

PROGECON S.L.Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de verificación independiente del Estado de Información
No Financiera Consolidado del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE PROGECON S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los socios de Progecon S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Progecon S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2024 del Grupo.

El EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Progecon S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

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

Los administradores de Progecon S.L., son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra Independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de

Normas Internacionales de Ética para Profesionales de Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo, que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, y descrito en el capítulo "1.1. Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Progecon S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

Uso y distribución

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



RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.
Carlos Cerdán Infantes
Socio

Barcelona, 13 de junio de 2025

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

RSM SPAIN AUDITORES,
SLP

2025 Núm. 20/25/14357

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

PROGECON, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**POR EL EJERCICIO FINALIZADO
31 DE DICIEMBRE DE 2024**



Contenido

1	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.....	4
1.1	Análisis de materialidad	5
2	Información general	6
2.1	Modelo de negocio	6
2.2	Mercados en los que opera	7
2.3	Objetivos y estrategias	8
3	Gestión del medio ambiente	11
3.1	Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente.....	11
3.2	Economía circular, y prevención y gestión de residuos.....	14
3.3	Uso sostenible de los recursos	16
3.3.1	Consumo de materias primas	17
3.3.2	Consumo energético y medidas para la eficiencia energética.....	18
3.3.3	Consumo de agua	19
3.4	Cambio climático: metas de reducción de emisiones y medidas de adaptación al cambio climático.....	20
3.5	Otras emisiones con afección grave al medio ambiente	21
3.5.1	Otras emisiones atmosféricas.....	21
3.5.2	Contaminación lumínica	22
3.5.3	Contaminación por ruido.....	23
3.6	Protección del entorno y la biodiversidad.....	23
4	Gestión social y de personal	23
4.1	Principales indicadores de Empleo	24
4.2	Empleados con discapacidad	34
4.3	Organización del trabajo.....	34
4.3.1	Información detallada sobre la organización del tiempo de trabajo.....	34
4.3.2	Políticas de desconexión laboral	34
4.3.3	Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral	35
4.3.4	Absentismo.....	36
4.4	Salud y seguridad de los trabajadores	37
4.5	Relaciones sociales	39
4.6	Formación	39
4.7	Igualdad.....	40
5	Gestión ética del Grupo Construplan	43
5.1	Compromisos y gestión ética.....	43
5.2	Procedimientos de debida diligencia.....	46
5.3	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales	47

5.4	Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Construplan	49
5.5	Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	49
6	Sociedad.....	50
6.1	Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	50
6.2	Acciones de asociación o patrocinio	50
6.3	Subcontratación y proveedores	50
6.4	Consumidores	52
6.4.1	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	52
6.4.2	Gestión de reclamaciones y quejas	53
6.5	Información fiscal.....	54
ANEXO I. Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre		55

1 Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, el Consejo de Administración de **Progecon, S.L.** emite, como documento aparte al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas, el presente Estado de Información No Financiera (EINF) que engloba el año fiscal iniciado el 1 de enero de 2024 y finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Progecon, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Grupo Construplan o el Grupo).

Este EINF se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/201, 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 31 de diciembre de 2024 el Grupo societario está conformado por:

- Progecon, S.L. (sociedad dominante)¹
- Construplan, Construcciones y Planificación, S.L.
- Gratec, S.A. Unipersonal
- Sotema Tecnologías y Medioambiente, S.L.¹
- Explotaciones Alsol Turismo, S.L.¹

Las sociedades que se consideran dentro del perímetro de reporte del presente informe son las siguientes:

- ✓ CONSTRUPLAN, Construcciones y Planificación, S.L. (en adelante CONSTRUPLAN)
- ✓ GRATEC, S.A. UNIPERSONAL: 100% propiedad de Construplan S.L. (en adelante Gratecsa)

El resto de las sociedades, que han sido incluidas en el perímetro de consolidación de las cuentas anuales 2024 no se consideran materiales a efectos del presente EINF debido a que no representan más del 5% en volumen de ingresos ni son significativas en cuanto al número de empleados en 2024.

Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", este EINF se ha elaborado conforme a los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales.

¹ Fecha de entrada al Grupo: 19 de diciembre de 2024.

1.1 Análisis de materialidad

Respecto a los contenidos del presente Estado, si bien el Grupo no ha realizado un análisis de materialidad exhaustivo para este ejercicio 2024, se han reevaluado internamente los riesgos y asuntos priorizados de años anteriores para valorar su aplicabilidad para este ejercicio.

Para ello se han analizado las modificaciones y actualizaciones de asuntos considerados como materiales de SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y del Sustainability Yearbook de S&P así como un análisis de prensa de las diferentes cuestiones requeridas por la ley. Adicionalmente, se ha realizado una validación por parte de la dirección de la estrategia y el nivel de materialidad obtenido.

Como resultado de este proceso, se ha observado que, en relación con el cumplimiento de la Ley 11/2018, no ha habido modificaciones sustanciales en la relevancia de los asuntos, por lo que se consideran válidos para el presente Estado.

Las fases realizadas durante el estudio de materialidad inicial fueron las siguientes:

1. Identificación de asuntos potencialmente materiales: para ello se partió de las cuestiones solicitadas por la Ley 11/2018.
2. Priorización y validación de asuntos en base a la importancia externa e interna: análisis interno y externo de los asuntos identificados.

Los asuntos materiales por área son:

<u>Medioambiental</u>	<u>Social</u>	<u>Gobernanza</u>
Uso sostenible de los recursos – consumo de agua, consumos de materias primas y consumos energéticos. Economía circular y prevención y gestión de residuos Eficiencia energética y uso de energías renovables. Cambio climático – emisiones GEI y medidas para adaptarse al cambio climático. Protección del entorno y la biodiversidad	Condiciones laborales Atracción y retención del talento Desarrollo de capital humano Igualdad, diversidad e inclusión Salud y seguridad de los trabajadores Impacto en las poblaciones locales y en el territorio, empleo y desarrollo local	Ética e integridad Respeto por los Derechos Humanos Relaciones con proveedores Calidad de nuestros productos y servicios Salud y seguridad de los consumidores Transparencia fiscal

2 Información general

2.1 Modelo de negocio

CONSTRUPLAN ofrece soluciones integrales, rápidas, flexibles e innovadoras dentro del sector de la construcción, la rehabilitación turística y las reformas. Con más de 30 años de experiencia en el sector de la construcción en el archipiélago canario, y sustentado por unos pilares sólidos y una estructura organizada ofrece servicios de calidad y competitivos a sus clientes.

Por otro lado, a través de Gratecsa, el Grupo presta servicios de instalación, mantenimiento y asesoramiento en sistemas de elevación, tanto en entornos urbanísticos como industriales.

El modelo de negocio del Grupo se fundamenta en tres pilares esenciales: la Calidad, la Conservación y la Protección del Medio Ambiente, integrando estos principios en todas sus operaciones. Esta orientación estratégica se encuentra alineada con su Misión, Visión y Valores, que guían el compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible, la innovación continua y la excelencia en el servicio al cliente.

MISIÓN

El Grupo se compromete a proporcionar soluciones integrales en la construcción de vivienda y obras civiles, ajustadas siempre a las más avanzadas tecnologías y normas de calidad, que permitan satisfacer ampliamente las necesidades y expectativas de sus clientes a un precio justo y excelente servicio.

Gracias a su equipo de colaboradores, apoyados en una administración ágil y confiable, y con un abanico de productos y servicios de construcción acorde con las necesidades del mercado, mantienen su liderazgo y contribución al desarrollo económico y social de Canarias con un alto nivel de rentabilidad y productividad que permita la retribución adecuada de sus clientes internos y externos, así como de la sociedad en general.

Contribución al desarrollo de nuestros empleados, al respecto del medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo.

VISIÓN

Posicionamiento como una empresa constructora líder en el desarrollo de proyectos de reconocimiento regional y nacional, caracterizada por su “sello constructivo” de gran calidad y por la confianza y garantía ofrecida a sus clientes.

Ser una compañía responsable, eficiente y competitiva, comprometida con la calidad, la seguridad, la salud y el medio ambiente.

VALORES

- ✓ **Orientación al cliente:** Es clave volcar el conocimiento y las necesidades de los clientes, cumpliendo los compromisos adquiridos con la mayor satisfacción.
- ✓ **Compromiso con las personas:** Fomento del desarrollo personal y profesional de los empleados, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y trabajando en equipo.
- ✓ **Conducta Ética:** Actuaciones y decisiones basadas en la profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto a las personas.

- ✓ **Seguridad y salud:** Promover una cultura preventiva para la mejora de las condiciones de seguridad implicando a todo el personal.
- ✓ **Comunidad y Medio Ambiente:** Practicar la actividad con una actitud sostenible y comprometida con el entorno, con el medioambiente y la Sociedad.
- ✓ **Innovación:** Potenciar el desarrollo de nuevas técnicas mediante la promoción la mejora continua para alcanzar la máxima calidad.

Actualmente, el Grupo continúa trabajando en la integración de sus compromisos, visión y valores, así como de sus políticas y sistemas de gestión dentro de Gratecsa, con el objetivo de que ambas sociedades operen bajo un modelo de negocio y gestión unificado.

Asimismo, el Grupo ha trabajado en la publicación y promoción de las políticas existentes, así como en la creación y consolidación de todas aquellas necesarias para dar cumplimiento a la legislación vigente. De este modo, se han implementado protocolos y procedimientos de forma eficiente, y se ha facilitado su difusión a través del portal del empleado. Esta herramienta permite llevar un control exhaustivo de las personas que han sido informadas

2.2 Mercados en los que opera

El Grupo desarrolla su actividad principalmente en el archipiélago canario, donde cuenta con una sólida presencia y reconocimiento en el sector de la construcción.

CONSTRUPLAN tiene el domicilio social y fiscal en la Urbanización Diaz Casanova, Vista Hermosa, parcela C-5, Las Palmas de Gran Canaria y en la isla de Tenerife: Calle Arujo 56 - 38620 - San Miguel de Abona - Santa Cruz de Tenerife.

Gratecsa tiene el domicilio fiscal en la Calle Casuarinas 40, Polígono Industrial de Arinaga Fase I, Las Palmas de Gran Canaria.

La actividad, a través de CONSTRUPLAN se centra, principalmente, en la Promoción, Construcción, Reparación y Conservación y rehabilitación de edificios, viviendas y obra civil pública y privada; siendo de las empresas del sector de la construcción referente en el archipiélago canario, donde ejerce la totalidad de sus actividades. Durante el 2024, CONSTRUPLAN ha centrado su estrategia en el desarrollo de proyectos de obra privada, vivienda y de centros sociosanitarios. A partir de 2025, se incorporará la explotación turística de un complejo de bungalows en el sur de Gran Canaria, ampliando así su diversificación dentro del sector.

Además, a través de Gratecsa, el Grupo desarrolla su actividad principalmente en la isla de Gran Canaria, donde se concentra la mayor parte de sus operaciones. De forma complementaria, también lleva a cabo proyectos en Lanzarote, Fuerteventura y, en menor medida, en Mauritania. En estos mercados, GRATECSA presta los siguientes servicios:

- ✓ **Urbanismo:** Venta, asesoramiento técnico, mantenimiento e instalación de equipos elevadores con el objetivo de eliminar barreras físicas arquitectónicas.
- ✓ **Industrial:** Venta, instalación y mantenimiento de equipos de elevación industrial tales como grúas, puentes grúas, polipastos, camión grúa.
- ✓ **Construcción:** Construcción, reparación, rehabilitación de edificios y viviendas y obra civil.

2.3 Objetivos y estrategias

Actualmente, el Grupo se encuentra en un proceso de consolidación e implantación de políticas corporativas, con el objetivo de que ambas sociedades dispongan de objetivos y estrategias alineadas.

Los objetivos estratégicos planteados de cara a su consecución en 2030 son los siguientes:

- ✓ **Aumentar la cuota de mercado** en Canarias.
- ✓ **Desarrollar proyectos de promoción propia sostenible**, alcanzando, como objetivo 2030, el 100% de sus promociones verdes, accediendo así a certificaciones que aseguren que sus proyectos cumplen con los estándares de sostenibilidad, consolidando de esta forma su excelencia empresarial.
- ✓ **Mejorar la eficiencia operativa** reduciendo costos en un 6% a través de la tecnología y optimización de procesos.
- ✓ **Fortalecer la presencia digital y la marca corporativa** para atraer nuevos clientes y talento y para mantener al equipo formado.

