



**GHESA**

Ingeniería y Tecnología, S.A.

**INFORME DEL ESTADO  
DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA**

**GHESA  
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA S.A.**

**2022**

**ÍNDICE**

	<b>Página N°</b>
1. OBJETO.....	1
2. ALCANCE .....	1
3. MÉTODO .....	1
4. RESULTADOS.....	1
4.1 EL MODELO DE NEGOCIO PARA LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE GHESA.....	2
4.1.1 Nombre de la compañía .....	2
4.1.2 Modelo de negocio .....	2
4.1.3 Ubicación de la sede social .....	2
4.1.4 Ubicación de las operaciones.....	2
4.1.5 Criterios de elaboración del Estado de Información no Financiera .....	3
4.1.6 Régimen de propiedad y forma jurídica .....	3
4.1.7 Organización y estructura:.....	4
4.1.8 Objetivos y estrategias de la compañía .....	4
4.1.9 Gestión de los principales riesgos relacionados con las actividades de la organización.....	5
4.2 INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL .....	7
4.2.1 Uso sostenible de los recursos.....	9
4.3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	10
4.3.1 Plantilla.....	10
4.3.2 Remuneración del Consejo de Administración.....	16
4.3.3 Organización del trabajo.....	16
4.3.4 Salud y seguridad .....	17
4.3.5 Relaciones sociales .....	19
4.3.6 Formación.....	20
4.3.7 Accesibilidad universal.....	21
4.3.8 Igualdad .....	21
4.3.9 Política contra todo tipo de discriminación .....	23
4.4 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	23
4.4.1 Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.....	23
4.5 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	24
4.5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno .....	24
4.6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD.....	25
4.6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	25
4.6.2 Subcontratación y proveedores.....	26

## ÍNDICE

	<b>Página N°</b>
4.6.3 Clientes y consumidores.....	26
4.6.4 Información fiscal .....	27
5. ANEXOS .....	27

## **1. OBJETO**

El objeto de este documento es cumplir con el requisito legal recogido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, al cual GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. está sujeto.

## **2. ALCANCE**

El alcance del contenido de este documento se delimita a GHESA Ingeniería y Tecnología S.A., si bien, con ella se integran el resto de compañías integradas en su estado de cuentas consolidadas, por consolidación global o proporcional. Las referidas empresas son: GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. LLC, situada en Arabia Saudí, y GHESA Gulf, situada en Qatar, consolidándose el resto de empresas participadas por puesta en equivalencia. En este documento se recogen los datos correspondientes al ejercicio de 2022.

## **3. MÉTODO**

La forma en que se ha elaborado este documento ha sido recabando de los responsables de las diferentes áreas de gestión implicadas en su alcance, toda la información necesaria para elaborar este informe de información no financiera: la Dirección de RR.HH. la Dirección Financiera, la Dirección Jurídica y la Dirección de Calidad y Organización.

## **4. RESULTADOS**

Los resultados de este informe quedan recogidos en los seis puntos siguientes:

- 1) El modelo de negocio para la gestión y organización de las actividades de la organización
- 2) Información medioambiental
- 3) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
- 4) Respeto de los derechos humanos
- 5) Lucha contra la corrupción y el soborno
- 6) Información sobre la sociedad

## 4.1 EL MODELO DE NEGOCIO PARA LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE GHESA

### 4.1.1 Nombre de la compañía

GHESA Ingeniería y Tecnología, S.A., junto con las compañías integradas en su estado de cuentas consolidadas, por consolidación global o proporcional: GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. LLC, y GHESA Gulf, y el resto de empresas participadas por puesta en equivalencia.

### 4.1.2 Modelo de negocio

GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. se constituyó inicialmente con el objetivo de desarrollar proyectos para el sector eléctrico, especialmente en el área de generación. Con posterioridad se ha ido promoviendo un amplio proceso de diversificación orientado a otros campos con sinergias en aspectos tecnológicos y de gestión.

Actualmente, las principales líneas de negocio son:

- Generación convencional
- Energías renovables
- Sector nuclear
- Arquitectura
- Transporte
- Agua y Arte

### 4.1.3 Ubicación de la sede social

C/ Magallanes, 3 (28015 Madrid). España.

### 4.1.4 Ubicación de las operaciones

GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. opera prácticamente en todo el mundo, con especial relevancia en Europa, América del Sur, Asia y África, manteniendo sucursales o filiales en distintos países, tales como Qatar, Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, Ecuador, Chile, Bolivia y Perú.

#### **4.1.5 Criterios de elaboración del Estado de Información no Financiera**

La elaboración de este documento, que forma parte integrante del informe de gestión al 31 de diciembre de 2022 de GHESA Ingeniería y Tecnología S.A., se ha realizado de conformidad con los requisitos previstos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la elaboración de este documento, GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. se ha basado, sobre todo, en la iniciativa mundial de presentación de memorias de sostenibilidad, del Global Reporting Initiative (GRI G4 Standards), estándar de reconocido prestigio internacional, pues alrededor del 90% de las mayores empresas del mundo reportan sus progresos sociales, medioambientales y de gobierno utilizando los indicadores GRI.

#### **4.1.6 Régimen de propiedad y forma jurídica**

GHESA Ingeniería y Tecnología, S.A. es una Sociedad Anónima. Su creación, en 1963, fue una iniciativa de empresas del sector eléctrico en colaboración con la empresa norteamericana Gibbs & Hill, Inc. (NY), que asumió el papel de socio tecnológico hasta la venta de su participación a los socios españoles en 1992.

En 1971, con motivo del lanzamiento de la 2ª fase del Programa Nuclear en España, GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. promovió la creación de Empresarios Agrupados, en colaboración con otras ingenierías españolas, con el objetivo de concentrar capacidades y recursos para el desarrollo de la ingeniería de las centrales nucleares y de todo tipo de grandes proyectos de generación termoeléctrica. Las actividades de Empresarios Agrupados se gestionaron a través de una Agrupación de Interés Económico (AIE).

En enero de 2020 GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. pasa a formar parte del grupo de empresas China Energy Engineering Group Planning & Engineering Co (CPE), a través de su compra por la compañía ZiJing International Energy (HK) Company Limited

A su vez, las uniones temporales de empresa (UTE) que fueron creadas para realizar trabajos directamente relacionados con el área nuclear, actualmente y como consecuencia de la compra de GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. por CPE, se han transformado en dos sociedades limitadas: EA Servicios Explotación Nucleares GNIT S.L. y EA Servicios Desmantelamiento Nuclear GHTR S.L. pasando a ser empresas participadas por GHESA Ingeniería y Tecnología, S.A.

En la actualidad GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. (en adelante GHESA) y Empresarios Agrupados Internacional (en adelante EAI) con más de 1.000 empleados directos (500 de GHESA y 583 de EAI), constituyen uno de los grupos de ingeniería más importantes de Europa, con capacidades tecnológicas de gestión para el desarrollo de proyectos complejos de diversa índole en el ámbito nacional e internacional.

#### **4.1.7 Organización y estructura:**

El principal órgano de gobierno de GHESA es su Consejo de Administración (compuesto por 7 miembros: 1 mujer y 6 hombres, incluyendo al Consejero Delegado).

Más del 50% del personal de GHESA trabaja para EAI, empresa que desempeña una responsabilidad funcional con estos trabajadores (asignación de tareas, cumplimiento de horarios...) manteniéndose en todo momento coordinada con GHESA, siendo esta última empresa la responsable de la gestión administrativa de todos sus trabajadores.

A fecha 31/12/2022 existían 7 uniones temporales de empresa activas con participación de GHESA a fin de atender proyectos de diverso tipo, tanto nacionales como internacionales.

En España GHESA también tiene participación en la sociedad Papertech Energía S.L.

Internacionalmente, GHESA mantiene sucursales en Perú, Ecuador, Bolivia, Chile y Emiratos Árabes Unidos, y filiales en Qatar, Arabia Saudita, Argentina y México (dos filiales).

