empleados. La edad media de la plantilla se situaba en 43 años. La antigüedad media de permanencia en la Organización era de 1- 5 años.

Distribución de plantilla en SME España por categoría:

Categoría	2022		2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección	0	0	0	0	0	0
Responsables (GN/RN)	3	33	3	19	4	13
Personal técnico e ingenieros	21	66	6	44	3	14
Supervisores	0	35	0	31	0	14
Administrativos	40	26	27	15	16	8
Personal de obra	3	408	0	315	0	122
Personal total final ejercicio	67	568	36	424	23	171

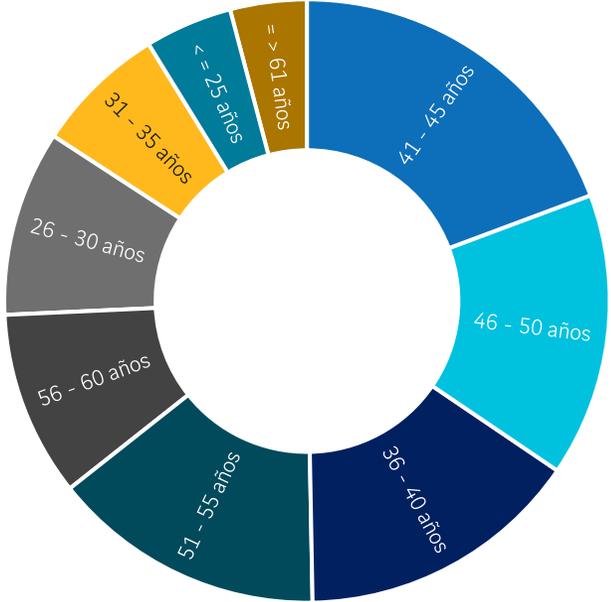
# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.2. Empleo

Distribución de empleados por edad SME. 2021-2024

Plantilla por franja de edad	2022			2023			2024		
	Total 2022	Hombres	Mujeres	Total 2023	Hombres	Mujeres	Total 2024	Hombres	Mujeres
< = 25 años	32	30	2	21	21	0	8	8	0
26 - 30 años	55	43	12	39	31	8	20	17	3
31 - 35 años	76	61	15	44	38	6	18	12	6
36 - 40 años	99	90	9	75	66	9	32	26	6
41 - 45 años	114	100	14	97	90	7	35	33	2
46 - 50 años	123	114	9	73	70	3	31	26	5
51 - 55 años	85	80	5	68	65	3	26	25	1
56 - 60 años	42	42		34	34	0	17	17	0
= > 61 años	9	8	1	9	9	0	7	7	0
Plantilla al final del año por franja de edad	635	568	67	460	424	36	194	171	23

Distribución Plantilla SME 2024



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.2. Empleo

Distribución por antigüedad SME 2022-2024

Plantilla por antigüedad	2022			2023			2024		
	Total 2022	Hombres	Mujeres	Total 2023	Hombres	Mujeres	Total2024	Hombres	Mujeres
< 1 año	206	183	23	184	173	11	29	25	4
1 a 5 años	357	321	36	225	207	18	119	106	13
6 a 10 años	22	16	6	14	9	5	24	20	4
11 a 15 años	20	19	1	16	15	1	10	8	2
16 a 20 años	17	16	1	12	11	1	8	8	0
21 a 25 años	11	11	0	8	8	0	1	1	0
= > 26 años	2	2	0	1	1	0	3	3	0
Plantilla al final del año por grupo de antigüedad	635	568	67	460	424	36	194	171	23

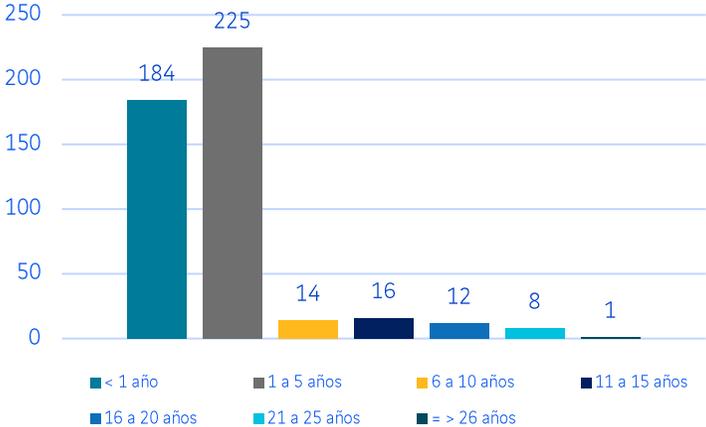


# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

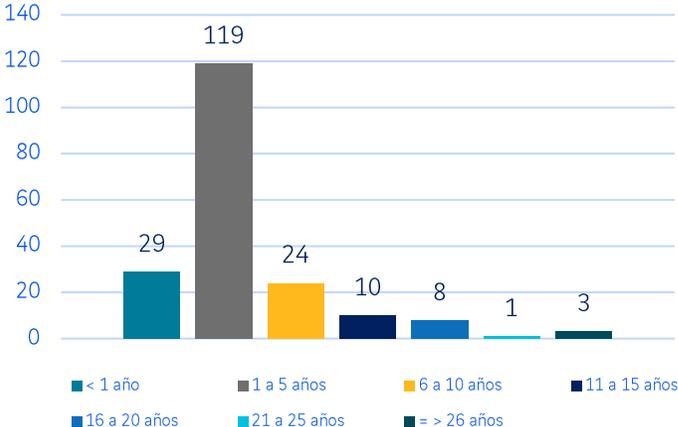
## 3.2. Empleo

Distribución por antigüedad SME 2023-2024

Antigüedad plantilla 2023



Antigüedad plantilla 2024



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.2. Empleo

Distribución de contratos laborales 2022 – 2024 por media de plantilla

Plantilla total por tipo de contrato	Total 2022	2022		Total 2023	2023		Total 2024	2024	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Plantilla total en contrato indefinido	510	458	52	444,6	401,3	43,3	274,17	248,5	25,67
Plantilla total en contrato temporal	268	249	19	76,2	70,6	5,6	5,33	4,58	0,75
Total al final del periodo	778	707	71	520,8	471,9	48,9	279,5	253,08	26,42