Por otro lado, las estrategias marcadas para la consecución de los objetivos son:



CONSTRUPLAN, Construcciones y Planificación, S.L

CONSTRUPLAN tiene como objetivo proporcionar soluciones integrales en construcción y rehabilitación, así como en la instalación y mantenimiento de instalaciones (eléctricas, ventilación, domótica, telecomunicaciones, energía solar térmica y fotovoltaica); y la realización de obras de urbanización, infraestructuras y saneamiento, abastecimiento y mantenimiento en general.

Para el desarrollo de sus actividades, CONSTRUPLAN considera estos pilares como base para un trabajo de calidad y ser respetuoso con su entorno:

- ✓ **Seguridad y Salud:** CONSTRUPLAN pone a disposición de cada obra a un Técnico especializado en Prevención de Riesgos Laborales de amplia

experiencia que supervisa y asegura un entorno seguro para todo el personal de obra.

- ✓ **Impacto ambiental y entorno:** El cuidado del medio ambiente y el desarrollo sostenible es clave. Todas las actuaciones de CONSTRUPLAN están supervisadas por técnicos que revisan los productos utilizados y las tareas realizadas para asegurar un menor impacto en el entorno. Además, la empresa mide y gestiona su huella de carbono, y tiene previsto establecer objetivos de reducción.
- ✓ **Certificados y autorizaciones:** Mantener un crecimiento notable, además del financiero, de su modelo de gestión y de sus procesos.
 - CONSTRUPLAN está certificada en: ISO 9001 (gestión de calidad), ISO 50001 sobre eficiencia energética e ISO 45.001 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
 - CONTRUPLAN y Gratecsa están certificadas en ISO 14001 (Gestión medioambiental).
- ✓ **Mejora de procesos internos:** Mediante la digitalización paulatina del grupo e incorporación del uso de plataformas, se han logrado cambios y mejoras a nivel organizativo y estructural.

Por otro lado, se cuenta con un análisis DAFO elaborado en años anteriores, que continúa considerándose vigente para evaluar la situación interna del Grupo, identificando sus principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, y sirviendo como base para el desarrollo de estrategias. Adicionalmente, se ha analizado externamente la situación del Grupo y sus impactos, resultando la siguiente tabla:

Factor	Descripción	Impacto en la Empresa
Económico	Turismo: Principal motor económico de Canarias.	Oportunidades en construcción de infraestructuras turísticas (hoteles, resorts, etc.).
	Crecimiento Económico: Variables macroeconómicas de España y Canarias.	Influencia en la demanda de nuevos proyectos residenciales y comerciales.
	Acceso a Financiación: Condiciones de crédito y financiamiento en el sector.	Impacta la capacidad de inversión y expansión de la empresa.
Político-Legal	Normativas Locales: Reglamentos específicos de construcción en Canarias.	Necesidad de cumplir con todas las normativas para evitar sanciones y retrasos.
	Subvenciones y Ayudas: Programas gubernamentales para infraestructuras.	Posibilidad de recibir financiación adicional para proyectos.
	Regulaciones Medioambientales: Leyes sobre sostenibilidad y protección ambiental.	Implementación de prácticas sostenibles y tecnologías verdes.
Tecnológico	Innovaciones en Construcción: BIM, prefabricación, construcción modular, 3D.	Mejora de la eficiencia, reducción de costos y aumento de la competitividad.

Factor	Descripción	Impacto en la Empresa
	Software de Gestión: Herramientas para planificación y seguimiento.	Optimización del proceso y mejora en la gestión del proyecto.
	Materiales Innovadores: Nuevos materiales sostenibles y eficientes.	Reducción de costos operativos y diferenciación en el mercado.
Sociocultural	Tendencias Demográficas: Envejecimiento y migración.	Adaptación de proyectos a las necesidades de distintos grupos demográficos.
	Preferencias de Vivienda: Interés por viviendas sostenibles y eficientes.	Aumento de la demanda de construcción ecológica y certificaciones verdes.
	Estilo de Vida: Mayor demanda de espacios residenciales de ocio y alta calidad.	Oportunidades en proyectos residenciales premium y de lujo.
Medioambiental	Sostenibilidad: Mayor conciencia y demanda de prácticas sostenibles.	Necesidad de incorporar tecnologías sostenibles en todos los proyectos.
	Impacto del Cambio Climático: Adaptación a eventos extremos y regulaciones.	Diseño de infraestructuras resilientes y sostenibles.
	Recursos Naturales: Gestión de agua, materiales y energía locales.	Implementación de prácticas eficientes en el uso de recursos.

GRATEC, S.A. UNIPERSONAL

Gratecsa está trabajando en el desarrollo de la estrategia 2023-2025, con el objetivo de consolidar el crecimiento en los últimos años y crecimiento del negocio a través de una mejora de los servicios, desarrollando políticas de digitalización y control de costes. Durante el próximo trienio se planea trabajar en la consecución los siguientes hitos:

- ✓ Minimización de costes
- ✓ Mejora del entorno de trabajo a través de una mejora de la conciliación entre la vida laboral y la privada.
- ✓ Inversión financiera para la ampliación de la nave, la adquisición de una nueva instalación y la inversión en una planta fotovoltaica.
- ✓ Incrementar en un 10% la cifra de negocio anual
- ✓ Mejorar los servicios a sus clientes con una mejora del margen de explotación de al menos un 3% con políticas de digitalización y control de costes.

Los objetivos desarrollados por el Grupo, tanto a nivel corporativo como para cada una de sus sociedades pueden verse influenciados por los factores socioeconómicos actuales, en especial los siguientes:

- ✓ Subida de los tipos de interés, empeoramiento de la economía y alta morosidad.

- ✓ Riesgos asociados a la construcción: Cambios regulatorios, accidentes, salud y seguridad de los consumidores o clientes, vertidos, ineficiencia en el uso de recursos.
- ✓ Riesgos estructurales asociados al rápido crecimiento de la empresa.
- ✓ Falta de personal cualificado.
- ✓ Incremento de los costes de personal y materias primas, tanto en el sector de la construcción como en el sector industrial.
- ✓ Competencia externa.
- ✓ Ciberdelincuencia.
- ✓ Riesgo de obsolescencia tecnológica.
- ✓ Cumplimiento normativo.

Para dar respuesta a estos riesgos el Grupo ha trabajado en las siguientes medidas:

- ✓ Ajuste de precios y costes de las promociones propias.
- ✓ Reducción de la deuda bancaria.
- ✓ Venta de activos no estratégicos.
- ✓ Desarrollo de la digitalización.
- ✓ Diversificación de la cadena de suministro.
- ✓ Desarrollo de políticas para la atracción y retención del talento y mejora de la conciliación laboral.

3 Gestión del medio ambiente

3.1 Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente.

La Dirección de Grupo Construplan considera la calidad, la conservación, la protección del medio ambiente y la eficiencia energética sus objetivos clave en todas las actividades que lleva a cabo.

El Grupo mantiene un firme compromiso con la protección del medio ambiente. Este compromiso se refleja tanto en sus políticas internas como en sus decisiones estratégicas y operativas. A continuación, se detallan algunas medidas que el Grupo lleva a cabo:

- ✓ Cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y normativos de aplicación en materia ambiental.
- ✓ Mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad y de Medioambiente de cara a un mejor desempeño ambiental en nuestras actividades.
- ✓ Prevención de la contaminación y minimización del impacto ambiental, y el uso sostenible de los recursos.
- ✓ Formación y concienciación del personal para el desarrollo de una conducta ambiental responsable en el desarrollo de su trabajo.

Estos compromisos se han implantado y puesto al día a todos los niveles, contando con el apoyo de la Dirección.

El Grupo Construplan dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad y del Medio Ambiente certificado desde el año 2010, conforme a las normas internacionales UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001. La certificación ISO 9001, aplicable a las

actividades de “Edificación y construcción de obra civil” y “Construcción y acabado de edificios y obras”, se encuentra implantada en CONSTRUPLAN. Por su parte, la certificación ISO 14001, que garantiza el cumplimiento de estándares ambientales, está implantada en ambas sociedades del Grupo y cubre las actividades de “Edificación y construcción de obra civil”, “Construcción y acabado de edificios y obras”, así como la de “Instalación y mantenimiento de aparatos elevadores”.

El Grupo ha establecido criterios específicos para la identificación y evaluación de los aspectos medioambientales. Para ello, se han definido códigos y criterios específicos para valorar tanto la magnitud como la sensibilidad del riesgo ambiental, en función de las condiciones particulares de cada caso. En cada obra, el responsable de obra, con el apoyo del departamento técnico, completa las fichas de evaluación conforme a las instrucciones establecidas. Estas fichas se elaboran a partir de los aspectos generales previamente identificados y se actualizan con los aspectos ambientales propios de cada obra o centro de trabajo.

La revisión de estos códigos y criterios se realiza según necesidad, atendiendo a cambios relevantes en el entorno por parte de la Dirección, el Responsable del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente y Eficiencia Energética (RSI), y los Departamentos Técnicos de Calidad y Medio Ambiente. Como resultado, se obtienen los siguientes efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo en el medioambiente y sobre la salud y la seguridad:

Sobre el medio ambiente	
Directos	Contaminación del suelo y del agua debido a la liberación de sustancias tóxicas o el mal manejo de residuos de construcción.
	Emisiones de gases de efecto invernadero y contaminantes atmosféricos durante las operaciones de construcción y el uso de maquinaria pesada.
	Consumo intensivo de recursos naturales, como agua, energía y materiales de construcción, que pueden agotar los recursos locales.
Indirectos	Deforestación y destrucción de hábitats naturales para dar paso a la construcción de edificios e infraestructuras.

Sobre la salud y la seguridad	
Exposición a sustancias químicas tóxicas presentes en los materiales de construcción.	
Riesgos asociados con el uso de maquinaria pesada y herramientas, que pueden provocar accidentes laborales graves si no se siguen las medidas adecuadas de seguridad.	
Peligro de colapso o falla estructural de los edificios en construcción si no se siguen los estándares de construcción adecuados.	
Perturbación del entorno local, incluido el ruido, el polvo y las vibraciones, que pueden afectar a la calidad de vida de las comunidades cercanas y causar molestias o problemas de salud.	

El Grupo, además, se ve expuesto a riesgos asociados a la necesidad creciente del uso eficiente de recursos;

- ✓ Mayor escasez de materiales.
- ✓ Aumento del coste de los materiales.
- ✓ Mayores requerimientos ambientales por parte de los clientes y la administración.

En 2023, el Grupo Construplan llevó a cabo una evaluación de los riesgos ambientales previamente identificados a nivel de obra. Actualmente, se está desarrollando una nueva evaluación con vistas a 2025.

Estas evaluaciones tienen como objetivo determinar la probabilidad de que un riesgo se materialice en una instalación u obra específica, así como valorar la magnitud del impacto y la sensibilidad del medio afectado.

Además, existen ciertos aspectos que el Grupo considera siempre como significativos, independientemente del resultado de la evaluación de riesgos. Estos incluyen:

- ✓ Vertidos al alcantarillado, vía pública, etc., originados en una situación de emergencia
- ✓ Emisiones a la atmósfera de gases contaminantes producidas por el uso de los vehículos.
- ✓ Emisión de gases, humos y partículas contaminantes originados en situaciones de emergencia.
- ✓ Consumo de energía de los centros: iluminación y equipos eléctricos.
- ✓ Impacto en el suelo por rotura de colectores de aguas fecales, líneas eléctricas o de teléfono, entre otros.

El Grupo ha establecido procedimientos específicos de actuación en caso de que se materialice un riesgo ambiental. En particular, la empresa CONSTRUPLAN cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil que cubre hasta dos millones de euros por incidentes relacionados con contaminación accidental del suelo, del agua o del aire, siempre que estos puedan provocar un deterioro significativo o perjudicial en la calidad de dichos medios. Por su parte, Gratecsa no dispone actualmente de una póliza de seguro con cobertura ambiental.

El Grupo dispone de medidas correctoras o de respuesta a los riesgos identificados, y trabaja de forma activa para mitigar o minimizar los riesgos existentes, así como reducir el impacto de sus actividades. En esta línea, CONSTRUPLAN ha implantado dos guías de buenas prácticas medioambientales en las oficinas y para sus operaciones en obras en las que se presta especial atención a la mejora de la eficiencia en la gestión de los recursos, la prevención y control de los residuos generados, y el control de la contaminación atmosférica y acústica en las obras en las que opera.