#### **4.1.8 Objetivos y estrategias de la compañía**

El principal objetivo de GHESA es el mantenimiento la excelencia en la prestación de servicios en el área de la ingeniería y consultoría para el sector eléctrico y el sector infraestructuras y ser una organización de ingeniería de referencia en el plano internacional, en el área de generación eléctrica en general y en particular en el campo de energías renovables, y también en el área de infraestructuras en aeropuertos, hospitales, edificios singulares y soluciones comerciales con agua.

Otros objetivos para el ejercicio 2022 son:

- Ser líder internacional en los campos de su actividad.
- Mejorar continuamente la Calidad de todas nuestras actividades.
- Conseguir la satisfacción de nuestros clientes mediante el entendimiento de qué es lo que el Cliente requiere, suministrándole el servicio solicitado sin defectos ni dilación
- Crear valor: asegurar nuestro éxito mediante la creación de valor para las empresas socio.

Para lograr esos objetivos, en la empresa:

- Actuaremos en todo momento manteniendo la integridad ética y moral, guiándonos por estándares éticos y morales exigentes, haciendo honor a nuestros compromisos, y aceptando la responsabilidad por nuestras acciones.
- Continuaremos siendo una organización innovadora que desarrolle actuales y nuevas capacidades tecnológicas, y que participe activamente en programas de I+D+i.

- Mantendremos un espacio para el desarrollo profesional focalizándonos en nuestro interés por las personas, ya que las personas son nuestro activo fundamental y nuestra ventaja competitiva. Valoraremos sus conocimientos, habilidades y puntos de vista, y promoveremos su formación, desarrollo profesional y estabilidad.
- Actuaremos conforme a los requisitos de responsabilidad social corporativa de, proteger el medio ambiente, promover la salud y bienestar de nuestros empleados, fomentar el trabajo para la comunidad, y apoyar causas dignas relacionadas con nuestras actividades.

#### **4.1.9 Gestión de los principales riesgos relacionados con las actividades de la organización**

GHESA presta un amplio abanico de servicios que van desde la consultoría en temas especializados hasta la realización completa de los proyectos de ingeniería, incluyendo proyectos del tipo “llave en mano” en diversos sectores. Así mismo, la empresa opera en prácticamente cualquier zona del mundo, lo que implica la existencia de una variada tipología de riesgos en sus actividades y relaciones comerciales.

El concepto tradicional de riesgo se asocia como una medida de la magnitud de los daños frente a una situación peligrosa o simplemente como la contingencia o proximidad de un daño, es decir, la palabra riesgo lleva asociada las consecuencias negativas de una determinada situación que se puede presentar.

La norma ISO 9000:2015, da un nuevo enfoque a la palabra riesgo, definiéndolo como un efecto de la incertidumbre, por lo tanto, dejando abierta la posibilidad de que el riesgo lleve asociado tanto unas posibles consecuencias negativas, convirtiéndose en ese momento en una amenaza, como unas posibles consecuencias positivas, convirtiéndose entonces en una oportunidad.

Siguiendo el enfoque que aplica en la norma ISO 9001:2015, GHESA identifica los riesgos teniendo en cuenta tanto los sucesos ya ocurridos, como aquellos otros sucesos potenciales que se pudieran presentar.

GHESA trata los riesgos de diferentes maneras en función de la tipología de estos, para lo cual dispone de los siguientes procedimientos e instrucciones:

- Riesgos para la organización. Procedimiento de gestión de riesgos y oportunidades (000-A-X-10205)
- Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (000-A-X-10203)
- Riesgos en los proyectos. Instrucción para la gestión de riesgos y oportunidades en proyectos (000-Y-X-10216)
- Riesgos de compliance legal (código penal). Manual de prevención de delitos (000-A-X-13001)

- Riesgos en la gestión comercial. Instrucción para la preparación de ofertas (000-Y-X-10701), Instrucción para preparación de contratos (000-Y-X-10702), e Instrucción para la gestión de oportunidades (000-Y-X-10703)

Para identificar los riesgos se analizan varios aspectos, especialmente a la hora de ofertar y de embarcarse en nuevos proyectos, Entre los distintos tipos de riesgos que se analizan se encuentran los siguientes:

- Financieros (fiscal, de liquidez, tipo de interés, tipo de cambio y riesgo país)
- De cumplimiento (corrupción, cohecho, reputacional...)
- De legislación
- De procesos
- De accidentes
- Informáticos
- De prevención de riesgos laborales
- Etc.

Una vez identificados los riesgos se lleva a cabo una evaluación o valoración de los mismos.

El objetivo de esta evaluación es valorar el impacto (positivo o negativo) que puede tener en la organización y con qué probabilidad se puede dar.

Una vez obtenida la evaluación de cada riesgo será el momento de decidir sobre qué riesgos se va a actuar y, en el caso de ofertas, si se ofertará o no.

Antes de definir un Plan de Acción sobre un determinado riesgo, hay que tener en cuenta que existen cinco estrategias principales a la hora de gestionar un riesgo:

- Supresión del riesgo: no es lo más habitual, pero a veces se logra que desaparezcan los riesgos asociados a los procesos. Esto se consigue cuando el Plan de Acción se implementa de forma exitosa.
- Transferencia del riesgo: el riesgo es transferido a otra parte de la organización o a una empresa externa.
- Mitigación del riesgo: esta estrategia consiste en reducir la probabilidad o el impacto. Es decir, que si llega a producirse sus efectos serán mucho menores que si no se hubiese tomado ninguna acción. Esta estrategia se usa sobre todo en aquellos casos en que los riesgos sean inevitables o no dependan de GHESA.

- Explotación del riesgo: en aquellos casos en que los riesgos sean oportunidades, la compañía se centrará en sacar el mayor provecho de la circunstancia si así lo cree conveniente.
- 13002) Aceptación del riesgo: se seguirá esta estrategia en aquellos riesgos que no supongan mayores impedimentos para la consecución de los objetivos de la compañía.

El seguimiento de cada uno de los Planes de Acción es un aspecto muy importante, pues de nada sirve hacer una correcta evaluación del riesgo, definir la estrategia a seguir y elaborar un Plan de Acción acertado si luego no se ponen en marcha las actuaciones previstas en modo y plazo adecuado.

A su vez, el contexto en el que desarrolla su actividad GHESA es cambiante, lo que supone que los riesgos irán variando, desapareciendo algunos de los identificados anteriormente y apareciendo otros nuevos e incluso puede darse el caso de que sea necesario variar la estrategia a seguir con un determinado riesgo pues las consecuencias que en un principio se habían previsto han cambiado o su probabilidad ha variado.

Es por todo lo anterior que la compañía revisa sus riesgos y realiza el seguimiento de los Planes de Acción en las diversas reuniones y auditorías internas.

Todo esto, independientemente del seguimiento continuo que realizará el responsable del Plan de Acción, así como la identificación de nuevos riesgos que cada responsable o empleado pueda realizar.

## 4.2 INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

El compromiso de GHESA con el medioambiente se explicita mediante lo establecido en el artículo 9 del Código Ético de la compañía, en el que se dispone que GHESA desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo o excediendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental que sea de aplicación y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente y asumiendo como pauta de comportamiento el minimizar los residuos, las emisiones y la polución, así como el conservar los recursos naturales, y promover el ahorro de energía en su actividad habitual y en los proyectos en los que participe.

Conforme con este compromiso, se aprobó la política global corporativa de GHESA que regula los comportamientos en materia medioambiental (000-A-X-13002).

En cualquier caso, en un entorno socio-económico tan cambiante como el que nos rodea la meta prioritaria de cualquier organización es la permanencia y, posteriormente y una vez lograda esta, la expansión.

Por lo tanto, la Dirección de GHESA, no ajena a este entorno socio-económico, entiende que el camino fundamental para la consecución de las metas mencionadas es aquel que tiene al cliente como aliado estratégico principal, entendiendo como cliente, tanto al cliente interno como al externo a la organización.