Número de incorporaciones 2022 - 2024. Desglose por edad y género

Número de incorporaciones	Total 2022	2022		Total 2023	2023		Total 2024	2024	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
=<30	67	59	8	37	31	6	10	9	1
31-40	72	63	9	55	48	7	19	16	3
41-50	83	72	11	47	42	5	40	36	4
>50	34	33	1	19	19	0	19	18	1
Total al final del periodo	256	227	29	158	140	18	88	79	9

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.2. 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

## 3.2. 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	7%
Supervisor	N/A
Técnicos	15%
Administrativos	-1%
Personal de obra	N/A

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 género.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.2. Empleo

### Salidas de personal

Número de bajas totales	2022			2023			2024		
	Total 2022	Hombres	Mujeres	Total 2023	Hombres	Mujeres	Total 2024	Hombres	Mujeres
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jubilación	3	3	0	0	0	0	4	4	0
Otros motivos (subrogación, invalidez, no superación periodo prueba, etc.)	419	406	13	218	187	31	254	241	13
Renuncias	126	112	14	66	54	12	39	33	6
Fin contrato temporal	52	45	7	20	15	5	8	6	2
Despidos objetivos	54	47	7	29	28	1	49	48	1
Ruptura anticipada de contrato temporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total bajas</b>	<b>654</b>	<b>613</b>	<b>41</b>	<b>333</b>	<b>284</b>	<b>49</b>	<b>354</b>	<b>332</b>	<b>22</b>

### Bajas voluntarias/Renuncias

Número de dimisiones por franja de antigüedad	2022			2023			2024		
	Total 2022	Hombres	Mujeres	Total 2023	Hombres	Mujeres	Total 2024	Hombres	Mujeres
< 1 año	41	37	4	36	31	5	19	16	3
1 a 5 años	81	71	10	26	26	8	290	275	15
6 a 10 años	0	0	0	0	0	0	22	20	2
11 a 15 años	4	4	0	0	0	0	4	3	1
16 a 20 años	0	0	0	2	2	0	12	11	1
21 a 25 años	0	0	0	0	0	0	4	4	0
= > 26 años	0	0	0	0	0	0	3	3	0
<b>Dimisión por antigüedad</b>	<b>126</b>	<b>112</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>59</b>	<b>13</b>	<b>354</b>	<b>332</b>	<b>22</b>

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.3. Organización del trabajo. Conciliación.

En SME existen implantadas 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 **fijar 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	2022 Total Horas	2023 Total Horas	2024 Total Horas
Bajas enfermedad común	91.424	106.904	21.692
Permisos por nacimiento de hijo y otras licencias	19.872	14.720	10.702
Total General	2.112	121.624	32.394



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.4. Beneficios Sociales

VINCI lleva más de 25 años aplicando una ambiciosa política de accionariado de los colaboradores, involucrando a sus colaboradores lo más posible en el éxito del Grupo y sus resultados.

Sean cuales sean sus ingresos, cada colaborador puede acumular ahorros a largo plazo y, al mismo tiempo, contribuir a la solidez del Grupo aumentando la proporción de participación accionarial de los colaboradores.

A finales de 2023, aproximadamente 170.000 empleados y antiguos empleados son accionistas del grupo VINCI a través de los planes CASTOR.

El Plan CASTOR, con aplicación tanto internacional como en Francia, es el programa de ahorro salarial del Grupo VINCI que pretende, allí donde sea posible, proponer a aquellos colaboradores de todas las sociedades pertenecientes al grupo, entre las que forma parte SME, que lo deseen la entrada en el accionariado de VINCI en condiciones favorables.

El objetivo de VINCI es compartir los frutos del desempeño y reforzar la adhesión al Grupo VINCI, como medida de retención del talento. A cierre de 2024, el porcentaje de colaboradores accionistas de VINCI Energies Spain, participantes en el Plan Castor Internacional, fue del 27%. En concreto de SME participaron más de 30 colaboradores.

Al mismo tiempo, VINCI Energies Spain ofrece otros beneficios sociales, como el Programa de descuentos Corporate Benefits del que se benefician todos los colaboradores, incluidos SME, tanto managers como no managers.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.5. 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:

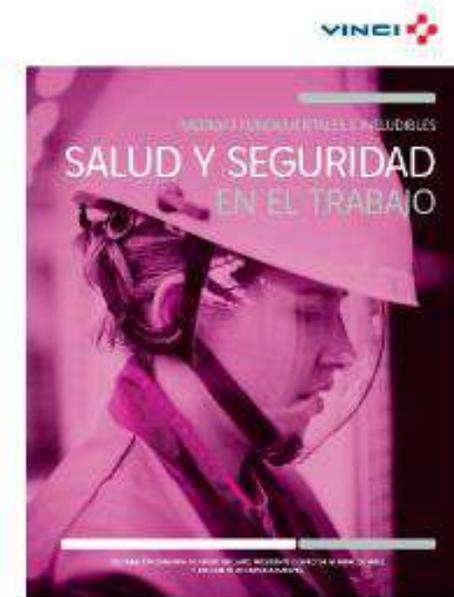
“... Esta declaración manifiesta nuestra convicción compartida de que solo es posible avanzar con la participación de todos los colaboradores y sus representantes, a través de la promoción de nuestra cultura de la seguridad.”

La seguridad y la salud de los colaboradores es un valor por sí mismo en VINCI Energies Spain y en Sistem Melesur Energía que se integra en toda la actividad de la organización. Es la forma en la que hacemos las cosas.

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.



<https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-en.pdf>

### Medidas fundamentales e ineludibles



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.5. 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

## ► 3.5. Salud y Seguridad.

### Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes



### POLÍTICA DE STOP WORK

## STOP WORK POLICY

VINCI Energías España considera como sus principales objetivos proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible y la mitigación del cambio climático.