3.2 Economía circular, y prevención y gestión de residuos

A través de sus Guías de actuación, el Grupo establece las acciones para la correcta gestión de los residuos, tanto en sus oficinas como en las obras que ejecuta:

Acciones y medidas en materia de gestión de residuos en Oficinas
Reciclado de residuos peligrosos en oficinas: <ul style="list-style-type: none">✓ Tóner: Uso de cartuchos reciclados, disposición en contenedores específicos.✓ Pilas y baterías de teléfonos móviles: Reducción de uso de pilas y uso de pilas recargables. Disposición en contenedores específicos.✓ RAEE: Entrega a los distribuidores de los aparatos eléctricos y electrónicos para su posterior tratamiento, reutilización y reciclaje.
Acciones y medidas en materia de gestión de residuos en Oficinas:
Residuos peligrosos: <ul style="list-style-type: none">✓ Establecimiento de contenedores específicos en zonas habilitadas en las obras✓ Correcto etiquetado de los contenedores en cumplimiento de las normas de seguridad: código de identificación, datos del titular de los residuos y fecha de envasado.✓ Habilitación de zonas de almacenamiento específicas dentro de las obras, siendo el almacenamiento de la obra no mayor a 6 meses.
Residuos no peligrosos: <ul style="list-style-type: none">✓ Depósito en los contenedores habilitados de forma específica para ellos.
Residuos específicos de obra (no peligrosos) <ul style="list-style-type: none">✓ Establecimiento de medidas para la minimización de estos residuos siguiendo el siguiente orden: 1. Reducción en origen, 2. Reutilización, 3. Valoración, 4. Reciclaje, 5. Eliminación, 6. Prevención, y 7. Gestión.✓ Control de la retirada por parte de los subcontratistas. Se solicita certificado o justificante de la retirada al subcontratista de cara a un control de los residuos generados en la obra.✓ Limpieza y acondicionamiento de las zonas de almacenamiento y acopio de Residuos de construcción y demolición (RCD),✓ Limpieza y labores de retirada de residuos y escombros al finalizar la obra.

CONSTRUPLAN, además de las dos guías de buenas prácticas ambientales, dispone de Instrucciones internas en materia de gestión de residuos en la que definen los criterios a seguir para la segregación y gestión de los residuos generados, así como las medidas de control interno para asegurar de que éstos se gestionan correctamente y se registran adecuadamente en los Registros de Residuos, asegurando que su gestión se lleva de una forma exhaustiva, eficiente y trazable.

El detalle de residuos peligrosos y no peligrosos de los ejercicios 2024, 2023 y 2022 del Grupo ha sido:

Código LER	Descripción	2024	2023	2022
130205*	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	0,00	0,00	0,02
150110*	Envases plásticos que contienen restos de sustancias que están contaminados por ellas	0,00	0,04	0,17
150202*	Absorbente, trapos de limpieza, ropas protectoras y papel contaminado	0,00	0,18	0,25
160107*	Filtros de aceite	0,00	0,00	0,01
160504*	Gases en recipientes a presión (incluidos halones) con sustancias peligrosas – Aerosoles vacíos	0,00	0,02	0,01
160708*	Residuos que contienen hidrocarburos	0,00	0,22	0,30
170605	Materiales de construcción que contienen amianto	25,00	0,51	0,00
Residuos peligrosos, en Tn		25,00	0,97	0,76
170107	Mezclas de hormigón, ladrillos, tejas y materiales cerámicos, distintas de las especificadas en el código 17 01 06	1.478,52	6.296,35	6.040,28
170504	Tierra y piedras distintas de las especificadas en el código 17 05 03	5.291,88	9.202,54	30.253,05
170101	Hormigón	3.660,15	5.878,02	3.038,73
170103	Tejas y materiales cerámicos	11,16	106,64	232,36
170904	Residuos mezclados de construcción y demolición distintos de los especificados en los códigos 17 09 01, 17 09 02 y 17 09 03	677,57	1.594,95	5.474,95
170202	Vidrio	1,24	5,60	2,42
170802	Materiales de construcción a base de yeso distintos de los especificados en el código 17 08 01	162,22	174,21	293,88
170201	Madera	42,16	141,34	180,3
170302	Mezclas bituminosas distintas de las especificadas en el código 17 03 01	272,86	1.079,52	711,24
170604	Materiales de aislamiento distintos de los especificados en los códigos 17 06 01 y 17 06 03	0,94	0,00	16,62
200101	Papel y cartón	3,60	0,00	0,15
200139	Plásticos	0,00	3,80	1,52
200201	Residuos biodegradables	5,20	1,92	1,26
200307	Residuos voluminosos	51,68	84,68	104,95

Código LER	Descripción	2024	2023	2022
80318	Residuos de tóner de impresión distintos de los especificados en el código 080317	0,00	0,00	0,004
200140	Metales	5,90	1,42	0,004
Residuos no peligrosos, en Tn		11.665,08	24.570,99	46.351,72

La disminución en la generación de residuos se debe a la tipología de las obras realizadas.

2024 vs 2023

En 2023, predominaron las obras de demolición y remodelación, lo que generó grandes volúmenes de residuos como hormigón, ladrillos, tejas y madera. En cambio, en 2024 se llevaron a cabo principalmente obras de nueva construcción y trabajos en terrenos, donde los movimientos de tierra realizados fueron reutilizados en el propio proceso constructivo, reduciendo así la cantidad de residuos generados.

Por otro lado, se han implementado medidas para optimizar la separación de residuos, con especial atención a los residuos mezclados de construcción y demolición, lo que ha permitido una gestión más eficiente de estos materiales.

Siempre que ha sido posible, se han recuperado materiales excedentes, así como tierras superficiales, que han sido reutilizadas en labores de jardinería, restauración de suelos degradados u otras obras y proyectos de recuperación ambiental.

2023 vs 2022

La reducción de la cantidad de residuos se debe, principalmente a los cambios de tipología de obra y las fases de construcción en la que se encuentran. Un ejemplo de ello es el caso de los residuos “Tierra y piedras distintas de las especificadas en el código 17 05 03” y los “Residuos mezclados de construcción y demolición”, los cuales se generan especialmente en fases iniciales, para la adecuación de la zona de construcción.

3.3 Uso sostenible de los recursos

El consumo de recursos como materias primas, electricidad y combustibles, agua se genera principalmente en CONSTRUPLAN, en las obras y proyectos de construcción. En esta actividad, el uso de dichos recursos varía significativamente en función del tamaño y la duración de las obras, algunas de las cuales se iniciaron en ejercicios anteriores y continúan en el 2024 o incluso se extenderán más allá, si bien los datos que se reportan son únicamente los correspondientes al ejercicio 2024. Gratecsa, presenta un consumo de recursos considerablemente menor, dado que su actividad se centra en servicios técnicos y no en procesos constructivos intensivos.

El Grupo también tiene medidas para mejorar la eficiencia y asegurar el uso sostenible de los recursos dentro de las oficinas. Se mantienen las siguientes medidas y actuaciones en materia de eficiencia:

Recomendaciones para el uso sostenible en oficinas

Consumo de papel	Reducción de impresiones en la oficina, priorizando la impresión a doble cara.
	Priorización de medios de comunicación informáticos (correo electrónico) para la realización de comunicaciones internas y externas.
	Uso de papel reciclado para documentos de uso interno y folletos publicitarios o informativos.
	Reutilización de papeles usados.
	Tirar el papel usado en las papeleras específicas para papel reciclado disponibles en la oficina.
Uso eficiente de los equipos ofimáticos	Apagado de aparatos electrónicos durante la comida, reuniones, fin de jornada laboral o durante ausencia. Configuración del modo salvapantallas en modo "Black Screen".
	Sustitución de los ordenadores y monitores con el logotipo "Energy Star". Sustitución de equipos de impresión con modo ahorro de energía.
	Uso de equipos con apagado "bookmark" (o automarcador) que posibilita apagar el ordenador y mantener guardado la posición de trabajo última antes del apagado.
	Uso del modo "ahorro de tóner" al imprimir o fotocopiar.
	Priorización de la impresión en blanco y negro.
Iluminación	Instalación de reguladores de intensidad luminosa de tipo electrónico.
	En salas de uso continuo o iluminación permanente, uso de tubos fluorescentes o lámparas compactas de bajo consumo.
	Uso de luz natural en la medida. Mantener las ventanas limpias y priorizar abrir las persianas en lugar de encender las luces.
Aire acondicionado y calefacción	Programación del termostato a temperaturas recomendados, y que la diferencia no supere los 12°C con el exterior. (20°C en invierno y 25°C en verano).
	Reducción del termostato a 15°C en caso de ausencia durante varias horas de su puesto de trabajo, o apagado de la calefacción en caso de ausencia prolongada.

3.3.1 Consumo de materias primas

El Grupo Construplan no desarrolla procesos de transformación primaria. Su actividad se centra en la gestión y puesta en obra de productos constructivos previamente extraídos y transformados por su cadena de suministro.

Los insumos utilizados son fundamentalmente productos industrializados y soluciones prefabricadas como el hormigón premezclado, ferralla cortada y doblada, paneles de fachada, carpinterías, entre otros. Estos insumos son incorporados en las obras civiles, edificaciones y proyectos de rehabilitación.

Como parte del compromiso de mejora continua, el Grupo monitoriza las buenas prácticas del sector y evalúa la implantación gradual de herramientas que mejoren la trazabilidad de los productos constructivos y la integración de la información ESG de sus proveedores.

Dentro de las medidas que se están implementando, destacan:

- Definición de políticas de compra para evitar la compra excesiva de productos, duplicidades, entre otros.
- Optimización de procesos a través de controles de calidad para la minimización de rechazos, uso de materiales alternativos o la optimización de los tiempos de producción.
- Sensibilización y capacitación del personal.

3.3.2 Consumo energético y medidas para la eficiencia energética

Grupo Construplan trabaja en la mejora continua de sus procesos para reducir el consumo energético en las obras e instalaciones en las que trabaja. El Grupo ha llevado a cabo las siguientes acciones para el ahorro de energía y eficiencia energética.

Iniciativas para el ahorro de energía y eficiencia energética	Incorporación del uso de energía 100% renovable en las oficinas centrales.
	Instalación de aislamiento térmico en la envolvente de las oficinas centrales.
	Renovación equipamiento de aire acondicionado (AACC) eficiente de las oficinas centrales.
	Renovación iluminación eficiente de las oficinas centrales.
	Incorporación de cerramiento <i>climalit</i> en el frente de fachada de las oficinas centrales.
	Instalación de sistemas de apagado automático del AACC de las oficinas centrales.
	Inclusión de temporizadores para tomas eléctricas.
	Cambio de encendido de iluminación en lugares cerrados mediante la utilización de detectores de presencia en las oficinas centrales.
	Estudio para la incorporación de vehículos eléctricos.

Asimismo, el sistema de gestión energética de CONSTRUPLAN cuenta con la certificación conforme a la norma UNE-EN ISO 50001, aplicable a las actividades de “Edificación y construcción de obra civil” y “Construcción y acabado de edificios y obras”.

Como resultado de la actividad, el Grupo ha consumido un total de 269.827 kwh de energía eléctrica de los cuales el 23% (62.750,32 kwh) es de origen renovable, disponiendo de los certificados de garantía de origen correspondientes.

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA, en kWh	2024	2023	2022
CONSTRUPLAN	204.435	174.596 ²	156.924
GRATECSA	65.392	53.190	33.049
TOTAL	269.827	227.786	189.972

El Grupo dispone de instalaciones de energía fotovoltaica. Existen dos grupos de placas solares, las primeras están ubicadas en la cubierta de la nave situada en Parcela 218 calle Los Dragos, manzana 1 Fase IV, Polígono Industrial de Arinaga Fase I (Gran Canaria), y generan un total de 137.332 kWh anuales. Por otra parte, contamos con una instalación fotovoltaica en su sede de la Urbanización Industrial Díaz Casanova, Vista Hermosa, parcela C-5, 35010 Las Palmas de Gran Canaria, con una producción anual de 12.370 kWh. En ambos casos, la energía generada es vertida a la red, contribuyendo así a la transición energética.