La Dirección de GHESA, consciente de lo arriba mencionado, mantiene implantado y certificado el Sistema de Gestión de la Calidad y el Sistema de Gestión Ambiental basados en las normas UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001 y, en consonancia con todo lo dicho, define su Política de la Calidad y Ambiental como el compromiso con la calidad, la protección del medio ambiente (incluida la prevención de la contaminación), siendo este compromiso un requisito de sostenibilidad imprescindible, razón por la que entre sus objetivos de estrategia empresarial se incluye la mejora continua de estos aspectos básicos para un desarrollo sostenible.

En línea con dicho compromiso, GHESA considera que su progreso, en términos de eficacia, productividad y adaptación al entorno socioeconómico, está condicionado por la satisfacción de sus clientes, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables, y el cumplimiento de cualquier otro requisito suscrito voluntariamente. El logro de estos objetivos es misión de todo el personal de GHESA, así como de sus proveedores.

De igual manera, GHESA, se compromete, con un estricto cumplimiento de la legislación en materia de protección del medio ambiente, allí donde desarrolle su actividad, así como a no causar daños significativos al medio ambiente durante el desarrollo de su actividad empresarial, compromiso que se hace extensible a todos los subcontratistas y proveedores vinculados a GHESA ya sea para desarrollar su actividad en cualquiera de las oficinas o centros de trabajo de dichas empresas, o para desarrollar su actividad en cualquiera de las instalaciones o ubicaciones de proyecto o de un tercero.

Para poder asegurar el cumplimiento de esta política, todo el personal de GHESA debe asumir la responsabilidad que le corresponde en su puesto de trabajo, cumpliendo las directrices, procedimientos e instrucciones aplicables a las actividades que desarrollan, y procurando la mejora constante de la calidad de los trabajos y del desempeño ambiental, y de manera específica cuando corresponda, la aplicación de las prácticas de cultura de seguridad nuclear a trabajos relacionados con la seguridad nuclear.

GHESA es un referente a nivel nacional e internacional en la aplicación e implantación de tecnologías limpias y eficientes en el diseño de nuevas plantas de energía y en la actualización de las ya existentes. En este aspecto es de destacar la participación de la compañía en el diseño y mejora de plantas de energías limpias tales como las hidroeléctricas, las geotérmicas, de biomasa, termosolares y las de generación a partir de residuos que, al aprovechar energéticamente los residuos, permiten eliminar vertederos y ayudan a obtener el máximo rendimiento de un recurso que supondría una fuente de contaminación difícil de gestionar. GHESA diseña y construye plantas que utilizan cualquier tipo de residuo.

Así mismo, en la generación convencional de energía, las actividades de GHESA permiten la aplicación de tecnologías limpias y eficientes a centrales de generación a partir de combustibles fósiles, reduciendo en gran medida la emisión de contaminantes, de este tipo de instalaciones, contribuyendo activamente a la prevención del cambio climático. Por otra parte, la aplicación de tecnologías que reducen considerablemente la emisión de gases contaminantes en centrales de carbón resulta una opción interesante para asegurar una energía limpia y barata. GHESA diseña, construye y opera estas centrales, disminuyendo la emisión de gases de efecto invernadero de ese tipo de plantas.

En los servicios de arquitectura que GHESA ofrece, trabajamos de forma continua en la construcción de las ciudades desarrollando edificaciones que aprovechen los recursos de su entorno y los potencien y buscando la mayor eficiencia energética.

En fase de proyecto y diseño se tiene siempre en cuenta toda la normativa medioambiental legal y técnica que sea de aplicación. Si se participa en la fase de ejecución del proyecto (construcción, montaje...), la responsabilidad de elaborar e implantar un plan de gestión medioambiental puede incluir el estudio de impacto ambiental, las declaraciones de impacto ambiental, el plan de vigilancia ambiental, etc., y esta responsabilidad es del promotor.

El responsable de GHESA en la obra (director de obra, jefe de obra...), cuando lo hay, se encarga de que lo establecido en las medidas definidas por el promotor en materia medioambiental se cumplan en las actividades de nuestra compañía, tanto por nuestro personal como por el de las subcontratas de GHESA si las hubiera. Además, GHESA controla y mantiene la documentación referente a, la retirada de residuos de los que es responsable, y a la gestión de los derrames o problemas que pudiesen suceder en el ámbito de sus centros de trabajo.

Las actividades y operaciones de la organización no causan ningún impacto en áreas protegidas por lo que no es necesario adoptar medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

#### **4.2.1 Uso sostenible de los recursos**

Los consumos de combustible, de energía, de agua, y de materias primas, así como las emisiones e impacto en la calidad del aire de GHESA son poco significativos al no realizar la compañía actividades industriales con impactos relevantes en estos indicadores.

El consumo total de electricidad de GHESA y EAI en el edificio de Magallanes 3 fue de 997.294 KW/h, de manera que considerando que de las 742 personas (dato aproximado) que ocupaban las oficinas de Magallanes 3, aproximadamente 224 eran de GHESA, se puede extrapolar que el consumo de electricidad de GHESA es aproximadamente el 30% del valor antes indicado.

El consumo total de agua en el edificio de Magallanes 3 fue de 3.042 m<sup>3</sup>, sin embargo, ese consumo total ya no corresponde únicamente a GHESA y EAI, ya que en 2022 ambas empresas solamente ocupaban siete de las once plantas del edificio. Por lo tanto, considerando un consumo medio por planta de 276,54 m<sup>3</sup>, el consumo asociado a GHESA y EAI se estima que se reduce a 1.936 m<sup>3</sup>. Consumo del cual es responsable en aproximadamente un 30% GHESA.

En el resto de centros de trabajo, al ser del cliente (centrales nucleares), o sin significación (dos personas en Torrejón de Ardoz, y seis en Magallanes 1), se estima que el consumo medio de agua y electricidad por persona puede ser similar al de Magallanes 3, dado que las actividades que se realizan son sobre todo de ingeniería en un entorno de oficinas.

Prácticamente el 100% de la electricidad consumida por la compañía procedió de energías renovables (NABALIA), sin embargo, durante parte de los meses de julio y agosto en algunas de las plantas del edificio, solamente el 27% de esa electricidad consumida provenía de energías renovables (ENDESA). Por lo tanto, el cálculo de toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> se va hacer considerando solamente el 73% de la electricidad comprada a ENDESA durante esos meses (68.513,97 KW/h), en definitiva 50.015 KW/h

El consumo energético por trabajador se considera indirecto, y por ello las emisiones indirectas en el edificio de Magallanes 3, fueron equivalentes a 20 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente. Pero considerando que el personal de GHESA representa el 30% del total de empleados en el edificio, las toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente de la empresa se reducen a únicamente 6.

En lo referente a residuos, GHESA no ha generado ningún tipo de residuo peligroso durante 2022, más allá de los biosanitarios derivados del uso habitual del consultorio médico, junto con los tubos fluorescentes desechados y algunos equipos electrónicos catalogados como tal por el gestor autorizado. Los residuos no peligrosos que se han producido han sido los habituales en oficinas: papel, cartón, lámparas y luminarias, consumibles informáticos, y elementos electrónicos y de hardware. Todos ellos han sido entregados a empresas y entidades especializadas para su destrucción y o reciclaje.

En la siguiente tabla se recogen las cantidades de residuos generados en las oficinas de Magallanes 3 y 1, de manera que considerando que de las 773 personas (dato aproximado) que ocupan estas oficinas hay 230 (dato aproximado) que son de GHESA, se puede extrapolar que el volumen de residuos de GHESA corresponde con el 30% de los valores recogidos en la siguiente tabla.