Por ello os pedimos a cada uno de vosotros el compromiso de Observar, Alertar y Compartir para evitar los incidentes laborales de seguridad y salud o de medio ambiente. Estas tres acciones son la piedra angular de nuestras actividades, de tu actividad:

**Observar** y buscar el detalle de lo que nos rodea y pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud propia o ajena o que pueda causar un daño al medio ambiente.

**Alertar** y tomar la decisión de detener cualquier actividad que pueda producir un incidente laboral de seguridad y salud o de medio ambiente. Antes de que sea demasiado tarde.

**Compartir** y contar de inmediato lo que se ha visto: cualquier acción, omisión, situación o comportamiento inseguro que pudiera repetirse y producir un incidente: intercambiar con los demás para progresar juntos a partir de ese momento.

La **STOP WORK POLICY** debe aplicarse en todo lugar, en todo momento, sin temor a las consecuencias. No se atribuirá ninguna culpa ni responsabilidad a quien señale de buena fe una situación de riesgo o a quien detenga un trabajo, aunque dicha acción posteriormente se revelase innecesaria.

Poniendo la salud, la seguridad y el respeto por el medio ambiente en el centro de nuestras prioridades vamos a desarrollar una auténtica cultura de prevención de riesgos laborales y medioambiental, una cultura que nos une y nos hace más fuertes.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.5. Salud y Seguridad.

### Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.5. Salud y Seguridad. Sensibilización y formación



Safety Week | Del 13 al 17 de mayo de 2024



Safety Week | Del 22 al 26 de mayo de 2023



### Safety Week

Desde VINCI se promueve anualmente la semana de la seguridad "Safety Week". En 2024, se celebró del 13 al 17 de mayo. En esa semana todas las empresas de VINCI organizaron distintas iniciativas y actividades de promoción de la Seguridad y Salud.

El tema de la Safety Week 2024 es "decir STOP".

Decir STOP es fundamental en nuestro compromiso por favorecer la seguridad en VINCI Energies.

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.

#### ► Acciones de personas:

- Seminario Safety Excellence para CLUB GN´S .
- Evento PRL Jornada equipo de prevención
- Puesta en marcha del escenario Realidad Virtual "Descargo en subestaciones".
- Proyecto Focus Group (inicio 2021, desarrollo durante 2022 y 2023)
- Formación Encargados

#### ► Acciones de control:

- Apoyo de empresa externa para visitas de Seguridad por parte de SGS.
- Controles condiciones de trabajo departamentos Seguridad y Salud.
- Detección de incidencias: Mejora del índice de percepción del riesgo

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.5. Salud y Seguridad: Campañas de sensibilización “Mejor que llegar, es volver”.



Por alertas meteorológicas se ha pospuesto la fecha y esta sesión se realizará el próximo **04 de Diciembre**.

~~El próximo día 13 de noviembre~~, tendrá lugar la sesión enfocada en Seguridad Vial en las oficinas de Omexom Málaga a las 09.30 horas.

Muchas gracias por apuntarte a esta sesión. Tu participación es crucial para mejorar la seguridad vial y lograr nuestro objetivo común: Objetivo Cero Víctimas.

Con esta jornada, exploraremos y reflexionaremos sobre cómo podemos crear un entorno más seguro y consciente en el ámbito de la seguridad en la carretera y en la conducción, anima a tus compañeros a unirse a esta iniciativa.

Si tienes alguna pregunta o duda, contacta con Pedro Carrillo ([pedro.carrillo@omexom.com](mailto:pedro.carrillo@omexom.com)).

¡Te esperamos!



Para remarcar la importancia de pararse y pensar antes de actuar, trabajamos en mantener la excelencia en seguridad y fomentamos una correcta cultura de la seguridad y de percepción de riesgo en todos los ámbitos y niveles, desde los procedimientos e instrucciones operativas hasta el comportamiento individual, dando gran importancia al STOP WORK.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.5. Salud y Seguridad: Índices.

### 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 2023	VALORES 2024	ACTUACIONES
Índice de Frecuencia y Gravedad	IF=1,39 IG=0,12	IF=6,83 IG=0,35	IF=1,77 IG=0,12	El trabajo continuo y las campañas de concienciación han servido para bajar nuestros índices y mantenerlos prácticamente cercanos al cero
Realización de formaciones en SyS	17.279h	15.637h	7.620h	
Reconocimientos médicos	1329	879	253	

Accidentes in itinere	2022	2023	2024
Hombre	09	09	02
Mujer	01	01	01

No se han registrado enfermedades profesionales en Sistem Melesur Energía en 2021, 2022 y 2023.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 3.5. Salud y Seguridad: PROGRAMA LIFE

### Cuidando del bienestar de los colaboradores



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.5. Salud y Seguridad: PROGRAMA LIFE