Con relación al consumo de combustible, una parte corresponde al consumo de la flota de vehículos y otra al funcionamiento de grupos electrógenos. El desglose de consumos en el ejercicio 2024 y comparativos es el siguiente:

Combustible en litros	2024	2023	2022 ³
Diesel - Vehículos, maquinaria y grupo electrógeno	98.819	117.552	82.413
Gasolina - Vehículos y grupo electrógeno	9.329	12.566	6.940

En 2024, el consumo de combustible ha disminuido un 16% en el caso del diésel y un 26% en el de la gasolina con respecto al año 2023. En el caso de CONSTRUPLAN, esta variación se debe a que la demanda de combustible depende de las características específicas de cada obra y de las necesidades operativas que estas implican. En consecuencia, el requerimiento de combustibles puede fluctuar significativamente de un año a otro.

En 2023, el aumento en el consumo de combustibles respecto a 2022 se debe principalmente al incremento de la actividad operativa en Gratecsa, lo que conllevó un mayor uso de su flota de vehículos. Además, en varios proyectos de obra donde no se disponía de conexión a la red eléctrica, fue necesario instalar grupos electrógenos para garantizar el suministro de energía.

3.3.3 Consumo de agua

El archipiélago canario es una de las zonas de mayor estrés hídrico de España, situándose en torno al 20-40% según el *Water Risk Atlas*. Grupo Construplan es consciente de que el agua es esencial para proteger el medioambiente, la salud humana de las comunidades, y es vital para el desarrollo de su actividad.

El Grupo Construplan hace uso exclusivamente de agua procedente de la red pública. El consumo de agua del Grupo proveniente de esta fuente para los años 2024, 2023 y 2022 ha sido el siguiente:

² Dato de consumo energético de CONSTRUPLAN 2023 ha sido corregido.

³ Durante 2022, no se incluyó el consumo procedente del uso de vehículos en Gratecsa al no disponer de un seguimiento detallado del tipo de combustible. Se recalcula el dato en base a la estimación del consumo en CONSTRUPLAN de forma que se pueda realizar una comparativa entre ambos años.

Año de reporte	Cantidad (m ³)	Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico (%) ⁴
2024	9.039	100
2023	10.231	100
2022 ⁵	7.796	100

Para asegurar que el agua utilizada durante las obras no afecta de forma significativa a la calidad de las aguas, el Grupo ha establecido algunas medidas para el control de vertido:

- ✓ Efluente de aguas sanitarias: Se dotan todas las casetas de obra con el sistema de saneamiento adecuado priorizando la conexión a la red. En caso de que no se dispusiera, se conectaría a la fosa séptica o cualquier otro sistema que asegure que no se producirá la contaminación de las aguas.
- ✓ Efluente de aguas de limpieza de utensilios: El Grupo establece como prioridad la reutilización de los lodos procedentes de estos efluentes en las propias instalaciones de obra para la limpieza de utensilios y maquinaria, especialmente en las cubas de hormigón. Tras la finalización de uso, el residuo sobrante se gestionará como un residuo no peligroso más y se tramitará con un gestor autorizado.

3.4 Cambio climático: metas de reducción de emisiones y medidas de adaptación al cambio climático.

Tal y como se ha indicado anteriormente, en 2022, desde CONSTRUPLAN se estableció un compromiso de reducción de un 10% sobre las emisiones de alcance 1 y 2 con la consecuente contribución a la mitigación del cambio climático. Estas emisiones, recogidas dentro del Registro de Huella de Carbono del ministerio tiene como objeto definir una línea base sobre la que establecer metas de reducción objetivas y medibles.

En ese sentido, se han implantado medidas que ayudan a la reducción de las emisiones y mejora de la eficiencia en sus actividades.

Entre las acciones realizadas, en 2022 se realizó el cambio del origen de la energía eléctrica consumida en las oficinas centrales hacia una de origen renovable. Asimismo, se está estudiando la viabilidad económica de la sustitución de la flota de vehículos por otra híbrida y/o eléctrica y ha realizado iniciativas de mejora de la eficiencia energética, tal y como se indican en el apartado 3.3.2.

A nivel Grupo, se ha producido un incremento de las emisiones a causa, principalmente, al aumento de actividad que ha incrementado el consumo de combustible por la instalación de grupos electrógenos.

⁴ Según datos del Aqueduct Water Risk Atlas.

⁵ Alcance: CONSTRUPLAN, Construcciones y Planificación S.L y Oficinas de Gratecsa. Para Gratecsa se han estimado los meses de enero a abril. Se trabajará en próximos ejercicios en un mayor control de forma que se informe con un alcance completo, y se asegure la consistencia y fiabilidad de la información reportada.

Las emisiones de CO₂ del grupo han sido:

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Factor de emisión utilizado ⁶ (kg CO _{2e} /unidad) (última actualización)	Toneladas de CO _{2e}		
		2024	2023	2022
Alcance 1: Emisiones asociadas al consumo de combustible en vehículos		242,6	326,7	223,0
Consumo de Diesel	Camiones: 2,482 Furgonetas: 2,486 Turismos: 2,488	225,5	298,4 ⁷	207,4
Consumo de Gasolina	Furgonetas: 2,235 Turismos: 2,237	17,12	28,3	15,6
Alcance 1: Consumo Grupo electrógeno⁸	Gasóleo B: 2,469 E5 (I): 2,263	27,2	68,2	0,0
TOTAL Alcance 1		269,8	394,9	223,0
Alcance 2: Consumo de electricidad	Mix energético: 0,275	50,2	39,0	44,1
TOTAL Emisiones: Alcance 1 + 2		320,0	433,9	267,2

3.5 Otras emisiones con afección grave al medio ambiente

CONSTRUPLAN dispone de una Guía de buenas prácticas en oficina y obras, donde se recogen el conjunto de operaciones para asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales identificados, tal y como se describe en el apartado 3.1. “Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente”.

3.5.1 Otras emisiones atmosféricas

Además de los Gases de Efecto Invernadero, los principales gases contaminantes están asociados al uso de vehículos y maquinaria, y a las emisiones de polvo durante la ejecución de las obras. CONSTRUPLAN ha establecido medidas y acciones con el objetivo evitar o disminuir las emisiones de polvo:

1. Riego con agua de todas las superficies de actuación, lugares de acopio, accesos, caminos y pistas de la obra, de forma que todas estas zonas tengan el grado de humedad necesario y suficiente para evitar, en la medida de lo posible, la producción de polvo. Estos riegos se realizarán según la planificación prevista por el jefe de Obra, en función de las características del lugar donde se realiza la obra y de la climatología presente.
2. La velocidad de los vehículos en el interior de las instalaciones de la obra quedará reducida a 20 km/h.
3. Los primeros metros de los caminos de acceso a la obra desde las carreteras próximas deberán ser asfaltados para minimizar la formación de polvo.

⁶ 2023: Fuente utilizada: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-542746.xlsx

2022: Fuente utilizada: https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf

⁷ El total de emisiones de CO_{2e} para 2023 se ha corregido respecto al EINF 2023. En consecuencia, los totales de Alcance 1 de 2023 se han actualizado.

⁸ Para mayor especificidad, en 2024 el consumo del grupo electrógeno se ha dividido en consumo de gasóleo B7(I) y consumo de gasolina E5(I)

4. El transporte de áridos por camiones deberá realizarse con la precaución de cubrir la carga con una lona, para evitar la emisión de polvo, tal y como viene exigiendo la legislación vigente.
5. Las cantidades de material pulverulento almacenado almacenadas serán las mínimas posibles.

En relación con los gases contaminantes procedentes de la combustión en vehículos, los principales gases son:

- ✓ NO_x
- ✓ SO₂
- ✓ Partículas
- ✓ CO (Monóxido de carbono)
- ✓ NMVOC (Compuestos volátiles orgánicos)

A continuación, se presentan las tablas con los resultados de las emisiones generadas por consumo de combustible en vehículos para los años 2024, 2023 y 2022.

Emisiones generadas por consumo de combustible en vehículos⁹ 2024	kg NO_x	kg PM	kg SO₂	kg CO	kg NMVOC
Diesel	966,34	77,41	0,34	374,68	80,62
Gasolina	53,91	0,19	0,06	523,01	62,06

Emisiones generadas por consumo de combustible en vehículos¹⁰ 2023	kg NO_x	kg PM	kg SO₂	kg CO	kg NMVOC
Diesel	1.281,25	79,85	0,42	357,89	80,58
Gasolina	86,13	0,27	0,09	859,41	98,53

Emisiones generadas por consumo de combustible en vehículos¹¹ 2022	kg NO_x	kg PM	kg SO₂	kg CO	kg NMVOC
Diesel	1.151,62	80,10	0,42	330,93	72,98
Gasolina	48,19	0,15	0,05	484,01	55,05

3.5.2 Contaminación lumínica

La mayor parte de las operaciones llevadas a cabo por el Grupo se realizan en suelo urbano industrial o residencial siendo el impacto lumínico poco relevante.

En caso de obras realizadas en periodos nocturnos se cumple con todos los requerimientos normativos en la materia.

⁹ Factores de emisión utilizados de: <https://www.eea.europa.eu/publications/emep-eea-guidebook-2019/part-b-sectoral-guidance-chapters/1-energy/1-a-combustion>

¹⁰ Se han recalculado los datos de 2023 acorde a actualizaciones en 2024..

¹¹ Factores de emisión utilizados de: <https://www.eea.europa.eu/publications/emep-eea-guidebook-2019/part-b-sectoral-guidance-chapters/1-energy/1-a-combustion>

3.5.3 Contaminación por ruido

El principal impacto asociado a la actividad se produce en las obras. El Grupo, en su guía de buenas prácticas, establece las siguientes prescripciones:

1. Todos los equipos y maquinaria de uso en obras de aire libre deben disponer de forma visual del indicador de su nivel de ruido.
2. Elegir la maquinaria y equipo adecuado para cada trabajo, con bajos niveles de ruido y emisión de gases o que dispongan de silenciador.
3. Horario comprendido entre las 7 y 23 horas (o bajo el especificado en la normativa local).

Además, establece todas las medidas de prevención y minimización de ruidos durante las obras.

3.6 Protección del entorno y la biodiversidad.

La protección del entorno natural y la conservación de la biodiversidad constituyen un pilar fundamental en el compromiso ambiental del Grupo Construplan. En todas las obras, se implementan medidas preventivas y correctoras orientadas a minimizar cualquier posible impacto negativo sobre los ecosistemas y hábitats circundantes.

Durante el ejercicio 2024, este compromiso se ha materializado en actuaciones específicas, como la intervención en varias obras donde se detectó la presencia del Lagarto Gigante de Gran Canaria (*Gallotia stehlini*), una especie endémica de la isla. Ante esta situación, el Grupo solicitó la colaboración del Centro de Recuperación de Fauna Silvestre de la Consejería de Medio Ambiente del Cabildo de Gran Canaria, procediéndose a la captura mediante trampas y cebos especializados, y a la posterior traslocación de los ejemplares a áreas protegidas de la isla.

Estas actuaciones reflejan la voluntad del Grupo de ir más allá del cumplimiento normativo, aplicando medidas adicionales a las exigidas por la legislación vigente y a las recogidas en sus propias guías e instrucciones de buenas prácticas ambientales.

4 Gestión social y de personal

Las personas y su gestión es uno de los pilares del Grupo Construplan y la base para llevar a cabo servicios de calidad eficientes e innovadores. El compromiso del Grupo es fomentar el desarrollo profesional y personal de los profesionales y promover un entorno de trabajo respetuoso, seguro y que fomente el trabajo en equipo.

Entre los riesgos a los que se afronta el Grupo destaca, entre otros, los siguientes:

- ✓ Salud y seguridad de los empleados
- ✓ Dificultad de atraer y retener el talento
- ✓ Actualización y nuevos procesos y maquinaria con mayores requerimientos de conocimiento y tecnología.
- ✓ Otros riesgos laborales: discriminación, acoso laboral, etc.

4.1 Principales indicadores de Empleo

A 31 de diciembre de 2024, Grupo Construplan cuenta con un equipo de 298 profesionales en España, con contratos principalmente indefinidos (98%). El 93% de la plantilla está compuesta por hombres¹².

A efectos de elaboración del presente EINF, tal y como se indica en el apartado 1 “Bases para la formulación del Estado de Información no Financiero”, los indicadores de empleo hacen referencia exclusivamente a las sociedades dependientes CONSTRUPLAN y Gratecsa. Estas dos sociedades concentran la actividad operativa relevante del grupo en 2024.