PRODUCTO	CANTIDAD
Papel	10.773 kg
Biosanitarios	2,5 litros
Pilas/Baterías	24 kg
Aparatos eléctrico y electrónicos	1.801 kg
Cartuchos de tóner gastados	50 unidades
Lámparas fluorescentes	11 kg

#### 4.3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

##### 4.3.1 Plantilla

La plantilla total de GHESA a fecha 31/12/2022 fue de 500 trabajadores, de los cuales 464 pertenecían a GHESA en España y el resto (36 en total), a las diversas sucursales y filiales de la compañía en el extranjero, correspondiendo 31 a Emiratos Árabes Unidos (22 a Dubai y 9 a Abu Dhabi), uno a Qatar, uno a Ecuador, uno a Arabia Saudí, uno a Perú y otro más a Portugal, este último trabajador bajo la modalidad teletrabajo transnacional, por lo tanto, sin que sea necesario disponer de una sucursal en el país. Del total de 31, casi todos ellos hombres, ya que solamente había cuatro mujeres a la fecha antes indicada, una adscrita a la sucursal de Ecuador, otra a Arabia Saudí, otra a la de Dubái, y una más en Portugal (teletrabajo transnacional). Todos en general con salarios de mercado de los países correspondientes. El personal contratado fuera de España solamente se incluye en la tabla que se muestra a continuación, además, tampoco se contabiliza dentro de los resultados que se indican sobre nuevas contrataciones y bajas durante el ejercicio, ni en el cálculo de la

brecha salarial, ya que en caso de incluirse se desvirtuaría la información que se pretende mostrar.

El desglose de la plantilla por áreas, países, clasificación profesional y tipo de contrato, a la fecha antes indicada es el siguiente:

	Permanent staff	Temporary staff	TOTAL	Masters' degree	Bachelors' degree	Designers	Others
Operating NPPc Decommissioning Radwaste Disposal	143	42	185	31	45	6	103
Thermoelectric Power Plant	2	0	2	1	1	0	0
Advanced Projects and R&D	3	0	3	1	0	1	1
Computing & Simulation	4	0	4	4	0	0	0
Nuclear New Build	0	0	0	0	0	0	0
Wind & Solar PV	1	0	1	1	0	0	0
Engineering EAI	214	7	221	159	28	32	2
Biomass, WTE, Cogeneration & EPC	8	0	8	6	0	0	2
Infrastructures	12	0	12	9	1	0	2
Water & Art (Included International Branch)	14	0	14	7	4	0	3
Operations EAI	7	0	7	7	0	0	0
Business Development Division	0	0	0	0	0	0	0
Nuclear Business Development Division	0	0	0	0	0	0	0
IT Systems and Operation Support Department	0	0	0	0	0	0	0
Corporate	7	0	7	6	1	0	0
<b>TOTAL España (con desplazados)</b>	<b>415</b>	<b>49</b>	<b>464</b>	<b>232</b>	<b>80</b>	<b>39</b>	<b>113</b>

	Permanent staff	Temporar y staff	TOTAL	Masters' degree	Bachelors' degree	Designers	Others
Saudi Arabe	1	0	1	0	0	0	1
UAE	31	0	31	8	23	0	0
Qatar	1	0	1	1	0	0	0
Portugal (*)	1	0	1	1	0	0	0
Peru	1	0	1	1	0	0	0
Ecuador	1	0	1	1	0	0	0
<b>TOTAL BRANCHES</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

(\*) Personal trabajando en la modalidad de teletrabajo transnacional

	Permanent staff	Temporary staff	TOTAL	Masters' degree	Bachelors' degree	Designers	Others
<b>TOTAL GHESA</b>	<b>451</b>	<b>49</b>	<b>500</b>	<b>244</b>	<b>103</b>	<b>39</b>	<b>114</b>

De los datos anteriores se desprende que el 90 % de la plantilla total de GHESA mantiene contratos indefinidos, frente al 10 % que los tiene eventuales.

En cuanto a la contratación a tiempo parcial, no es significativa en la compañía, pues afecta a menos del 1% del personal total (3 trabajadores en total, dos hombres y una mujer de los que se realizó contrato por jubilación a tiempo parcial).

Las nacionalidades de los trabajadores de GHESA en España son las siguientes:

País de origen / Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Perú	1	-	1
Bielorrusia	1	-	1
Portugal	1	1	2
Francia	-	1	2
Egipto	-	1	1
Rusia	-	1	1
España	153	304	457
<b>Total general</b>	<b>156</b>	<b>308</b>	<b>464</b>

Los nuevos contratos durante el ejercicio 2022 fueron 83, mientras que las bajas totalizaron 120. El motivo de que ambas cifras sean tan elevadas con respecto al total de trabajadores se debe a que durante el citado ejercicio la empresa prestó diversos servicios para las recargas de las centrales nucleares de Almaraz, Trillo y Cofrentes.

Del total de 120 bajas, solamente seis han sido por despido. Las personas despedidas reúnen las siguientes características:

Despido	Género (Mujer/Hombre)		Edad (años)			Cualificación			
	M	H	30-39	40-49	> 50	Oficios varios	Administrativo	Titulado medio	Titulado superior
1		X		X		X			
2		X	X			X			
3		X			X	X			
4		X			X				X
5	X				X			X	
6	X				X		X		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Así mismo, en la compañía existe una importante movilidad interna de los trabajadores a fin de cubrir con agilidad las necesidades de GHESA en un entorno muy competitivo, lo que permite afrontar cualquier nuevo proyecto en nuestros campos de actividad.

La distribución de empleados por sexo, edad, categoría/clasificación profesional y remuneraciones, se muestra en las siguientes tablas y contempla exclusivamente los trabajadores en España, por los motivos antes comentados.

### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipos de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal	11	23	38	77	49
Indefinido	145	35	270	65	415
Prácticas/Aprendizaje	0	-	0	-	0
Becarios (*)	0	-	0	-	0
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>308</b>	<b>66</b>	<b>464</b>

\*En el resto de tablas no se incluyen becarios

### Distribución de la plantilla por edad

Franjas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20 - 29 años	7	15	41	85	48
30 - 39 años	48	37	85	63	133
40 - 49 años	64	39	101	61	165
50 y más años	37	32	81	68	118
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>308</b>	<b>66</b>	<b>464</b>

**Distribución de la plantilla por antigüedad**

Antigüedad en la empresa	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 0 a 3 años	21	32	46	68	67
De 3 y un día a 5 años	27	29	68	71	95
De 5 y un día a 10 años	33	34	66	66	99
Más de 10 años	75	37	128	63	203
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>308</b>	<b>66</b>	<b>464</b>

**Distribución por categorías profesionales y sexo**

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Titulado hasta 10 años antigüedad	60	35	112	65	172
Titulado más de 10 años antigüedad.	48	35	92	65	140
Diseño	13	34	26	66	39
Administrativos y programadores.	22	67	11	33	33
Otros	13	17	67	83	80
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>308</b>	<b>66</b>	<b>464</b>

**Salarios medios por categorías de mujeres en proporción a los de hombres**

Categoría profesional	% Salario medio mujeres s/ salario hombres (*)
Titulado con hasta 10 años experiencia	87,65%
Titulado con más de 10 años experiencia	93,98%
Diseño (delineante, proyectista,...)	104,12%
Administrativos y programadores	81,59%
Otros (Of. OOVV, conserjes, limpieza...)	85,37%