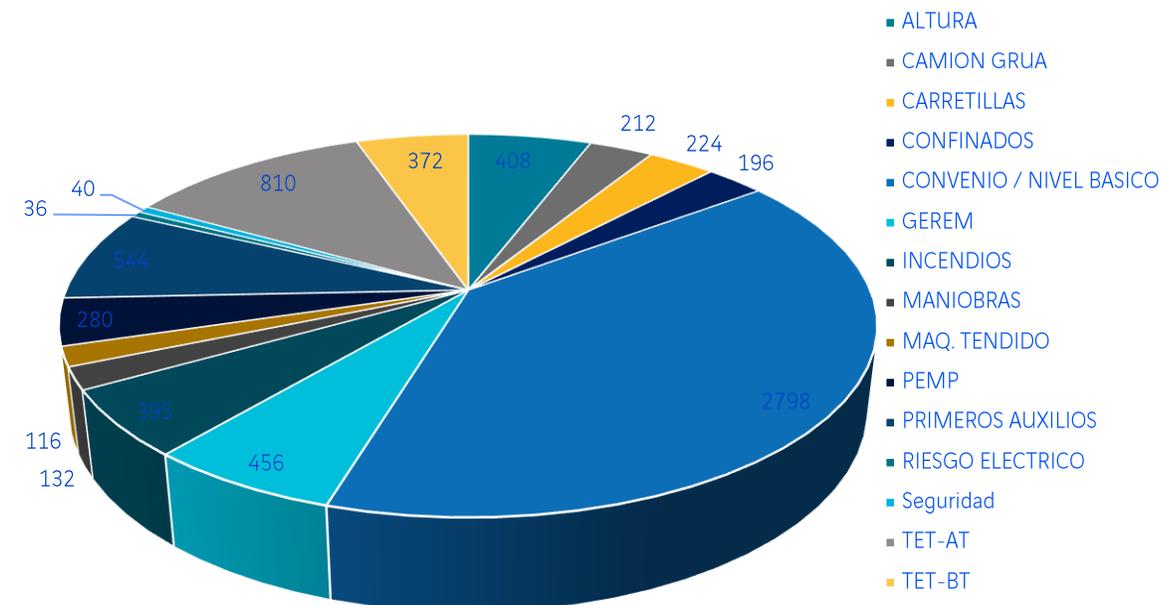
### Formación

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 2024 sigue siendo desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno.

Los contenidos formativos del 2024 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 7.620 horas de formación (un ratio de 26,27 horas/plantilla).



	2024	2023	Diferencia
Nº de Horas	7620	16.769	-54,55%
Plantilla Media Anual	290	525	-44,76%
Ratio Horas/Plantilla	26,27	31,94	-17,75%



## ESTADO INFORME NO FINANCIERO

### ► 3.6. 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

## ► 3.7. 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](mailto: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 2024 se regía por los distintos convenios colectivos provinciales de siderometalúrgica.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.8. Formación y carreras profesionales

SME como empresa perteneciente al grupo VINCI se compromete a mejorar la empleabilidad de sus colaboradores mediante el desarrollo de sus competencias a través de la formación y la construcción de trayectorias profesionales atractivas y sostenibles que contribuyan, en particular, a su desarrollo profesional. Esta ambición se materializa en un sólido sistema de formación y un entorno de gestión que promueve la inclusión, la autonomía y responsabilidad.

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:** También conocida como Entrevista Individual de Management (**EIM**), es una herramienta valiosa para mejorar la comunicación entre el supervisor y el colaborador, y para establecer objetivos claros y alcanzables para el próximo año.

- **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 1.200m<sup>2</sup>, 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

## ► 3.8. 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 2024 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

## ► 3.9. Accesibilidad Universal

### Accesibilidad a personas con discapacidad en SISTEM

Entre su plantilla durante el año 2024, SME empleó a un total de 2 personas con discapacidad.

No obstante, se considera necesario contextualizar esta cifra, teniendo en cuenta la especificidad del sector eléctrico en el que opera SISTEM MELESUR ENERGÍA, S.A., altamente demandante en términos de mano de obra especializada. La estructura operativa de la empresa supone más del 70 % de la plantilla total, concentrando la mayoría de las contrataciones en perfiles técnicos altamente cualificados, vinculados al mantenimiento, adecuación y mejora de infraestructuras eléctricas. Esta especialización, junto con la escasa rotación en estos puestos y la alta exigencia física, dificulta la cobertura de vacantes en este colectivo.

Asimismo, gran parte de los contratos mercantiles de la empresa provienen de licitaciones públicas, lo que conlleva procesos de subrogación de personal. En estos casos, la empresa debe mantener el empleo de las personas que ya prestaban servicios anteriormente, limitando las posibilidades de contratación externa, incluida la incorporación de personas con discapacidad.

Ante este contexto, SISTEM MELESUR ENERGÍA, S.A. ha adoptado medidas alternativas consistentes en la formalización de acuerdos marco y contratos mercantiles con **Centros Especiales de Empleo** para la prestación de servicios complementarios a la actividad principal de la empresa. Durante el año 2024 se han llevado a cabo las siguientes colaboraciones:

Centro Especial de Empleo	Tipo de Servicio	Importe facturado (2024)
Fundación Juan XXIII-Roncalli	Suministro de material	4.450 €
Iturri S.A.	Suministro de material	127.200 €
Protec & Martí	Suministro de material	2.989 €
Ilunion Limpieza y Medioambiente	Servicios de limpieza	22.038 €
<b>Total colaboración CEE</b>		<b>156.677€</b>

Estas contrataciones reflejan el compromiso de la empresa con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, en línea con el cumplimiento de la legislación vigente y el impulso de una cultura empresarial socialmente responsable. En base a lo expuesto, se considera justificada la **solicitud de declaración de excepcionalidad** presentada por SISTEM MELESUR ENERGÍA, S.A., en atención a las circunstancias técnicas, organizativas y productivas descritas.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 3.10. Igualdad

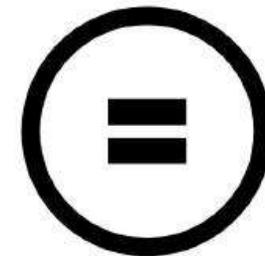
En SME se encuentra establecido un Plan de Igualdad que tiene como objetivo promover la integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la Ley Orgánica 3, del 22 de marzo del 2007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

**System**<sup>®</sup>  
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

## ► 3.10. 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

## ► 3.10. 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

## ► 3.10. 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

## ► 3.10. Igualdad

### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



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

SME cuenta con 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 2024 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.

SME tiene un fuerte compromiso ético y de cumplimiento legal y cuenta con un Código de Ética y Comportamiento, así como mecanismos para prevenir la corrupción y una plataforma para denuncias. Además, se compromete a cumplir con los estándares internacionales de Derechos Humanos y tiene un modelo de cumplimiento legal y ético para prevenir actos de corrupción y violaciones de Derechos Humanos y medioambiente. Cabe añadir que evalúa periódicamente los riesgos y aplica los principios de privacidad de datos. También se adhiere a iniciativas externas para abordar los desafíos de manera colaborativa.

- 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

## ► 4.1. Código de ética y comportamientos

La ética esta en el centro de todas las relaciones comerciales entre SME y sus grupos de interés. El Grupo VINCI espera de SME un comportamiento intachable, basado en la honestidad, la lealtad, el respeto a la dignidad y a los derechos de la persona. Este compromiso se lleva al mas alto nivel del Grupo y de SME.