El total de empleados a fecha de cierre se desglosa a continuación:

Número de empleados	2024		2023		2022	
	Cierre	Promedio	Cierre	Promedio	Cierre	Promedio
CONSTRUPLAN	200	203	199	207	217	205
Gratecsa	98	103	117	122	110	89
Total	298	306	316	329	327	294

A continuación, se detalla el número total y distribución de empleados/as por sexo, edad y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional.

Nº empleados por sexo y edad	A cierre de ejercicio 2024			Promedio 2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	14	3	17	15	2	17
Entre 30 y 39 años	38	6	44	37	4	41
Entre 40 y 49 años	89	9	98	89	9	98
Mayor 50 años	137	2	139	147	2	149
Total	278	20	298	288	18	306

Nº empleados por sexo y edad	A cierre de ejercicio 2023			Promedio 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	19	2	21	20	2	22
Entre 30 y 39 años	39	3	42	40	4	44
Entre 40 y 49 años	100	8	108	102	8	110
Mayor 50 años	143	2	145	151	2	153
Total	301	15	316	313	16	329

Nº empleados por sexo y edad	A cierre de ejercicio 2022			Promedio 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	30	5	35	22	6	27
Entre 30 y 39 años	46	3	49	45	4	49
Entre 40 y 49 años	97	6	103	86	6	92
Mayor 50 años	138	2	140	122	3	125
Total	311	16	327	275	19	294

¹² Las tablas sobre la distribución de plantilla no incluyen al presidente (no dispone de contrato laboral sino mercantil), ni el personal interino, personal en prácticas, becas, ni ETTs.

Nº empleados por categoría profesional y sexo	A cierre de ejercicio 2024			Promedio en 2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Dirección	1	0	1	2	0	2
Supervisor/Gerencia	18	5	23	19	5	24
Mando intermedio	30	2	32	34	2	36
Administración	5	5	10	5	4	9
Operario	224	8	232	229	6	236
Total	278	20	298	288	18	306

Nº empleados por categoría profesional y sexo	A cierre de ejercicio 2023			Promedio en 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Dirección	2	0	2	2	0	2
Supervisor/Gerencia	20	5	25	19	5	24
Mando intermedio	45	3	48	52	3	55
Administración	6	5	11	6	6	12
Operario	228	2	230	234	2	236
Total	301	15	316	313	16	329

Nº empleados por categoría profesional y sexo	A cierre de ejercicio 2022			Promedio en 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Dirección	2	0	2	2	0	2
Supervisor/Gerencia	16	5	21	17	6	22
Mando intermedio	58	4	62	55	6	61
Administración	6	4	10	6	4	10
Operario	229	3	232	195	3	198
Total	311	16	327	275	19	294

Distribución de empleados/as modalidad de contrato al cierre:

Número de empleados a cierre por edad y sexo	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	14	3	0	0
Entre 30 y 39 años	37	5	1	1
Entre 40 y 49 años	87	9	2	0
Mayor 50 años	136	2	1	0
Total	274	19	4	1

Número de empleados a cierre por edad y sexo	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	17	2	2	0
Entre 30 y 39 años	30	3	9	0
Entre 40 y 49 años	81	8	19	0
Mayor 50 años	108	2	35	0
Total	236	15	65	0

Número de empleados a cierre por edad y sexo	2022			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	27	5	3	0
Entre 30 y 39 años	29	2	17	1
Entre 40 y 49 años	74	5	23	1
Mayor 50 años	89	1	49	1
Total	219	13	92	3

Número de empleados a cierre cat. Profesional y sexo	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	1	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	5	0	0
Mando intermedio	30	2	0	0
Administración	5	5	0	0
Operario	220	7	4	1
Total	274	19	4	1

Número de empleados a cierre cat. Profesional y sexo	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	19	5	1	0
Mando intermedio	33	3	12	0
Administración	6	5	0	0
Operario	176	2	52	0
Total	236	15	65	0

Número de empleados a cierre cat. Profesional y sexo	2022			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	14	4	2	1
Mando intermedio	39	4	19	0
Administración	5	3	1	1
Operario	159	2	70	1
Total	219	13	92	3

Promedio anual por modalidad de contratos:

Promedio por sexo y rango de edad	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	14	2	0	0
Entre 30 y 39 años	34	4	3	0
Entre 40 y 49 años	81	9	8	0
Mayor 50 años	123	2	24	0
Total	252	17	36	1¹³

Promedio por sexo y rango de edad	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	18	2	2	0
Entre 30 y 39 años	31	3	9	1
Entre 40 y 49 años	81	8	21	0
Mayor 50 años	110	2	40	0
Total	240	15	73	1

Promedio por sexo y rango de edad	2022			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	16	6	6	0
Entre 30 y 39 años	23	3	22	1
Entre 40 y 49 años	58	5	28	1
Mayor 50 años	67	2	56	1
Total	164	15	111	4

Promedio por sexo y categoría profesional	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	5	0	0
Mando intermedio	27	2	7	0
Administración	4	4	0	1
Operario	201	6	28	0
Total	252	17	36	1

¹³ El total de mujeres con contrato temporal es 1. No obstante, al desglosar los datos por rangos de edad, el promedio en cada categoría es inferior a 0,5, por lo que la suma en cada categoría individual resulta ser 0.

Promedio por sexo y categoría profesional	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	5	1	0
Mando intermedio	37	3	15	0
Administración	5	5	1	1
Operario	178	2	56	0
Total	240	15	73	1

Promedio por sexo y categoría profesional	2022			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	13	5	3	1
Mando intermedio	32	6	23	0
Administración	5	3	0	2
Operario	111	2	85	1
Total	164	15	111	4

Distribución de empleados/as por tipo de contrato a tiempo parcial o completo de contrato al cierre:

Número de empleados a cierre por rango de edad y sexo	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	14	3
Entre 30 y 39 años	0	1	38	5
Entre 40 y 49 años	0	0	89	9
Mayor 50 años	2	0	135	2
Total	2	1	276	19

Número de empleados a cierre por rango de edad y sexo	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	1	0	18	2
Entre 30 y 39 años	0	1	39	2
Entre 40 y 49 años	0	0	100	8
Mayor 50 años	1	0	142	2
Total	2	1	299	14

Número de empleados a cierre por rango de edad y sexo	2022			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	3	0	27	5
Entre 30 y 39 años	13	1	33	2
Entre 40 y 49 años	19	1	78	5
Mayor 50 años	43	1	95	1
Total	78	3	233	13

Número de empleados a cierre por cat. Profesional y sexo	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	1	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	18	5
Mando intermedio	0	0	30	2
Administración	1	0	4	5
Operario	1	1	223	7
Total	2	1	276	19

Número de empleados a cierre por cat. Profesional y sexo	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	20	5
Mando intermedio	0	1	45	2
Administración	0	0	6	5
Operario	2	0	226	2
Total	2	1	299	14

Número de empleados a cierre por cat. Profesional y sexo	2022			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	2	1	14	4
Mando intermedio	17	0	41	4
Administración	0	1	6	3
Operario	59	1	170	2
Total	78	3	233	13

Promedio anual por tipo de contrato a tiempo parcial o completo:

Promedio por sexo y rango de edad	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	14	2
Entre 30 y 39 años	0	1	37	3
Entre 40 y 49 años	0	0	89	9
Mayor 50 años	2	0	145	2
Total	2	1	286	17

Promedio por sexo y rango de edad	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	20	2
Entre 30 y 39 años	0	1	40	3
Entre 40 y 49 años	0	0	102	8
Mayor 50 años	1	0	149	2
Total	1	1	311	15

Promedio por sexo y rango de edad	2022			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	6	0	16	6
Entre 30 y 39 años	17	1	29	3
Entre 40 y 49 años	22	1	64	5
Mayor 50 años	47	1	75	2
Total	91	3	184	16

Promedio por categoría profesional y rango de edad	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	19	5
Mando intermedio	0	0	34	2
Administración	1	0	4	4
Operario	1	1	228	5
Total	2	1	286	17

Promedio por categoría profesional y rango de edad	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	19	5
Mando intermedio	0	1	52	2
Administración	0	0	6	6
Operario	1	0	232	2
Total	1	1	311	15

Promedio por categoría profesional y rango de edad	2022			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	3	1	13	5
Mando intermedio	21	0	35	6
Administración	0	1	6	3
Operario	67	1	128	2
Total	91	3	184	16

Número de despidos durante los ejercicios fiscales 2024, 2023¹⁴ y 2022 desglosado por sexo, edad y clasificación profesional:

Número de despidos por categoría profesional	2024		2023		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	0	0	0	0
Supervisor-Gerencia	0	0	1	0	2	0
Mando intermedio	7	0	12	0	2	1
Administración	1	0	0	0	0	0
Operario	34	1	52	0	51	0
Total	42	1	65	0	55	1

Número de despidos por rango de edad	2024	2023	2022
Menos de 30 años	4	5	11
Entre 30 y 39 años	7	15	12
Entre 40 y 49 años	13	9	13
Mayor 50 años	19	36	20
Total	43	65	56

Las remuneraciones medias del ejercicio 2024, 2023 y 2022 desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional son¹⁵:

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2024
Menos de 30 años	22.188	N/R ¹⁶	22.939
Entre 30 y 39 años	24.579	26.007	24.738
Entre 40 y 49 años	32.522	25.014	31.901
Mayor o igual 50 años	28.804	27.279	28.784
Total	28.773	26.380	28.645

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2023
Menos de 30 años	22.016	36.180	22.724
Entre 30 y 39 años	21.883	28.259	22.303
Entre 40 y 49 años	28.579	29.558	28.647
Mayor o igual 50 años	26.561	32.109	26.610
Total	26.071	30.037	26.237

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2022
Menos de 30 años	19.939	22.933	20.283
Entre 30 y 39 años	24.568	21.595	24.425
Entre 40 y 49 años	26.348	27.002	26.392
Mayor o igual 50 años	26.131	26.379	26.138
Total	25.184	24.955	25.172

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2024
Dirección	N/R ¹⁶	N/A ¹⁷	N/R
Supervisor/ Gerencia	43.124	35.713	41.801
Mando intermedio	39.459	N/R	39.248
Administración	24.966	20.665	23.246
Operario	26.310	24.973	26.272
Total	28.773	26.380	28.645

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2023
Dirección	N/R ¹⁶	N/A ¹⁷	N/R
Supervisor/ Gerencia	37.368	36.961	37.266
Mando intermedio	31.656	35.585	31.918
Administración	21.613	21.943	21.789
Operario	24.009	24.314	24.011
Total	26.071	30.037	26.237

¹⁵ Los datos que se muestran a continuación han sido anualizados para el ejercicio. Esto significa, que se ha tenido en cuenta el tipo de jornada (parcial o completa) de cada empleado/a y el tiempo (en días) que efectivamente ha trabajado cada empleado/a y se ha proyectado a 365 días. De esta forma los datos de empleo y las remuneraciones se muestran a tiempo completo comparable anual.

¹⁶ Se indica N/R en caso de colectivos con tres trabajadores o menos, no reportando el dato por confidencialidad.

¹⁷ Se indica N/A cuando no hay empleados en el colectivo.

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2022
Dirección	N/R ¹⁶	N/A ¹⁷	N/R
Supervisor/ Gerencia	34.311	32.049	33.826
Mando intermedio	37.410	25.873	36.159
Administración	20.486	19.126	19.852
Operario	21.310	22.446	21.323
Total	25.184	24.955	25.172

Brecha salarial por categoría profesional:

Brecha salarial ¹⁸	2024	2023	2022
Dirección	*	*	*
Supervisor/Gerencia	17%	1%	7%
Mando intermedio	14%	-12%	31%
Administración	17%	-2%	7%
Operario	5%	-1%	-5%

* No hay mujeres en este colectivo.

El cálculo de la brecha salarial del Grupo se ha calculado considerando la diferencia salarial existente en cada categoría y ponderando en base al peso de cada categoría profesional dentro de la plantilla del Grupo.

La brecha salarial ha aumentado para todas las categorías profesionales de 2023 a 2024. La brecha salarial de 2024 se debe a dos factores:

- ✓ **Baja representación numérica:** Al representar únicamente el 6,7% del Grupo, la diferencia en sus posiciones o salarios tiene un impacto significativo en el promedio general del grupo femenino.
- ✓ **Ocupación de puestos de menor nivel o responsabilidad:** Las mujeres presentes en las categorías “mandos intermedios” y “supervisión y gerencia” reciben salarios base más bajos.