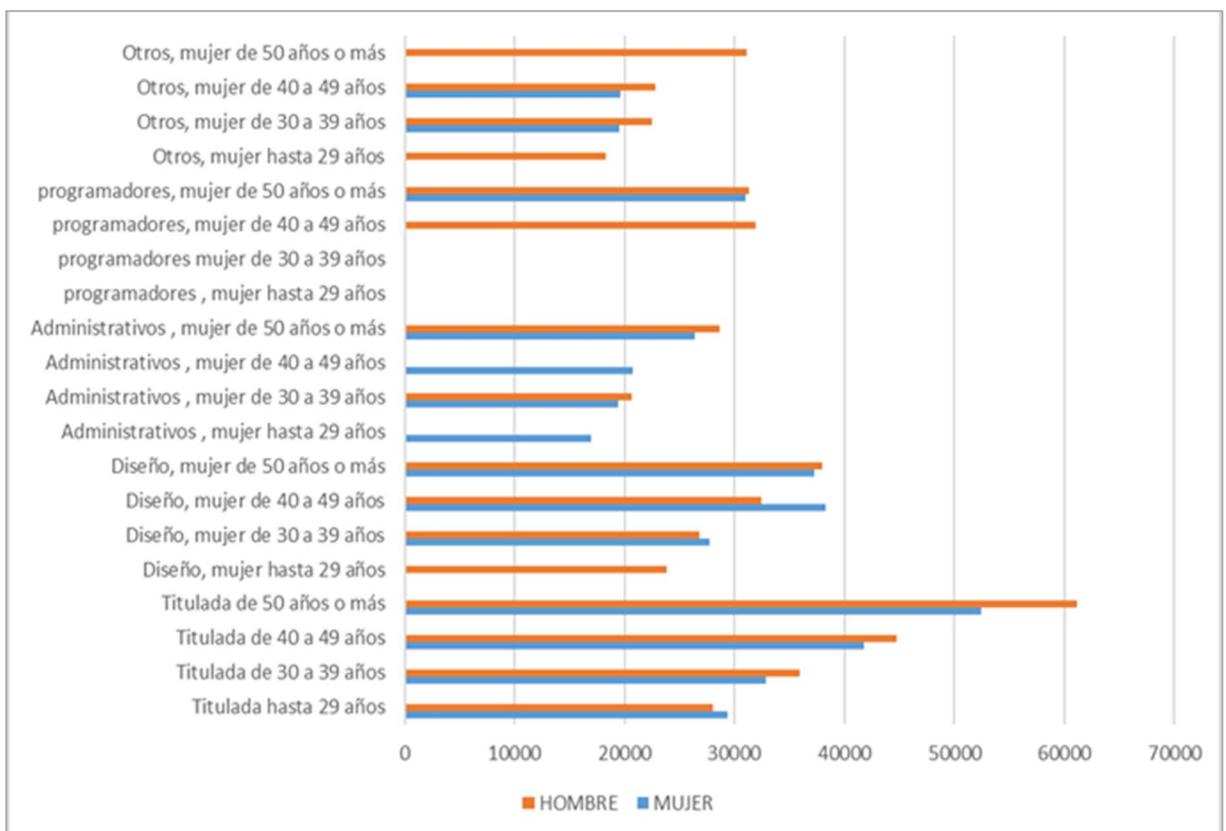
(\*) Considerado como base 100 el salario medio de los hombres en cada una de las categorías

**Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y categoría profesional**

Categoría profesional / edad / mujer	% Salario medio mujeres s/ salario hombres (considerado como 100)
Titulada hasta 29 años	105,0
Titulada de 30 a 39 años	91,5
Titulada de 40 a 49 años	93,2
Titulada de 50 años o más	85,8
Diseñadora hasta 29 años	No hay mujeres
Diseñadora de 30 a 39 años	103,7
Diseñadora de 40 a 49 años	118,1

Categoría profesional / edad / mujer	% Salario medio mujeres s/ salario hombres (considerado como 100)
Diseñadora de 50 años o más	98,2
Administrativos hasta 29 años	No hay hombres
Administrativos de 30 a 39 años	94,0
Administrativos de 40 a 49 años	No hay hombres
Administrativos de 50 años o más	92,0
Programadores hasta 29 años	No hay personal
Programadores de 30 a 39 años	No hay personal
Programadores de 40 a 49 años	No hay mujeres
Programadores de 50 años o más	99,1
Otros, hasta 29 años	No hay mujeres
Otros, de 30 a 39 años	86,5
Otros, de 40 a 49 años	85,9
Otros, de 50 años o más	No hay mujeres

### Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional



La brecha salarial existente en GHESA, diferenciada por categorías profesionales, se recoge en la siguiente tabla:

Categoría profesional	Brecha salarial m/h en %
Titulados con más de 10 años de experiencia	94
Titulados con hasta 10 años de experiencia	88
Diseño (delineantes, proyectistas, etc.)	104
Administrativos Programadores	82
Otros (conserjes, etc.)	85

### **4.3.2 Remuneración del Consejo de Administración**

Los miembros del Consejo nombrados por Zinjing, así como el Consejero independiente, devenga una dieta por asistencia al Consejo. El importe devengado por estos conceptos en el ejercicio 2022 ha sido de 37.500 €.

### **4.3.3 Organización del trabajo**

GHESA respeta la vida personal y familiar de sus empleados y promueve programas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades laborales.

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores están recogidas en el vigente Plan de Igualdad de GHESA, especialmente en sus apartados 3 “Medidas de conciliación” y 4 “Ordenación del tiempo de trabajo”.

En lo referente a organización del tiempo de trabajo, en todas las instalaciones de GHESA existe una amplia flexibilidad horaria para los trabajadores a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (como excepción, 31 empleados, aproximadamente un 5% de los empleados de GHESA está asignado a alguna modalidad de trabajo a turnos). Así mismo, en verano se disfruta de una jornada intensiva y reducida de 31,25 horas semanales que permite a los empleados tener las tardes libres, y en la jornada de invierno todas las semanas tienen un día de jornada intensiva de 7 horas en el que no se trabaja por la tarde.

En lo referido a la política de traslados, se tiene en cuenta, como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, estudiando especialmente las situaciones de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.

El número de días de vacaciones de los trabajadores de GHESA es inicialmente de 24 días laborales, sin embargo, ese número se ve incrementado progresivamente en función de la antigüedad del trabajador en la compañía, pudiéndose llegar a ser hasta de 30 días laborables.

No existen políticas de desconexión laboral específicas en la compañía, pero la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección estudian cada caso concreto de acuerdo con la normativa legal existente, a fin de atender las posibles solicitudes de los trabajadores en este tema.

Los empleados con discapacidad de la compañía a fecha 31/12/2022, eran tres, dos hombres y una mujer, cubriéndose el resto de la reserva de cuota mediante las medidas alternativas

dispuestas reglamentariamente según lo establecido en el Real Decreto Ley 1/2013, de 29 de noviembre. Estos empleados cuentan con reconocimientos médicos específicos y se tienen en cuenta sus posibles limitaciones a la hora de asignar trabajos y tareas y se contempla su evacuación en los planes de emergencia mediante medidas específicas cuando es preciso (personas encargadas de avisar y ayudar en la evacuación de los trabajadores con deficiencias auditivas, por ejemplo).

GHESA dispone de una dispensa de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas, para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor del resto de trabajadores con discapacidad que en ese momento no se tenía en plantilla (expediente N° 312 / 2020).

#### **4.3.4 Salud y seguridad**

El compromiso de GHESA con la seguridad y la salud en el trabajo se explicita mediante lo establecido en el artículo 16 del Código Ético de la compañía, en el que se dispone que GHESA mantendrá actualizado su programa de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro, que los profesionales de GHESA observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales, y que GHESA promoverá que los contratistas con los que opere cumplan sus normas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Conforme con este compromiso se aprobó la política global corporativa de GHESA que regula, entre otros, los comportamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo (000-A-X-13002).

En cualquier caso, en un entorno socio-económico tan cambiante como el que nos rodea la meta prioritaria de cualquier organización es la permanencia y, posteriormente y una vez lograda esta, la expansión.

Por lo tanto, la Dirección de GHESA, no ajena a este entorno socio-económico, entiende que el camino fundamental para la consecución de las metas mencionadas es aquel que tiene al cliente como aliado estratégico principal, entendiendo como cliente, tanto al cliente interno como al externo a la organización.

La Dirección GHESA, consciente de lo arriba mencionado, mantiene implantado y certificado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la norma UNE-EN ISO 45001 y, en consonancia con todo lo dicho, define su política de seguridad y salud en el trabajo como el compromiso con la prevención de los daños y el deterioro de la salud de sus empleados y de otras partes interesadas que pudieran verse afectadas, siendo este compromiso un requisito de sostenibilidad imprescindible, razón por la que entre sus objetivos de estrategia empresarial se incluye la mejora continua de estos aspectos básicos para un desarrollo sostenible.