El Manifiesto define el marco común para VINCI Energies Spain y todas las demás sociedades, entre las que se incluye SME, a través de ocho compromisos universales.

El Código de Ética y Comportamiento formaliza todos los principios de la ética profesional que se aplican en todas las circunstancias y en todos los países donde el Grupo esta presente y a todas sus empresas.

Contiene una serie de reglas que definen actitudes y proporcionan pautas que reflejan un comportamiento personal y profesional ejemplar en interés del Grupo. Todos los colaboradores de SME, sea cual fuere su función y nivel jerárquico, tienen el deber de respetar los principios de comportamiento descritos en dichas reglas.

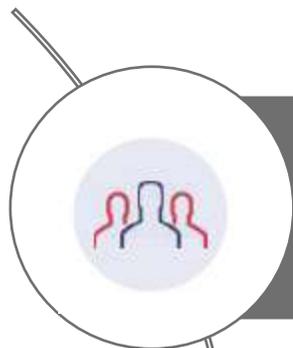
**Cada cual debe velar por la correcta aplicación del Código Ético, no sólo en lo que le corresponde, sino también en su entorno y ante las personas que estén bajo su responsabilidad.**

Los 53.000 principales directivos del Grupo, incluidos los directivos de VINCI Energies Spain y por lo tanto los Directivos responsables de SME, se han comprometido a respetar y aplicar estos principios en su ámbito de responsabilidad. Este documento, se acompaña de un Código de Conducta Anticorrupción que establece las reglas para prevenir actos de corrupción, en particular identificando los riesgos en los procesos de negocio y explicando los comportamientos a evitar.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

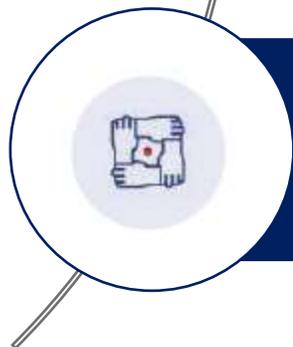
## ► 4.1. Código de ética y comportamientos



**Socios y Subcontratistas:** La exigencia de integridad y transparencia se aplica no solo a los colaboradores de SME sino también a sus socios y subcontratistas. La evolución de estos últimos, además de sus competencias técnicas, también se refiere a sus propios compromisos en materia de respeto a los Derechos Humanos y Ética Empresarial, y adhesión a los valores VINCIU.



**VINCI Integrity:** SME cuenta con la plataforma digital VINCI Integrity, disponible través de la intranet y el sitio web del Grupo. Esta plataforma permite a los colaboradores y grupos de interés denunciar cualquier conducta inapropiada en materia de Derechos Humanos, ética empresarial.



**Gobernanza:** El Departamento de Ética y Vigilancia reporta al Presidente y Consejero Delegado. En estrecha colaboración con los departamentos de las divisiones, las distintas funciones corporativas y el Comité de Ética y Vigilancia del Grupo, y apoyándose en la experiencia interna (Legal, Auditoría, Recursos Humanos, Sistemas de Información, Ética y cumplimiento, comité de dirección "GDPR", comité de dirección de Derechos Humanos) o externa, coordina la implementación del sistema de prevención.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

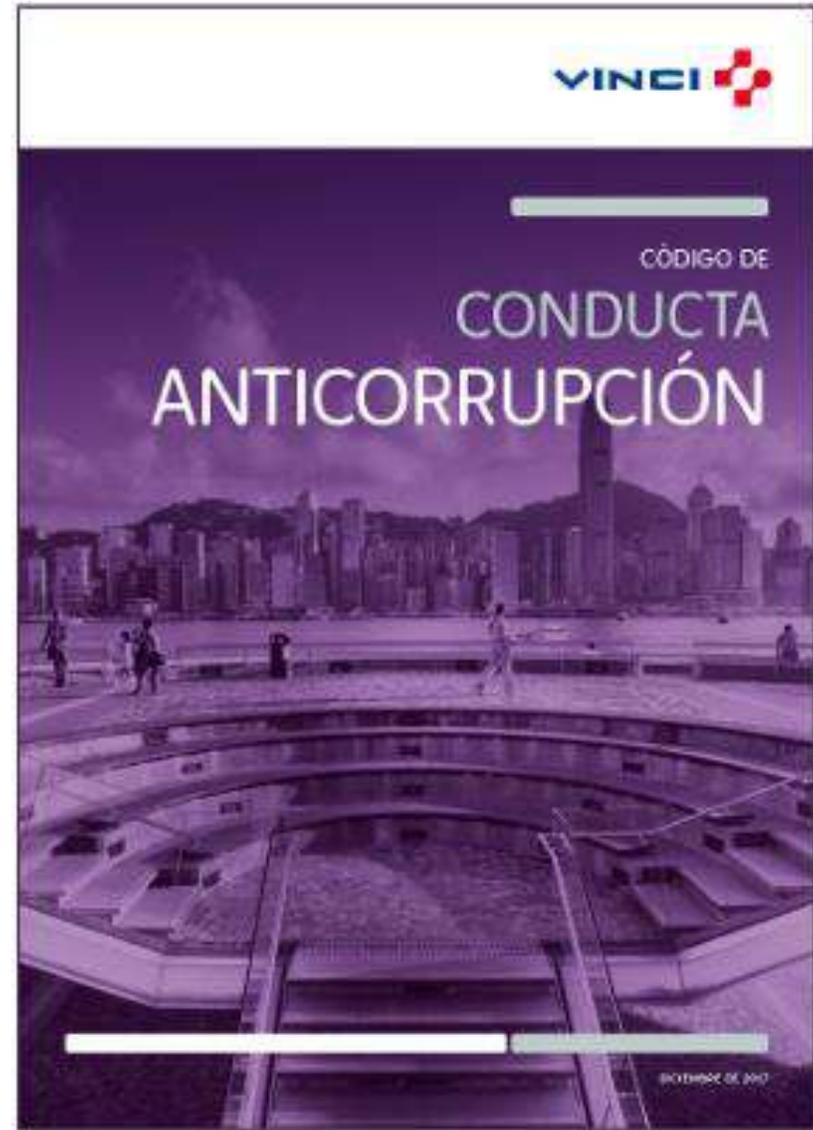
## ► 4.2. Anticorrupción

SISTEM tiene implementada una política anticorrupción y asume como propio el código de conducta anticorrupción del grupo VINCI donde se establecen, entre otros, los códigos que deben observarse entre nuestro personal y los grupos de interés que pueden ser representativos en nuestra actividad.