Por categoría se observa que existe una variación entre 2022 y 2023 relevante a favor del hombre en “mandos intermedios” que se debe principalmente a la “masculinización” de la categoría (45 hombres frente a 3 mujeres a cierre de ejercicio).

En los Planes de Igualdad de ambas sociedades se observó una brecha salarial del 25,7% a favor de los hombres en CONSTRUPLAN y del 19,3% a favor de los hombres en Gratecsa. En el caso de CONSTRUPLAN las diferencias superan el mínimo recomendado, si bien se observó que vienen dadas por la infrarrepresentación femenina en la empresa y en concreto en los puestos de gestión y supervisión. El Plan de Igualdad define acciones para fomentar la promoción, retribución equitativa, y para la retención y atracción del talento para minimizar la brecha salarial.

Sistema de gobierno corporativo. Remuneración de los órganos de gobierno.

¹⁸ La diferencia salarial se ha calculado a través de la siguiente fórmula: (Salario mujer – Salario hombre) / Salario hombre. Un valor negativo significa una desviación de la remuneración a favor del hombre, y en positivo a favor de la mujer.

El Grupo está dirigido por el presidente, el cual tiene un contrato mercantil, no percibiendo remuneración.

El Consejo de Administración se conforma por el presidente y un director.

4.2 Empleados con discapacidad

Durante el año 2024, el Grupo Construplan ha continuado avanzando en su compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades, cumpliendo con lo establecido en la Ley General de Discapacidad (LGD). En este sentido, la plantilla ha contado con un total de 7 empleados con discapacidad en CONSTRUPLAN (4 en 2023) y 5 en Gratecsa (2 en 2023), lo que garantiza el cumplimiento del requisito legal de disponer, al menos, del 2% de personas con discapacidad en la plantilla. Esta política refleja el compromiso del Grupo con la diversidad, la integración laboral y la responsabilidad social.

En materia de accesibilidad, la empresa cumple con todos los requerimientos legales en cuanto a accesibilidad de personas con discapacidad a sus instalaciones.

4.3 Organización del trabajo

4.3.1 Información detallada sobre la organización del tiempo de trabajo.

La organización del trabajo del Grupo se rige por la naturaleza de sus actividades y por lo establecido en el VII Convenio General del Sector de la Construcción, aplicable a CONSTRUPLAN y Gratecsa.

Este marco normativo contempla la posibilidad de realizar trabajos en turnos o en horario nocturno, en función de las necesidades operativas de cada proyecto.

- ✓ La jornada ordinaria anual es de 1.736 horas, 40 horas semanales y hasta un máximo de 9 horas diarias.
 - Gratecsa: Turnos continuos de mañana y partidos en la totalidad de la plantilla.
- ✓ Anualmente se establece un calendario de la jornada laboral (antes del día 30 de enero del año en curso) en los centros estables y en obras.
- ✓ Trabajos nocturnos: de 22h a las 6h.
- ✓ Hasta un máximo de 80 horas extraordinarias, motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción o por cualquier situación que altere el proceso normal de producción.
- ✓ 30 días laborales de vacaciones al año.

4.3.2 Políticas de desconexión laboral

La actividad profesional depende en gran medida del uso de herramientas y dispositivos digitales como ordenadores portátiles, teléfonos móviles y plataformas de comunicación. Esta constante conectividad puede afectar negativamente al bienestar de los trabajadores, haciendo imprescindible garantizar el derecho a la desconexión digital como parte de una cultura laboral saludable y sostenible.

En este sentido, y en cumplimiento del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que reconoce el derecho de todos los trabajadores a la desconexión digital fuera del horario laboral legal o pactado, el Grupo Construplan ha desarrollado y aprobado en 2024 un Protocolo de

Desconexión Digital. Este protocolo establece que los empleados no están obligados a responder a comunicaciones digitales fuera de su jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas. Con ello, se promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se refuerza el compromiso del grupo con el bienestar de su equipo humano.

Este protocolo, elaborado en consulta con los representantes de los trabajadores, incluye medidas de formación y sensibilización para fomentar un uso razonable de las tecnologías y prevenir riesgos como la fatiga informática o el tecnoestrés. Además, refuerza el compromiso de la empresa de utilizar todos los medios a su alcance, tanto digitales como organizativos, para salvaguardar el derecho a la desconexión y asegurar el respeto efectivo de los tiempos de descanso, la intimidad y la conciliación, adaptando las medidas a las particularidades de cada puesto y modalidad de trabajo.

4.3.3 Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral

Grupo Construplan reconoce la importancia de la conciliación laboral, personal y familiar como pilar estratégico para el bienestar de su plantilla, la retención del talento y la mejora de la productividad. Por ello, ha desarrollado e implementado en 2024 un Plan de Conciliación, adaptado a la realidad del sector, caracterizado por la movilidad, la presencia en obra, la diversidad de turnos y la necesidad de garantizar la seguridad y la continuidad de los proyectos.

Objetivos del Plan de conciliación

- Facilitar la compatibilidad entre la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.
- Promover la corresponsabilidad y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Adaptar las medidas a la operativa y exigencias del sector de la construcción.
- Cumplir la normativa sectorial y estatal en materia de conciliación e igualdad.

Medidas recogidas en el Plan de conciliación

- Flexibilidad Horaria y Organización del Trabajo
 - ✓ Turnos flexibles en obra, siempre que la seguridad lo permita, priorizando necesidades personales justificadas.
 - ✓ Horarios escalonados en oficinas y servicios centrales, con entrada y salida flexible.
 - ✓ Bolsas de horas para atender imprevistos familiares, recuperables en el mismo mes.
- Permisos y Licencias
 - ✓ Ampliación y correcta aplicación de permisos retribuidos según la legislación y el convenio sectorial (nacimiento, cuidado de hijos/as, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares, incluyendo parejas de hecho).
 - ✓ Reconocimiento del permiso parental no retribuido de hasta 8 semanas para cuidado de hijos menores de 8 años o menores acogidos, conforme al Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Reducción de jornada para cuidado de menores o personas dependientes, con protección frente a represalias.
 - ✓ Aplicación de créditos horarios de conciliación según normativa autonómica (especialmente en Canarias).
- Digitalización y Herramientas Tecnológicas

- ✓ Uso de plataformas digitales para gestión de proyectos, planificación, seguimiento y documentación en tiempo real.
- ✓ Aplicaciones para asignación de tareas, control de calidad, prevención de riesgos y firma electrónica.
- ✓ Formación continua en herramientas digitales para asegurar su correcta implantación y uso eficiente.
- Teletrabajo en Circunstancias Excepcionales
 - ✓ Permitido solo para puestos compatibles (técnicos, administrativos, gestión) y bajo solicitud individual justificada.
 - ✓ Evaluación caso por caso, con documentación acreditativa y condiciones específicas.
 - ✓ Garantía de no discriminación y respeto a los derechos laborales y de desconexión digital.
 - ✓ Carácter temporal y revisable, con reincorporación presencial una vez superadas las circunstancias.
- Movilidad y Desplazamientos
 - ✓ Priorización del personal local en obras fuera de la isla de residencia.
 - ✓ Compensaciones y flexibilidad adicional para desplazamientos temporales (ajustes de jornada y días de descanso).
- Apoyo a la Parentalidad y Corresponsabilidad
 - ✓ Campañas internas de sensibilización sobre corresponsabilidad y uso igualitario de permisos.
 - ✓ Facilidades para acompañamiento a consultas médicas de hijos/as y familiares dependientes.
- Medidas Específicas del Sector
 - ✓ Adaptación de la planificación de obras para permitir rotación de personal por motivos de conciliación.
 - ✓ Refuerzo de la comunicación entre mandos intermedios y RRHH para atender necesidades individuales con confidencialidad.

4.3.4 Absentismo

Grupo Construplan considera como absentismo laboral toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

A continuación, se detallan las horas totales de absentismo desglosadas por motivo:

Motivo de absentismo ¹⁹	Horas totales		
	2024	2023 ²⁰	2022
Enfermedad	67.550	63.125	39.776
Accidentes	8.096	10.821	17.976
Maternidad/Paternidad	1.216	2.008	1.368
Total horas	76.862	75.954	59.120

¹⁹ Días laborables que el trabajador ha estado de baja, jornadas de 8 horas.

²⁰ Horas recalculadas en base a días laborables, para una mayor precisión del dato.

En 2024 y 2023, el aumento de horas de absentismo respecto a 2022 se debe a un incremento de los casos de enfermedades y accidentes con bajas de larga duración (más de seis meses). En concreto, en 2024 se registraron en CONSTRUPLAN, 6 casos de bajas de larga duración (5 casos en 2023).

4.4 Salud y seguridad de los trabajadores

Grupo Construplan está comprometido con la seguridad de nuestros empleados, contratistas, proveedores y clientes. Dada la naturaleza de la actividad en el sector de la construcción, la seguridad cobra una especial importancia, tanto a nivel interno, como por parte de la administración y los clientes. Por esta razón, el Grupo ha establecido un conjunto de medidas orientadas a minimizar o eliminar los potenciales en todos los proyectos.

Entre los principales riesgos identificados y evaluados en el sector destacan:

- ✓ Caídas a distinto y al mismo nivel.
- ✓ Caída de objetos por desplome, derrumbamiento o en manipulación.
- ✓ Golpes, cortes y/o contactos con elementos móviles.
- ✓ Atrapamientos por o entre objetos.
- ✓ Sobreesfuerzo.
- ✓ Estrés térmico.
- ✓ Contactos eléctricos.
- ✓ Atropellos, golpes o choques contra o con vehículos.
- ✓ Exposición a agentes químicos o físicos.
- ✓ Otros riesgos: accidente de tráfico,

El Grupo es consciente que estos son riesgos que pueden ocasionar daños graves a la seguridad y salud de los empleados y a la de terceras personas que permanezcan en las instalaciones. Por ello, se continúa avanzando en el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales integrado en la actividad diaria, conforme a:

- ✓ Orientación de la actividad preventiva a evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- ✓ Actuación en el origen de los riesgos, y en su caso anteponiendo la protección colectiva a la individual, considerando los riesgos adicionales que puedan implicar y que se adoptarán cuando el riesgo sea sustancialmente inferior al que se pretende controlar y no existan otras alternativas más seguras.
- ✓ Elección de los equipos y métodos de trabajo orientados a minimizar el trabajo monótono y repetitivo, y reducir los efectos de estos en la salud.
- ✓ Planificación de la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- ✓ Formación específica y acceso restringido a determinadas zonas o trabajos de riesgo grave y específico a personas formadas.
- ✓ Evaluación de la capacidad profesional en materia de seguridad y salud antes de encomendar una tarea específica.
- ✓ Evaluación de la peligrosidad, considerando las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que se pudieran cometer.
- ✓ Participación en materia de prevención de los riesgos laborales por parte de los trabajadores del Grupo.
- ✓ Cumplimiento de la legislación aplicable, y compromiso con la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Inversión en compra y alquiler de medidas de seguridad de última generación.

Además, en 2024 se adquirió un equipo desfibrilador externo automático (DEA) para aumentar las tasas de supervivencia en caso de paro cardiorrespiratorio, más comúnmente conocido como “muerte súbita”. Ubicado en las oficinas centrales de CONSTRUPLAN.

En línea con estos compromisos el Grupo ha establecido como principales objetivos la reducción de la siniestrabilidad a “0 accidentes”, y el desarrollo de acciones para la mejora de los niveles de riesgo.

El Grupo cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno, contratado con Quirón Prevención, que cubre las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo. A nivel interno, Grupo Construplan dispone de un Técnico de Seguridad y Salud en el trabajo que lleva a cabo las labores de control y gestión en el Grupo. Además, se han establecido labores de vigilancia, control, comunicación e investigación en materia de prevención de riesgos laborales a la Dirección, Jefes de obra y encargados, con el fin de asegurar el correcto cumplimiento del sistema de gestión de Prevención.

Durante 2024 se han producido un total de 22 accidentes con baja y 1.238 días perdidos. No se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional.