En línea con dicho compromiso, GHESA considera que su progreso, en términos de eficacia, productividad y adaptación al entorno socioeconómico, está condicionado por la satisfacción de sus clientes, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables, y el cumplimiento de cualquier otro requisito suscrito voluntariamente. El logro de estos objetivos es misión de todo el personal de GHESA, así como de sus proveedores.

GHESA se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables (mediante la eliminación de peligros y la reducción de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo), a posibilitar la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, a mantener una permanente visión de mejora continua (tanto del sistema de gestión como de su desempeño), y a un estricto cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, allí donde desarrolle su actividad.

Para poder asegurar el cumplimiento de esta política, todo el personal de GHESA debe asumir la responsabilidad que le corresponde en su puesto de trabajo, cumpliendo las directrices, procedimientos e instrucciones aplicables a las actividades que desarrollan, y procurando la mejora constante del desempeño en la seguridad y salud en el trabajo y, de manera específica cuando corresponda, la aplicación de las prácticas de cultura de seguridad nuclear a trabajos relacionados con la seguridad nuclear

En definitiva, las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son una de las prioridades de GHESA, cuya política indica que la empresa concede un interés prioritario y máximo apoyo a la seguridad y salud laboral como medio para proteger la integridad y salud de las personas, instalaciones, medio ambiente y calidad de los servicios, y por ello todas las actividades de la empresa se realizan sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.

La seguridad y salud en la empresa se gestiona mediante un sistema de prevención de riesgos laborales mixto, en el que la empresa asume directamente las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada, mediante un Servicio de Prevención Mancomunado (Servicio de Prevención Mancomunado de Empresarios Agrupados Internacional S.A., GHESA Ingeniería y Tecnología S.A. y EA Servicios Explotación Nucleares GNIT S.L.), y se mantiene concertada con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) Valora Prevención la especialidad de Vigilancia de la Salud.

El Servicio de Prevención Mancomunado fue creado en enero de 2021, y este pasa en abril de 2022 la primera auditoria externa reglamentaria con la empresa NASARRE. Proceso de auditoría al que debe someterse cada dos años, debido a que las empresas que lo conforman realizan trabajos recogidos en el Anexo 1 del Real Decreto 39/1997.

El Servicio de Prevención Mancomunado y el SPA mantienen el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en toda la compañía según lo establecido en el Plan de Prevención vigente, realizando actualizaciones de las evaluaciones de riesgo, inspecciones periódicas y mediciones de las condiciones ambientales.

GHESA cuenta con más de 40 trabajadores formados a través de diferentes modalidades de cursos básicos de prevención en riesgos laborales (30, 50 y 60 horas), y, por lo tanto, que ejercen o pueden ejercer labores como recursos preventivos, especialmente en obras y en centros de trabajo en los que no hay técnicos del Servicio de Prevención Propio y en aquellos en los que la responsabilidad de las instalaciones es del cliente (como por ejemplo los ubicados en las centrales nucleares).

En lo referente a la seguridad y salud de los trabajadores de GHESA que prestan sus servicios en EAI, se mantiene una constante coordinación entre ambas compañías, tal como se establece en el art. 24 la Ley 31/1995 LPRL, labor que se ve facilitada por varios motivos: el tener ambas empresas una misma sede social común, que la casi totalidad de esos trabajadores están ubicados en esa misma sede social, y que ambas empresas comparten la misma alta dirección y los mismos servicios de prevención mancomunado y ajeno.

Esta gestión ha dado como resultado que en la compañía no se hayan dado casos de enfermedades profesionales durante 2022 y que la siniestralidad general haya sido muy inferior a la de la media del sector de ingeniería, pues no se han producido accidentes de trabajo con baja en GHESA ni en ninguna de sus contratadas o subcontratadas en trabajos realizados para la Compañía.

En la tabla que se muestra a continuación, se resumen las principales estadísticas de siniestralidad de la compañía durante el ejercicio 2022:

INDICES	
Índice de Incidencia (por mil)	0
Índice de Frecuencia (por millón)	0
Índice de Gravedad (por mil)	0

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	
Total de accidentes con baja	
a) En el centro de trabajo	0
b) En misión	0
c) In itinere	3
d) Recaídas	0
Total de accidentes con baja, en función de su gravedad	
a) Accidentes leves	3
b) Accidentes graves	0
c) Accidentes mortales	0
Jornadas perdidas por bajas debidas a accidentes de trabajo	106
Total accidentes sin baja	
a) En instalaciones	1
b) En misión	0
c) In itinere	0
Total enfermedades profesionales con baja	0

El absentismo total de la compañía en 2022 supuso 4.043 jornadas perdidas (aproximadamente 32.334 horas), lo que se traduce en un absentismo del 2,27%. Aun a pesar de la falta de datos oficiales y definitivos sobre el absentismo medio en España durante 2022, se estima que el nivel de absentismo en GHESA ha sido inferior a la media del estado.

#### 4.3.5 Relaciones sociales

GHESA promueve un diálogo continuo y constructivo con los representantes de los trabajadores con la finalidad de que toda la organización contribuya a lograr los objetivos comunes, de un modo sostenible en el tiempo.

Entre las prioridades y principios de gestión de personas de la compañía están la calidad del empleo, la gestión óptima de la seguridad y salud en el trabajo, la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, la vinculación de la retribución variable a los objetivos y logros de la compañía, el impulso de la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y profesional, y el desarrollo profesional y aprendizaje constante de las personas.

Todos los trabajadores de la empresa están cubiertos por el Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (B.O.E. 18/10/2019), contando con Comité de Empresa en los principales centros de trabajo de la empresa (Madrid y Extremadura), con más del 90% de la plantilla de GHESA.

Los trabajadores que lo solicitan pueden percibir de la empresa una ayuda económica para formación. Estas ayudas las concede directamente la empresa como un beneficio social.

La colaboración, que puede incluir el intercambio de información y opiniones, y la negociación y toma de acuerdos se canaliza especialmente, aunque no de forma exclusiva, a través de las entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, las cuales no solamente se circunscriben a las reuniones generales del Comité de Empresa, pues existen diversos comités y comisiones especializadas en temas concretos:

- Comités de seguridad y salud: encargados de facilitar el intercambio de criterios en materia de Seguridad y Salud, con cuatro reuniones en Madrid y tres en CNA, en el ejercicio 2022.
- Comisión de igualdad: para el seguimiento del Plan de Igualdad y negociación de su actualización, con nueve reuniones en el ejercicio 2022.

#### **4.3.6 Formación**

Entre los valores de GHESA, uno de los más destacados es el de mantener un espacio para el desarrollo profesional e interés por las personas: “las personas son nuestro activo fundamental y nuestra ventaja competitiva. Valorar sus conocimientos, habilidades y puntos de vista. Promover su formación, el desarrollo profesional y su estabilidad”, tal y como se recoge en el manual de la calidad de la organización (000-MC-X-00001).

La Política de Formación de la compañía establece que GHESA promoverá la formación de sus empleados. Los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos de GHESA.

Conforme a la política indicada y con el fin de potenciar el dominio y utilización de los idiomas inglés y francés en el trabajo, GHESA establece un plus salarial asociado a tres niveles de conocimiento de los citados idiomas, corriendo por cuenta de GHESA el pago de los derechos correspondientes al primer examen en cada uno de los tres niveles de conocimiento. Un total de 187 trabajadores de la compañía, el 61% de la plantilla total (306 trabajadores), se beneficiaron del plus de idiomas en 2022 en alguno de los tres niveles establecidos.

A su vez, los empleados de GHESA se comprometen a actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos y de gestión y a aprovechar los programas de formación de GHESA.

La formación ofrecida por la compañía puede dividirse en la obligatoria por ley y la ofrecida para el desarrollo y potenciación de habilidades y competencias, que voluntariamente brinda la compañía. La obligatoria, es básicamente la referida a Prevención de Riesgos Laborales (que incluye la formación sobre los riesgos del puesto de trabajo, protección radiológica, cursos de emergencia y primeros auxilios, y cursos básicos de prevención...). En cuanto a la voluntaria, podemos distinguir los cursos y cursillos de formación técnica impartida tanto externa como internamente en la compañía y los cursos de idiomas (especialmente francés e inglés) puestos a disposición de los trabajadores de la empresa en diversas modalidades (presenciales in home, en academias concertadas y mediante modalidades on-line para los centros de trabajo que cuentan con muy pocos trabajadores). En este epígrafe no se incluye la formación que la empresa subvenciona parcialmente a sus trabajadores mediante la distribución de la partida destinada a ayudas de estudios.