*Nuestro Manifiesto, promueve el cumplimiento de los principios éticos. Nuestro Código de Ética y Comportamientos formaliza las normas de conducta que se imponen a todas nuestras empresas y colaboradores. La lucha contra la corrupción figura como el primero de estos principios. No se trata únicamente de que cada colaborador del grupo VINCI adopte un comportamiento intachable, sino que participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.*

Xavier Huillard,

Presidente y Director General de VINCI



<https://www.vinci.com/publi/manifeste/cor2017-12-es.pdf>

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 4.3. 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

## 4.4. 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

## ► 4.5. Compromisos VINCI

### Derechos Humanos

#### 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.

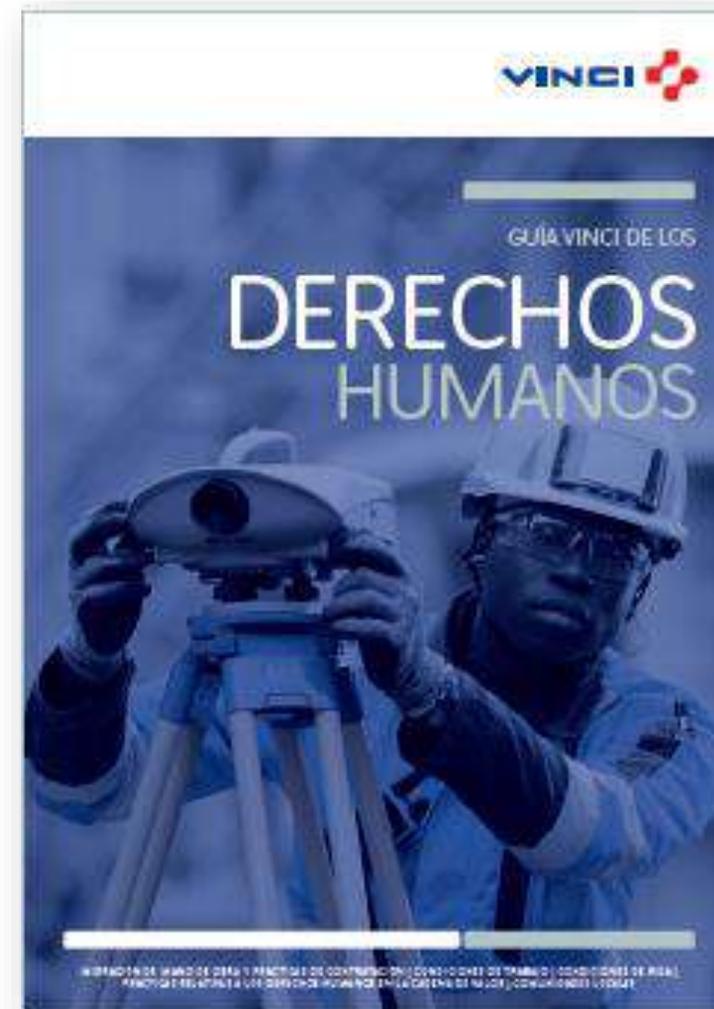
- Velar por el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades
  - *Migración De Mano De Obra Y Prácticas De Contratación*
  - *Condiciones de trabajo*
  - *Condiciones de vida*
  - *Prácticas Relativas a los Derechos Humanos en la Cadena de Valor*
  - *Comunidades Locales*
- Actuar como empleador 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



## ► 4.6. Compromisos VINCI

SME y el Grupo Vinci Energies Spain velan por el respeto a los Derechos Humanos en sus operaciones y otorga gran importancia a las condiciones de trabajo de sus colaboradores y subcontratistas, así como el respeto por las comunidades locales

Para ello, se compromete a cumplir con los estándares internacionales de Derechos Humanos: el Pacto Mundial, del que VINCI es signatario desde 2003, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y dispone de objetivos de reducción de gases de efecto invernadero aprobados por Science Bases Targets Initiative (SBTI). El Grupo ejerce una mayor vigilancia en cinco áreas:

Prácticas de contratación y migración laboral



Prácticas de empresas subcontratadas y de trabajo temporal



Condiciones de trabajo



Condiciones de alojamiento



Relaciones con las comunidades locales



Para cada una de ellas, se establecen directrices en el marco de la Guía de Derechos Humanos VINCI, disponible en 23 idiomas, que se aplican a todos los negocios y ubicaciones del Grupo.

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.

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 4.5. Cumplimiento legal y normativo

### Derechos Humanos

SME y el Grupo Vinci Energies Spain trabajan para prevenir actos de corrupción, graves violaciones a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente.

El Grupo VINCI dispone de un modelo de cumplimiento legal y normativo que pone especial énfasis en la detección y prevención de cualquier incumplimiento o irregularidad en cualquiera de sus filiales, que pueda contravenir lo recogido en el Código de Ética y Comportamientos y en el Código Anticorrupción, en particular, la prevención de actos de corrupción, de graves violaciones de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente.

Para ello, cuenta con un **Departamento de Ética y Vigilancia** que reporta al Presidente y al Consejero Delegado y que trabaja en estrecha colaboración con los departamentos de las divisiones, las distintas funciones corporativas y el Comité de Ética y Vigilancia del Grupo.

**SME como colaborador del grupo VES ha firmado la declaración de conformidad con el contenido del Código de Ética y Comportamientos y el Código de Conducta de Anticorrupción**, además de haber realizado una formación específica en materia de anticorrupción y Derechos Humanos.