CONSTRUPLAN

Índices ²¹	Mujer	Hombre	Total 2024	Mujer	Hombre	Total 2023	Mujer	Hombre	Total 2022
Índice de frecuencia*	0,00	36,11	33,78	0,00	36,50	34,3	0,00	87,45	80,98
Índice de gravedad**	0,00	1,73	1,61	0,00	2,64	2,48	0,00	5,43	5,03
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	0,00	10,00	10,00	0,00	11,00	11,00	0,00	25,00	25,00

Gratecsa

Índices ²²	Mujer	Hombre	Total 2024	Mujer	Hombre	Total 2023	Mujer	Hombre	Total 2022
Índice de frecuencia*	0,00	72,15	67,82	0,00	53,00	51,40	0,00	100,97	95,97
Índice de gravedad**	0,00	4,57	4,30	0,00	4,19	4,07	0,00	7,04	6,69
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	0,00	12,00	12,00	0,00	11,00	11,00	0,00	14,00	14,00

* Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10⁶

²¹ Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, se han considerado las horas trabajadas teóricas en base a las horas establecidas por convenio (1.736h/empleador). Se ha considerado la plantilla media según informe de mutua.

²² Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, se han considerado las horas trabajadas teóricas en base a las horas establecidas por convenio (1.736h/empleador). Se ha considerado la plantilla media según informe de mutua.

Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10⁶

*** Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10³*

Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10³

4.5 Relaciones sociales

Grupo Construplan respeta la libertad de asociación como derecho fundamental, y el derecho a la negociación colectiva tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998. Dentro del VII acuerdo laboral del sector de la Construcción se recoge el derecho a representación sindical por parte de los empleados del Grupo, sin temor a represalias, intimidación o a hacerlo sin temor a represalias, intimidación o acoso. Cuando los empleados/as están representados por un sindicato legalmente reconocido, se cumple con la obligación de negociar.

El 100% de los trabajadores/as del Grupo se encuentra cubierto bajo el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

4.6 Formación

El Grupo no dispone de una política formal para la planificación de las acciones formativas; sin embargo, realiza un seguimiento continuo de las mismas, con especial atención a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a la formación específica para cada puesto. Además, se recopilan periódicamente las necesidades formativas de cada área, lo que permite orientar las acciones formativas de manera más eficaz y alineada con los requerimientos operativos.

El desglose de horas de formación impartidas en el Grupo por categoría profesional en el 2024 y ejercicios comparativos ha sido:

Horas de formación por Categoría profesional	2024	2023 ²³	2022 ²⁴
Dirección	0	0	0
Supervisor/Gerencia	444	3	0
Mando intermedio	549	612	566
Administración	879	15	0
Operario	3.705	2.258	1.543
Total de horas de formación	5.577	2.888	2.109

El incremento de horas de formación en 2024, respecto a 2023, se debe en gran medida a la incorporación de más de 1.000 horas dedicadas a la formación en inteligencia artificial. Estas acciones formativas han estado orientadas a capacitar al personal en el uso de herramientas basadas en IA aplicadas a la gestión de proyectos, la optimización de procesos y la mejora de la toma de decisiones.

²³ El desglose por categoría profesional reportado de CONSTRUPLAN en 2023 se ha estimado en base a la distribución por categoría profesional de la formación llevada a cabo en 2022.

²⁴ Corresponde a las horas de formación impartidas únicamente por CONSTRUPLAN.

4.7 Igualdad

Grupo Construplan fomenta e incentiva la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todas las actividades y operaciones que desarrolla. En 2022 se aprobó la Política de Igualdad, que establece los principios fundamentales en esa materia y sirve de base para los Planes de Igualdad de CONSTRUPLAN y Gratecsa.

Los Planes de Igualdad de CONSTRUPLAN y Gratecsa, aprobados en 2023 y vigentes durante 2024, incorporan las siguientes medidas:

Línea de acción	Medida ²⁵
Selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del manual para la selección y contratación con perspectiva de género. ✓ Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el puesto, la contratación del sexo menos representado en dicho puesto. ✓ Colaboración con entidades formativas para la captación de candidaturas del sexo menos representado en el sector.
Clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar, actualizar en su caso y analizar periódicamente la valoración de puestos de trabajo. ✓ Eliminar la masculinización en la denominación de las categorías profesionales y puestos mediante el uso de términos neutros.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades a los cargos de responsabilidad, y a todos los empleados de la empresa. ✓ Realizar cursos de formación dentro de la jornada laboral, considerando los diferentes horarios y turnos de trabajo. ✓ Comunicación interna para la formación y sensibilización en materia de igualdad. ✓ Consulta anual de las necesidades formativas a los empleados, por puesto de trabajo y desagregada por sexo. ✓ (Gratecsa) Formación en liderazgo y gestión de conflictos a los mandos intermedios.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitar y comunicar a la plantilla periódicamente sobre las oportunidades de carrera y vacantes

²⁵ Entre paréntesis se indican las empresas del Grupo que deben implantar las medidas definidas en los Planes de Igualdad. En caso de no especificarse la empresa, las medidas aplican a todo el Grupo.

Línea de acción	Medida ²⁵
	<p>existentes por área o centro de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ (Construplan) Elaboración de un manual para definir y documentar los criterios y políticas de promoción interna, desde la perspectiva de género.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (Construplan) Elaboración e implantación de un Protocolo de Desconexión Digital. ✓ (Construplan) Implantación del trabajo a distancia o teletrabajo. ✓ Facilitar prácticas de flexibilidad horaria. ✓ (Construplan) Facilitar y difundir la posibilidad de uso del permiso por hospitalización de familiares.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (Construplan) Elaboración de un Plan de Conciliación que incorpore medidas de corresponsabilidad. ✓ Difusión periódica de las medidas de conciliación internas. ✓ (Construplan) Creación y difusión de una guía con las medidas de conciliación familiar establecidas por Convenio y aquellas adicionales establecidas por la empresa. ✓ (Construplan) Realización de cuestionarios de satisfacción sobre las acciones realizadas. ✓ (Construplan) Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho o de convivencia demostrable.
Infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Llevar un registro periódico, desagregado por sexo, estudios y puesto de trabajo que facilite conocer el nivel de formación de los empleados y el cargo que ocupan. ✓ Seguimiento de las promociones de mujeres con contratos a tiempo parcial y/o jornada reducida.
Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial. ✓ Llevar a cabo un análisis periódico de la brecha salarial de género.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impartir formación específica en materia de prevención de acoso a responsables de área y a todos los niveles de la empresa.

Línea de acción	Medida ²⁵
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (Construplan) Difusión del Protocolo de Acoso a todos los niveles de la empresa. ✓ (Construplan) Entrega del protocolo durante el proceso de formalización de contrato, independientemente del tipo de relación laboral. ✓ Desarrollo de una versión reducida del Protocolo que incluya el procedimiento de actuación de forma clara y sencilla
Salud con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar un análisis de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, y la evaluación de los riesgos psicosociales. ✓ (Construplan) Promocionar la presencia femenina en la estructura del Comité de Seguridad y Salud. ✓ Agendar sesiones informativas sobre los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres. ✓ (Gratecsa) Ofrecer reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas específicos que afecta a hombres y mujeres.
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (Construplan) Elaborar e implantar una Guía para la protección integral para las víctimas de violencia de género (VVG). ✓ Información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. ✓ Sensibilización a través de facilitación de información sobre violencia de género. ✓ (Construplan) Reducción hasta del 15% de la jornada de trabajo a las trabajadoras VVG que lo solicite, sin que se vea afectada su retribución, durante un total de dos meses. ✓ (Construplan) Aumentar en dos días el permiso retribuido para VVG a consecuencia de un cambio de domicilio justificado y acreditado.
Comunicación incluyente y no sexista del lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar, publicar y difundir un Código de buenas prácticas sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexistas. ✓ Revisar, corregir y/o adecuar la terminología de los archivos y documentos internos.

Línea de acción	Medida ²⁵
Colectivo LGTBI (Construplan)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitar la identidad de género en el entorno laboral. ✓ Facilitar del uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans.

Dentro del marco de la protección de la igualdad, desde 2022, el Grupo dispone de su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. En este documento se recogen las diferentes medidas de prevención y actuación.

El Grupo dispone de una Comisión mediadora y un equipo de mediación cuya labor es evaluar con total imparcialidad cualquier caso de acoso notificado a través del canal de denuncias (ver apartado 5. Gestión ética de Grupo Construplan), llevar a cabo las investigaciones correspondientes, y elaborar un informe con una evaluación de cada caso, así como establecer las medidas de actuación correspondientes. Las funciones de la comisión son las siguientes:

- ✓ Investigación de los casos recibidos a través del canal.
- ✓ Evaluación del caso y facilitar la información necesaria para valorar las opciones de resolución.
- ✓ Facilitar información a las partes sobre las vías de resolución.
- ✓ Informar sobre los derechos y las obligaciones de los empleados, en cada caso.
- ✓ Facilitar vías de soporte y ayudas a las personas afectas (médicas, psicológicas, etc.).
- ✓ Redacción de un informe de conclusiones del caso y someter a decisión de la dirección del Grupo.
- ✓ Prestar acompañamiento a la persona afectada durante todo el procedimiento.

Durante 2024, no se ha recibido, a través del canal interno de denuncias, ningún caso que haya sido considerado como un caso de discriminación, acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

5 Gestión ética del Grupo Construplan

5.1 Compromisos y gestión ética

Uno de los factores clave para Grupo Construplan es el desarrollo de una actividad responsable y ética.

En noviembre de 2023 el Grupo aprobó su nuevo Código Ético con el objetivo de homogeneizar las normas de conducta y principios éticos. Este documento se incluye dentro del Modelo de prevención y gestión de riesgos penales implantado y cumple con los requisitos de la Ley Orgánica del Código Penal. En él se incorporan los siguientes principios y compromisos:

Compromisos del Código Ético	
Cumplimiento normativo	Todos los empleados y el equipo directivo deben cumplir con la legalidad vigente, actuando en cualquier ámbito

Compromisos del Código Ético	
	<p>corporativo desde los valores propios del principio de la honestidad y la integridad.</p> <p>El Grupo rechaza cualquier conducta contraria a la ley, estableciendo un programa de prevención y gestión de riesgos penales e implementando un canal de denuncias.</p>
Respeto por los derechos humanos	<p>Los empleados y equipo directivo deben desarrollar su actividad con un comportamiento absolutamente compatible con el respeto a la Declaración Universal de DDHH, siendo conscientes de que son la imagen pública del Grupo.</p>
Compromiso con los derechos laborales	<p>El Grupo está comprometido por los derechos laborales, respetando la libertad de asociación y negociación colectiva, y prohibiendo cualquier tipo de medida coercitiva para impedir el ejercicio de los derechos de los empleados.</p>
Principio de no discriminación e igualdad de las oportunidades	<p>El Grupo promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, o cualquier otra condición personal, física o social, y fomenta la igualdad de oportunidades entre los mismos.</p> <p>El Grupo promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, condiciones de trabajo y promoción.</p> <p>Se prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso o conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil. Además, se pone a disposición de todos los empleados el canal ético.</p>
Obsequios y regalos	<p>El Grupo mantiene una firme postura contra la corrupción. Los empleados y el equipo directivo no pueden dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional, en particular no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada (funcionarios, personal de otras empresas, partidos políticos, clientes, proveedores, autoridades y accionistas).</p> <p>Los actos de soborno quedan expresamente prohibidos, incluyendo el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier ventaja impropia, encubrimiento o tráfico de influencias.</p>
Cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria	<p>Todas las transacciones se registrarán contablemente, conservando la documentación de respaldo, por el tiempo que establezca formalmente el Grupo y en base a los plazos legales establecidos.</p> <p>No se obstaculizará las formas, medios y labores de comprobación y evaluación que lleven a cabo las entidades de auditoría.</p>

Compromisos del Código Ético	
Compromiso con la protección medioambiental	<p>El Grupo debe asegurar el respeto de los espacios naturales, el patrimonio histórico, artístico cultural y/o monumental durante el desarrollo de sus actividades.</p> <p>El Grupo se compromete en reducir sus emisiones y la contaminación, fomentar la eficiencia energética y la gestión adecuada de los residuos, y luchar contra el cambio climático.</p>
Protección de la privacidad	<p>Grupo Construplan respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, cumpliendo con los principios de licitud, lealtad y transparencia.</p> <p>La gestión y tratamiento de los datos se llevará a cabo conforme los fines legítimos establecidos, prohibiendo la cesión de datos personales a terceros, salvo consentimiento expreso o por exigencia de obligaciones contractuales, legales o judiciales.</p>
Conflicto de interés	<p>Los empleados y equipo directivo deberán evitar situaciones que puedan llevar a un conflicto entre los intereses personales y los del Grupo, absteniéndose a representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que se tenga un interés personal.</p> <p>Ante estas situaciones deberán informar a su superior, con el fin de evitar tomar una decisión en la que se pueda sospechar que se ha actuado en contra de los intereses del Grupo.</p>

Junto al Código ético se aprobó la Política del Canal ético en el que se define el proceso para la comunicación de incidencias e irregularidades, y establece las garantías sobre la protección al informante, confidencialidad y anonimato, gestión de los conflictos de interés, presunción de inocencia, y medidas para evitar represalias.