TIPO DE FORMACIÓN	HORAS TOTALES
Prevención de riesgos laborales	3.582
Idiomas (inglés y francés)	2.845
Técnica	6.906
<b>TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN</b>	<b>13.333</b>

La media en el ejercicio 2022 fue de 42 horas de formación por trabajador, siendo su distribución por categorías y puestos muy equilibrada en los cursos de idiomas; mientras que la formación técnica ha sido impartida mayoritariamente a técnicos (titulados superiores y medios) y personal de diseño. La formación de Prevención de Riesgos Laborales se ha dirigido tanto al personal adscrito a las centrales nucleares como al de la oficina en Madrid.

#### **4.3.7 Accesibilidad universal**

Entre los años 2009 y 2010 el edificio de las oficinas centrales de la compañía, que actualmente acoge a casi el 60% del personal total, fue rehabilitado por completo, adaptándose para permitir una accesibilidad universal, con accesos y aseos adaptados (en todas las plantas del edificio se cuenta con este tipo de instalaciones). En el resto de los edificios y centros de trabajo que son responsabilidad directa de la empresa\*, se tienen en cuenta los principios de accesibilidad universal y en las instalaciones de nueva apertura se incorporan los criterios de accesibilidad, así como en todas las remodelaciones que deban realizarse en las existentes.

\* Existen centros de trabajo abiertos y en funcionamiento en instalaciones de los clientes, tales como las centrales nucleares en las que se opera, en los que la responsabilidad de GHESA no es directa, y en los que existe cooperación y coordinación entre ambas compañías.

#### **4.3.8 Igualdad**

GHESA promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, compromiso que queda reflejado en el artículo 10 de su Código Ético.

La Dirección de GHESA ha manifestado expresamente su compromiso por mantenerse permanentemente actualizada en lo referente a la observancia de la igualdad de trato de

oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la elaboración de un Plan de Igualdad en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo ello, después de una fase previa de diagnóstico, finalmente en marzo de 2022 después de varias reuniones entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, finalmente se diseñó e implementó el Plan de Igualdad.

El grado de integración de la igualdad en la compañía, marca la dirección de las políticas de recursos humanos y de la comunicación interna y externa de GHESA, mediante un Plan de Igualdad con vocación de permanencia que será revisado periódicamente a fin de mantenerlo ajustado en todo momento a la realidad cambiante de la compañía.

La Dirección de la compañía afronta la implantación del Plan de Igualdad como un compromiso del sistema de gestión de GHESA que permite, sin lugar a dudas, que nuestras acciones estén libres de discriminaciones, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

El Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover la eliminación de prejuicios que dificulten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, tratando de identificar desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de GHESA.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

- Selección y promoción y desarrollo profesional.
- Formación e información

- Medidas de conciliación
- Ordenación del tiempo de trabajo

Tomar medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo un procedimiento interno de actuación específico en caso de detectarse alguna situación de esta naturaleza (con independencia de las acciones legales que puedan interponerse).

#### **4.3.9 Política contra todo tipo de discriminación**

GHESA promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades entre ellos, compromiso que queda reflejado en el artículo 10 de su Código Ético.

Para fomentar la no discriminación GHESA se compromete en el artículo 40 de su Código Ético a crear y mantener un canal de denuncias. en el que, con garantías de confidencialidad, todo trabajador de la compañía puede denunciar, de un modo rápido y sencillo, cualquier conducta poco ética que detecte en la empresa, incluyendo los comportamientos discriminatorios. Sin que en 2022 se haya denunciado ni tenido constancia de la existencia de este tipo de hechos en el seno de la compañía.

### **4.4 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

#### **4.4.1 Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos**

En el artículo 7 de su Código Ético, GHESA manifiesta explícitamente su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, y con los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto mundial de Naciones Unidas, las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la Política social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.

En particular, GHESA manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como los derechos de los trabajadores en los lugares donde desarrolle su actividad.

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en su Código Ético, GHESA se compromete a establecer procesos adecuados de debida diligencia que garanticen su implantación y seguimiento, evaluando los posibles impactos y riesgos existentes en materia de derechos humanos y estableciendo medidas para su mitigación en todos los mercados en los que opera en la actualidad y en los que pueda operar en el futuro.

En este sentido, GHESA asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en el Código Ético de la compañía.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores, suministradores y empresas colaboradoras el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente las disposiciones del citado Código en materia de derechos humanos y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

## 4.5 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### 4.5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Una conducta ética e íntegra constituye uno de los pilares fundamentales del desempeño de GHESA y de todos sus empleados y colaboradores, por ello la empresa, asesorada por una compañía de reconocido prestigio en la materia (EY), aprobó y mantiene actualizado un Modelo de Prevención de Delitos cuyos principales documentos, son el Manual de Prevención de Delitos y el Código Ético de GHESA, siendo este último en el que se regula detalladamente la política anticorrupción de la Compañía.

La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos.

GHESA manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse corruptas en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al soborno, pagos irregulares, blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas y la financiación del terrorismo.

A fin de controlar los posibles pagos irregulares, la Administración de GHESA analiza las transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como todos aquellos pagos que exijan ser realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas.

GHESA se declara en contra de influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con los empleados de GHESA.

Asimismo, los empleados de GHESA no podrán hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas y la compañía no establecerá relaciones de negocios con personas o entidades que no cumplan, o se sospeche con fundamento que no cumplen, con la legislación relacionada con la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

Adicionalmente, los empleados en el desarrollo de sus funciones profesionales velarán por el cumplimiento del control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la compañía con terceros.

A efectos de cumplir con todo lo indicado anteriormente, los empleados de GHESA son informados sobre la legislación que les aplique en aquellos países en los que la compañía desarrolle sus actividades.

El Comité de Compliance de GHESA es el órgano responsable de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos y se encarga, entre otras tareas, de la monitorización y actualización del Modelo.

El Comité de Compliance está compuesto en todo momento por miembros de la Dirección, siendo tres el número mínimo de sus miembros. Entre ellos hay un presidente del comité (Chairman) y un oficial de cumplimiento o secretario del comité (Compliance Officer), junto al resto de miembros del comité (Member).

Así mismo, el Consejo de Administración recibe información mensual, integrada en el cuadro de mando de la compañía, sobre el funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos de GHESA.

Durante 2022 el Comité de Compliance se reunió en tres ocasiones, la primera el 2 de febrero con el objeto de revisar desde el punto de vista del modelo de prevención de delitos (MPD) la posible colaboración con la empresa Acciona Construcción. La segunda reunión fue el 18 de abril con el objeto de revisar desde el punto de vista del modelo de prevención de delitos (MPD) la posible colaboración con la empresa Andrade Gutiérrez Ingenharía S.A. Y, la tercera reunión tuvo lugar el 8 de septiembre, con objeto de revisar desde el punto de vista del modelo de prevención de delitos (MPD) la posible colaboración con la empresa Energobit S.A.

En el mismo periodo se pidieron, a empresas de reconocido prestigio internacional como Ernst & Young, e INFORMA, 62 informes de diligencia debida referentes a posibles clientes, socios comerciales o representantes, tanto personas físicas como jurídicas, a fin de evitar que la empresa mantenga relaciones comerciales o de cualquier otro tipo con personas o entidades que muestren indicios de corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

## 4.6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 4.6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

GHESA mantiene un firme compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa como marco integrador de sus políticas y actuaciones con los empleados, clientes, proveedores y suministradores, accionistas y todos los grupos de interés con los que se relaciona.