Existe un **Canal de Denuncias** a disposición de todos los grupos de interés. En 2024, no se ha registrado ningún caso de corrupción, ni ningún caso significativo de incumplimiento normativo.



## 05 Información sobre la sociedad

**SME, dentro de la red de OMEXOM, forma parte de la sociedad y colabora con algunos de sus agentes con el fin de estar presente en la comunidad de hoy y para ayudar en la creación de la sociedad de mañana.**

Entre las partes interesadas de SISTEM, y con las cuales interactuamos de diversas formas, se encuentran:

- Nuestros trabajadores, la parte ventral de nuestra empresa y sobre la que edificamos la empresa.
- Los clientes, de ámbito público o privado, a quienes dirigimos nuestros esfuerzos.
- Nuestra empresa matriz, VINCI, la que nos conmina a cumplir sus compromisos internos y externos.
- Los fabricantes y proveedores, con los que colaboramos para satisfacer a los clientes.
- Los centros docentes, en los que buscamos nuestros trabajadores de mañana.
- Las entidades deportivas, organizaciones no gubernamentales y otras asociaciones, a las que apoyamos de diversas maneras.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 5.1. Compromisos con el Desarrollo Sostenible

### Compromiso N° 4: ¡Juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!



#### 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 Wighth, 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:



<https://www.fundacionvinci.es/>

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## ► 5.1. Compromisos con el Desarrollo Sostenible

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.



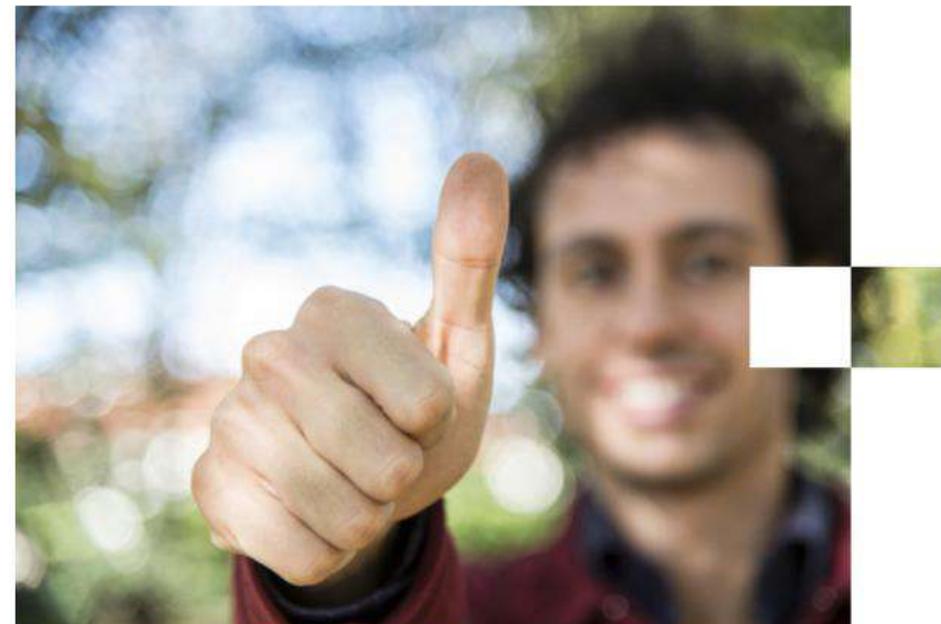
- **Integración por la vivienda:** La Fundación anima a los actores que permiten el acceso y mantienen en la vivienda a personas vulnerables.



- **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.



**15**

Proyectos apoyados en 2024



**282**

Proyectos presentados en 10 años



**85**

Proyectos subvencionados en total

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

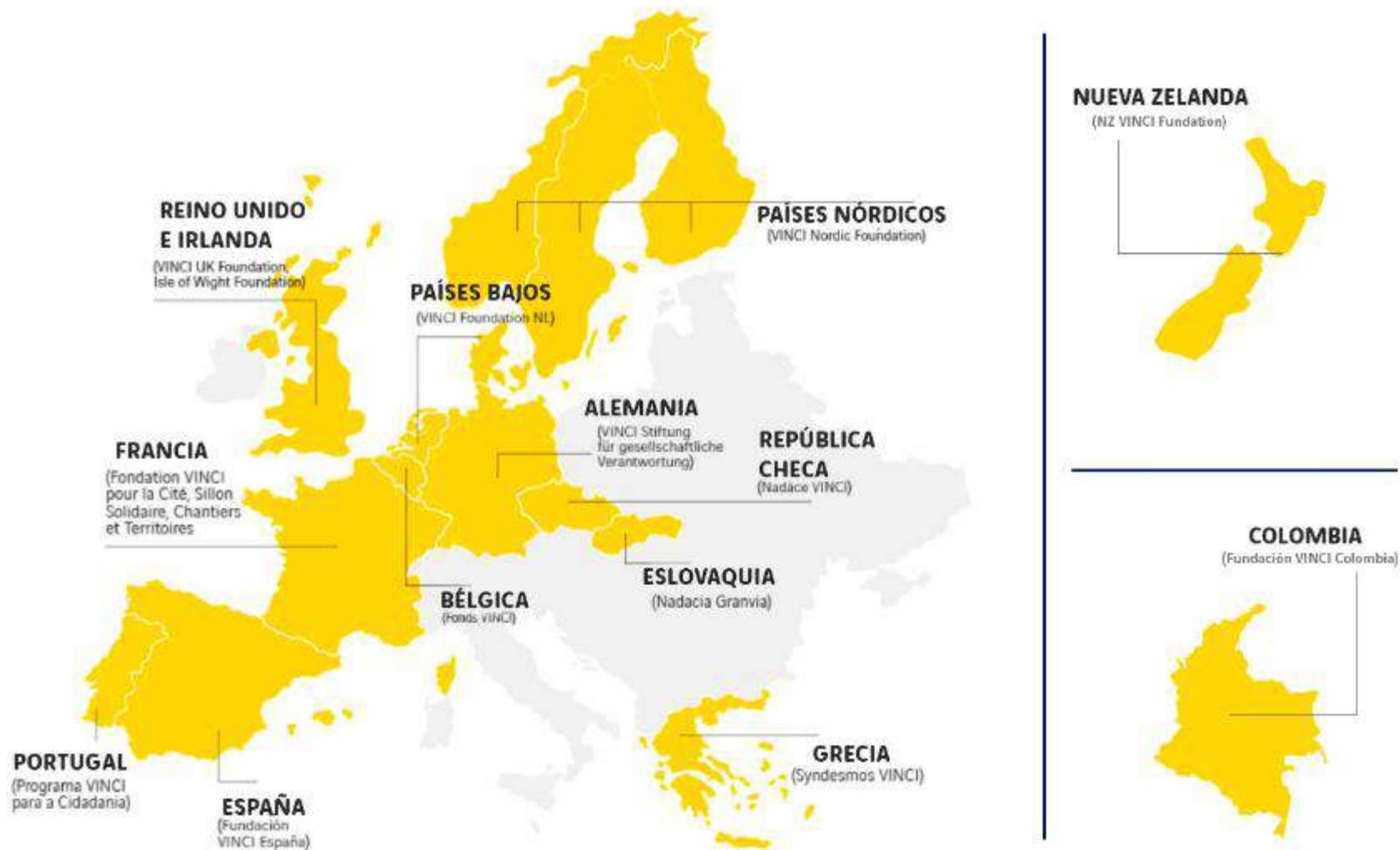
## ► 5.1. Compromisos con el Desarrollo Sostenible

### Áreas de Influencia

La Fundación apoya a las entidades sin ánimo de lucro que trabajan principalmente **por el acceso al empleo y la formación de personas en situación de vulnerabilidad**.

Además, la Fundación VINCI España apoya no solo iniciativas encaminadas a la ayuda de comunidades desfavorecidas sino también la movilidad de personas en situación de vulnerabilidad para que consigan la mayor autonomía posible.

La Fundación VINCI ha constituido desde 2002 hasta la fecha, 13 fundaciones. Con ellas, ha apoyado **572 proyectos** a través de **1568 padrinos** y madrinas otorgando hasta **6 millones de euros en ayudas**.



# 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

## ► 5.1. Compromisos con el Desarrollo Sostenible

### 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 desarrollo, 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.



- **eco2VE:** En 2024 se implantó la nueva Herramienta 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 es una mejora de la anterior calculadora CarbonApp.

# 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 2024:

- Número de proveedores/subcontratas evaluados: 121.
- Número de proveedores/subcontratas evaluados y aprobados: 116.
- Número de proveedores/subcontratas evaluados a los que se les recomienda que tomen medidas para mejorar sus deficiencias: 45.
- Número de proveedores evaluados a los que se les envía el requerimiento de un plan de acción: 6.

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 2024, todos los proveedores y subcontratas han resultado homologados positivamente por SME.

Durante 2023 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 2024.

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	2023	2024
SISTEM MELESUR	4,34	2,92	3,38	4,22	4,0	4,65

Los datos evidencian una evolución positiva en la puntuación, registrando un aumento de 0,65 puntos en el periodo comprendido entre 2023 y 2024.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## 5.4. Información Fiscal

Resultados de Sistem Melesur Energía SA, del ejercicio 2024:

	2020	2021	2022	2023	2024
	(miles €)				
Resultado contable antes de impuestos	-24.683	-22.342	-11.038	-1.135	-2.837
Base imponible fiscal	-45.663	-12.539	-8.812	-268	-2.230
Impuesto sobre beneficios	4.146	3.177	2.972	10.092	558



## 06 Gestión del Riesgo

**SME** identifica, clasifica y evalúa periódicamente los riesgos de su actividad y de cada una de las Unidades de Negocio, estableciendo mecanismos de control.

En SME y VINCI Energies Spain, como parte de su compromiso con el cumplimiento normativo, se lleva a cabo una evaluación periódica de los posibles riesgos que podrían afectar a sus Unidades de Negocio relevantes, y se establecen mecanismos de control para cada uno de ellos, asignando responsabilidades de manera adecuada. Entre los mecanismos de control se incluyen las políticas del Grupo y auditorías regulares. 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.

Asimismo, se ha elaborado un plan de continuidad de negocio (PCN) que se centra en analizar los posibles riesgos a los que se podrían enfrentar y establece protocolos de actuación en caso de que estos riesgos se materialicen, asegurando así la continuidad de la actividad. Para ello, se ha recopilado información y se han llevado a cabo entrevistas con los diferentes departamentos de SME, con el fin de diseñar un plan de acción exhaustivo y eficaz.



# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

## Protección de datos

SME y VES promueven el respeto a la vida privada de sus colaboradores y de terceros aplicando los principios de la política del Grupo VINCI.

El respeto a la vía privada de los colaboradores y de terceros es promovido por SME en todas sus Unidades de Negocio. SME aplica los principios de legalidad, transparencia, proporcionalidad y pertinencia en la recopilación, el tratamiento y la conservación de los datos personales, tal y como establece la política del Grupo.

Para ello, los datos personales son recopilados y procesados sobre una base legítima y legal, y los datos recogidos son proporcionados cuantitativa y cualitativamente a los fines para los que se tratan. Además, el periodo de conservación de los datos es adecuado a los fines del tratamiento y a las obligaciones reglamentarias, y una vez transcurrido dicho periodo, los datos se destruyen, se anonimizan o se archivan.

SME asegura que las personas afectadas sean informadas de los fines del tratamiento, de los procedimientos de acceso a sus datos personales y de sus derechos de rectificación, supresión, limitación y oposición al tratamiento de sus datos. También se han adoptado medidas de seguridad adecuadas para garantizar la confidencialidad de los datos y limitar los riesgos de su divulgación, manipulación o destrucción. Si SME recurre a terceros para recopilar o procesar datos de carácter personal, se asegura de que dichas entidades ofrezcan un nivel equivalente de confidencialidad y seguridad.



# 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)





**Cumplimos la promesa de la transición energética**