En este sentido, GHESA, según establece su Política de Responsabilidad Social Corporativa y Desarrollo Sostenible, adopta una ética empresarial responsable que permite armonizar la creación de valor para sus accionistas con un desarrollo sostenible que contemple como principales objetivos la protección del medio ambiente, la cohesión social, el respeto a la

diversidad cultural y los principios y costumbres de las comunidades en que desarrolla sus actividades, el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales y la comunicación constante con los diferentes colectivos relacionados con la compañía en orden a atender sus necesidades y expectativas.

Las relaciones de la compañía con las autoridades, organismos reguladores y las administraciones, están guiadas por el respeto institucional, el cumplimiento de la legalidad y las normas de régimen interno y los principios de cooperación y transparencia.

#### **4.6.2 Subcontratación y proveedores**

GHESA considera a sus proveedores, subcontratistas y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

GHESA asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en el Código Ético de la compañía.

Las Condiciones Generales de Compra de bienes y Servicios de GHESA (000-CGC-X-00004) informarán a los proveedores de la existencia del Código de Conducta de la compañía, que será de aplicación subsidiaria a lo reflejado en las cláusulas del propio Pedido o Contrato y, cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores, suministradores y empresas colaboradoras el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones del citado Código (000-Y-X-10402-F3).

Asimismo, GHESA ofrece a sus contratistas, proveedores, suministradores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse de buena fe y sin temor a represalias ya sea confidencialmente a través del canal de denuncias [compliance@empre.es](mailto:compliance@empre.es), o de manera directa, a través del Compliance Officer, o de cualquiera del resto de miembros del Comité de Compliance, para denunciar cualquier práctica de los empleados de GHESA que consideren que vaya en contra de lo establecido en el Código Ético de la empresa.

En la Instrucción 000-Y-X-10402, de Evaluación de proveedores, se especifican los registros de calidad, medio ambiente y seguridad y salud exigibles a los proveedores para ser cualificados por GHESA.

#### **4.6.3 Clientes y consumidores**

Uno de los principales valores de GHESA en su desempeño es la satisfacción del cliente: conseguir esa satisfacción mediante el entendimiento de qué es lo que el Cliente requiere, suministrándole el servicio solicitado sin defectos ni dilación.

Los contratos con los clientes de GHESA son redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propicia la transparencia y se informa de las distintas alternativas existentes.

En el caso de que existan reclamaciones o quejas, estas se canalizan y resuelven según su forma de recepción (verbal, por escrito, mediante auditorías...) y su naturaleza (si es por ofertas, pedidos, proyectos en ejecución, servicios posventa...), siguiendo los procedimientos e instrucciones existentes en la compañía para los distintos casos, como el procedimiento de Definición, seguimiento y medición de los procesos (000-A-X-12301) y el de Mejora continua de la Organización (000-A-X-12501), o la instrucción 000-Y-X-10111 para el Tratamiento de las reclamaciones de los clientes.

#### 4.6.4 Información fiscal

Durante el ejercicio 2022, los resultados obtenidos en los países donde la Compañía opera a través de sucursales y filiales han sido los que se muestran a continuación, donde se observa que, salvo en las filiales de Perú y Chile, los resultados han sido positivos, habiéndose devengándose impuestos, en la Sucursal de Ecuador, donde se ha calculado un impuesto de 3.256 €, en la Filial de Arabia Saudí por 2.134 euros y en la Filial de Qatar por 11.936 euros. Respecto a la sucursal en Bolivia, también se encuentra con beneficio al 31/12/22, pero esta sucursal cierra su ejercicio contable y fiscal el 31 de marzo, por lo que no podemos indicar su efecto fiscal definitivo, si es que lo hubiera.

País	Beneficio (€)
Perú	-46.334
Ecuador	10.245
Bolivia	33.777
Chile	-1.392
Abu Dhabi	120.717
Dubái	809.171
Qatar	97.182
Arabia Saudí	6.724

El B.D.I. de la Matriz en el ejercicio 2022 ha sido positivo por 1.908.379 €. habiendo devengado un gasto por impuesto de sociedades de 540.730 €. Este resultado incluye dividendos recibidos de su participada Eurocontrol por importe de 42.909 € y Empresarios Agrupados Internacional 233.728 €, los dividendos de Empresarios Agrupados Internacional se eliminan en el proceso de consolidación. Ha consolidado resultados de Qatar por 97.182 €, de Arabia Saudí por 6.724€, de sus participadas en España por 1.807.879 €, y de sus participadas en América Latina por 35 €.

En 2022 ha obtenido bonificaciones a la formación gestionadas por FUNDAE por un importe total de 11.693 €.

## 5. ANEXOS

“Indicadores GRI seleccionados por GHESA para el informe”

**ANEXO I:**

**INDICADORES GRI SELECCIONADOS POR GHESA PARA EL INFORME**

Indicadores Medioambiente - Requisitos de la Ley 11/2018	Referencia GRI	Página del Informe/ omisión
<b>Cumplimiento de leyes ambientales</b>	307	7 a 10
<b>Contaminación</b>	305 (no incluye ruido ni luminica)	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad)		8
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	306	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización		8 a 10
Otras formas de recuperación y eliminación de desechos		8 a 10
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No es significativo
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	301 a 303	
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303	10
Consumo de materias primas	301	No es significativo
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso de materias primas	301	No es significativo
Consumo, directo e indirecto, de energía	302	9
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302	9
Uso de energías renovables	302	9
<b>Cambio climático</b>	305 (no incluye ruido ni luminica)	
Los <i>elementos importantes</i> de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa		9
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		7 a 8
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		7 a 8
<b>Protección de la biodiversidad</b>	304	
Medidas tomadas para preservar/restaurar la biodiversidad		8 a 9
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		8 a 9

Indicadores Personal - Requisitos de la Ley 11/2018	Referencia GRI	Página del Informe/ omisión
<b>Empleo</b>	401, 405	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		10 a 14
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		11
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,		11
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		Parcialmente 12
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		13 a 14
Brecha salarial		13 a 14
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		13 a 14
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,		14
Implantación de políticas de desconexión laboral		15
Empleados con discapacidad.		15
<b>Organización del trabajo</b>	103	
Organización del tiempo de trabajo		15
Número de horas de absentismo		17 a 18
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		15
<b>Salud y seguridad</b>	403	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		15 a 18
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad (desagregado por sexo)		18
Las enfermedades profesionales (desagregado por sexo)		18
<b>Relaciones sociales</b>	402, 407	
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		18 a 19
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		19
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		19
<b>Formación</b>	404	
Las políticas implementadas en el campo de la formación		19 a 20
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		20
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	405 o 406	20
<b>Igualdad</b>	406	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		20 a 22
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)		20 a 22
Medidas adoptadas para promover el empleo		20 a 22
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		20 a 22
La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		20
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		22

<b>Indicadores Derechos Humanos - Requisitos de la Ley 11/2018</b>	<b>Referencia GRI</b>	<b>Página del Informe/ omisión</b>
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	412	22 a 23
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412	22 a 23
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412	22 a 23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	412	22 a 23
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407	22 a 23
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406	22 a 23
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409	22 a 23
La abolición efectiva del trabajo infantil.	408	22 a 23

<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b>	<b>Referencia GRI</b>	<b>Página del Informe/ omisión</b>
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205	23 a 24
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205	23 a 24
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	205	No hubo

<b>Indicadores Sociedad - Requisitos de la Ley 11/2018</b>	<b>Referencia GRI</b>	<b>Página del Informe/ omisión</b>
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	413, 411 (comunidades)	
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		24 a 25
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		24 a 25
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		24 a 25
Las acciones de asociación o patrocinio.		24 a 25
<b>Subcontratación y proveedores</b>	308, 414	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		25
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		25
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.		25
<b>Consumidores</b>	416	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		26
Sistemas de reclamación		26
Quejas recibidas y resolución de las mismas		26
<b>Información fiscal</b>	201	
Los beneficios obtenidos país por país		26 a 27
Los impuestos sobre beneficios pagados		26 a 27
Las subvenciones públicas recibidas		26 a 27