El Grupo designó a un *Compliance Officer* como responsable de la gestión del Canal, el cual deberá llevar a cabo las siguientes funciones:

- ✓ Control del Sistema interno.
- ✓ Recepción del informe previo remitido por el Gestor externo.
- ✓ Seguimiento del registro y custodia de toda la documentación relativa a las Comunicaciones presentadas.
- ✓ Llevará a cabo las funciones instructora que contemplará las siguientes acciones: archivo o admisión a trámite de la comunicación, inicio de los procedimientos de investigación, elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución, elaboración del informe de seguimiento y supervisión de las posibles represalias.

El canal de denuncias o canal ético es accesible a través de la web: <https://grupoconstruplan.es/canal-etico/>

Adicionalmente, y para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el Grupo contempla estas disposiciones en la siguiente política o mecanismo:

Disposición de la OIT	Política o mecanismo disponible
Lucha contra la discriminación	✓ Código ético
	✓ Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
	✓ Política y Planes de igualdad
	✓ Plan de Prevención de Riesgos Penales
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	✓ Código ético
	✓ Plan de Prevención de Riesgos Penales
	✓ Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo
Abolición efectiva del trabajo infantil	✓ Código ético
	✓ Plan de Prevención de Riesgos Penales
	✓ Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo
Libertad de asociación y negociación colectiva	✓ Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo

5.2 Procedimientos de debida diligencia

El Plan de Prevención de Riesgos Penales establece los sistemas de supervisión y control de su gestión ética, identifica los principales riesgos, y define las medidas de mitigación y respuesta frente al incumplimiento de este. Los objetivos del Plan son los siguientes:

- ✓ Prevenir la comisión de cualquier delito que se enunciara por parte de sus representantes legales, apoderados, directivos y/o empleados.
- ✓ Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control para minimizar los riesgos.
- ✓ Informar a todo el personal de las consecuencias y sanciones que pueden ser impuestas en caso de delito.
- ✓ Manifiestar la condena del Grupo a cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- ✓ Acreditar que se ha ejercido el control debido sobre la actividad empresarial, cumpliendo de este modo con las exigencias contempladas en el Código Penal.
- ✓ Informar y concienciar al personal del Grupo de las posibles conductas que pueden ser delictivas, y trasladar la obligación de un estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el Plan.
- ✓ Ayudar al personal a cumplir con las reglas aplicables, facilitando un claro entendimiento de las políticas y procedimientos.
- ✓ Dar cobertura y soporte al establecimiento de medidas para la detección y control de delitos.

Este Plan incluye dentro de su perímetro de actuación los distintos delitos previstos en el Libro II del Código Penal destacando, entre otros, los siguientes:

Principales riesgos penales	Estafa.
	Falsedad documental y falsificación de tarjetas de crédito/débito y cheques.
	Revelación y descubrimiento de secretos y delitos informáticos.
	Insolvencia punible.
	Delitos relativos a la propiedad industrial, intelectual y contra el mercado y los consumidores.
	Blanqueo de capitales.
	Contra la hacienda pública y la seguridad social.
	Contra los derechos de los trabajadores.
	Contra los recursos naturales y el medio ambiente.
	Cohecho y tráfico de influencias.
	Corrupción entre particulares.
	Acoso sexual, laboral o mobbing.

En 2024, El Grupo ha desarrollado el Reglamento del Órgano de Cumplimiento. Este órgano es responsable de supervisar el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de riesgos penales. El documento sienta las bases sobre la composición, periodicidad de las reuniones, y funciones del Órgano de Gobierno. Entre sus responsabilidades figuran las labores de mantenimiento del modelo, responsabilidad frente a la investigación y tramitación de los casos, y la definición y aprobación de códigos, manuales y políticas en materia de cumplimiento normativo, entre otras.

Como se ha mencionado en el apartado 5.1. Compromisos y gestión ética, el Grupo pone a disposición de los empleados un canal de denuncias para comunicar cualquier conducta que pueda constituir un delito y que pueden dar lugar a la consiguiente responsabilidad del Grupo o sus empleados, y todo aquel comportamiento irregular, no calificado como delictivo, pero que esté en contra de las políticas del Grupo.

Cada notificación recibida en el canal es analizada por el responsable de Compliance Officer, valorando su fiabilidad, y adoptando las medidas correctoras. Cuando se comprueba que existe una infracción que incumpla la normativa, el Grupo procederá a comunicar ésta a las autoridades competentes y se procederá a tomar las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el despido, según lo previsto en el Estatuto de Trabajadores, el Convenio Colectivo o el Contrato de Trabajo suscrito.

Las actuaciones anteriormente descritas también se llevarán a cabo en los casos que se produzca una infracción de las obligaciones y responsabilidades establecidas en el Plan de Prevención de riesgos penales o de las normas internas.

5.3 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo, en su Plan de Prevención de riesgos penales incluye los procedimientos de actuación y control para los diferentes riesgos, destacando los siguientes:

- ✓ Registro de las operaciones, contratos y negocios realizados, especialmente para aquellos con presupuestos mayores a los 1.000€.

- ✓ Control y registro de las personas responsables autorizadas para la realización de pagos mediante revisiones de la TPV y registro de tarjetas y verificación de las firmas autorizadas.
- ✓ Asesoramiento de externos en materia jurídica y contable.
- ✓ Establecimiento de controles en la interacción con clientes, proveedores, financiadores, entre otros, a través de sistemas de aprobación de pagos; y control de pagos en metálico.
- ✓ Prohibición en la oferta de dádivas o solicitar ventajas a la administración pública.
- ✓ Transparencia en las interacciones con la Administración llevando a cabo una trazabilidad de las conversaciones llevadas a cabo, condiciones, resultados, entre otros.
- ✓ Política de actuación frente a regalos, prohibiendo la oferta ni recepción de regalos.

En 2021 Grupo Construplan desarrolló el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo dónde se definen los principales riesgos, procedimientos y criterios que garanticen la identificación temprana de potenciales casos de blanqueo de capitales, y define las medidas preventivas y correctivas para impedir que las transacciones financieras sean utilizadas para la financiación del terrorismo y otras actividades delictivas.

Este Manual establece las siguientes actuaciones:

1. Definición de los departamentos afectados, siendo los siguientes: Dirección, Gerencia, Administración y Ventas.
2. Definición de las obligaciones y medios, reglas de coordinación y canales de transmisión entre los distintos departamentos.
3. Establecimiento de las funciones de auditoría interna: El responsable de PBC/F realizará una auditoría anual del sistema comprobando la efectividad de los sistemas de identificación, el sistema de evaluación del riesgo de los clientes, resultados de los análisis especiales y realizar las comprobaciones sobre el conocimiento de los empleados sobre la normativa de PBC/FT.

Asimismo, dentro del manual se definen los criterios para la identificación y conocimiento de los clientes, así como el seguimiento de sus negocios, que permitirán al Departamento correspondiente evaluar si cumple con los requisitos de admisión del cliente.

El Grupo dispone de un procedimiento para analizar y clasificar a los clientes en función del riesgo en base a: la antigüedad del cliente, riesgos geográficos, riesgos asociados a la actividad económica o de negocio del cliente, tipo de producto o servicio solicitado, relaciones de negocio, y antecedentes del cliente (en caso de personas físicas). Con ello se clasifican en:

- ✓ No admitidas: Dentro del procedimiento se han definido diferentes tipologías de clientes y negocios que no se admitirán a trámite (empresas sancionadas, empresas asociadas al juego y apuestas, entre otros. Se excluirán, a su vez, todos aquellos clientes que no hayan facilitado información suficiente, o dudosa, para identificar la naturaleza de sus negocios, origen de los fondos, ni información esencial para la identificación del cliente
- ✓ Riesgo bajo: Procedimiento de aceptación simplificado. Seguimiento y actualización de la información de forma anual.
- ✓ Riesgo medio: Procedimiento general de aceptación y realización de un seguimiento continuado del cliente.

- ✓ **Riesgo alto:** La admisión se lleva a cabo mediante un procedimiento reforzado, mayor solicitud de documentación y un aumento de los controles. Además, se deberá obtener una autorización expresa por el administrador y se adoptarán medidas que aseguren el origen del patrimonio y de los fondos utilizados para llevar a cabo la operación.

El Grupo implantó sistemas de alerta y de actuación en caso de identificación de incumplimiento o brechas en el sistema, y canales de comunicación y recepción de denuncias e incumplimientos de la normativa. En caso de recepción de una denuncia o incumplimiento, el Grupo analizará las circunstancias, solicitará la información necesaria para tomar una decisión que será evaluada por el órgano de control interno. Una vez tomada la decisión final se elaborará un informe por escrito con las conclusiones, y, si fuera necesario, las medidas adoptadas.

Los casos identificados serán comunicados directamente al SEPBLAC, incluso aunque la mera tentativa, respecto al que, tras el examen especial, exista indicio o certeza que el caso pueda suponer una acción de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

5.4 Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Construplan

Durante 2024 no se ha detectado, a través de los mecanismos de control interno, ningún incumplimiento de las normas éticas del Grupo en cuestiones de Derechos humanos, incluyendo aquellos asociados a discriminación en el trabajo o acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Tampoco se han recibido multas, notificaciones ni reclamaciones por parte de ninguna administración gubernamental por incumplimiento de la legislación en esta materia.

Asimismo, durante 2024 no se han detectado denuncias o incumplimientos en materia de Corrupción ni Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo, ni se han recibido denuncias o procesos judiciales de la administración mediante otros canales externos.

5.5 Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo colabora activamente con entidades que promueven el desarrollo social, económico y profesional, destacando las siguientes aportaciones en los tres últimos ejercicios:

Aportaciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	2024	2023	2022
Asociaciones y Fundaciones sin ánimo de lucro			
Asociación Española contra el Cáncer	0,00	500,00	500,00
Fundación Laboral Construcción	21.720,93	22.983,15	16.744,13
Asociaciones sectoriales			
Asociación de la Empresa Familiar de Canarias	2.300,00	2.056,24	3.000,00
Federación de la PYME del Sector del Metal de Las Palmas (FEMEPA)	2.110,12	514,06	1.968,40
Asociación de empresarios constructores y promotores de la provincia de Las Palmas (AECPLPA)	2.651,22	0,00	0,00

ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE ALOJAMIENTOS TURISTICOS DE LAS PALMAS	14,76	0,00	0,00
--	-------	------	------

No se han realizado aportaciones a partidos políticos durante estos ejercicios.

6 Sociedad

6.1 Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible

Las actividades desarrolladas por el Grupo generan un impacto positivo en el desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera. Como actor relevante en la regeneración urbana y el fortalecimiento de la economía local, contribuye activamente al mantenimiento y mejora de infraestructuras básicas en ámbitos clave como la vivienda, la sanidad, el deporte y el ocio.

Durante el año 2024, Grupo Construplan ha reforzado este compromiso mediante la ejecución de diversos proyectos que han mejorado significativamente las condiciones de vida en distintas localidades. Entre ellos destacan la construcción de más de 500 viviendas protegidas en zonas como Tamaraceite, Santa Brígida, La Orotava y Las Rehojas, así como actuaciones en áreas de regeneración urbana (ARRU), la construcción de un centro sociosanitario, la remodelación de piscinas municipales y la creación de infraestructuras de movilidad sostenible como un carril bici. También se han impulsado rehabilitaciones en el sector turístico.

Este enfoque se refleja también en la política de contratación del grupo, donde el 87,1% de los contratos con proveedores se realiza con empresas locales, fomentando el desarrollo económico del entorno y fortaleciendo las redes productivas regionales.

Además, el Grupo Construplan mantiene una comunicación activa y transparente con sus grupos de interés. A través de su página web, cualquier persona —ya sea cliente, empleado o miembro de la comunidad— puede transmitir quejas, sugerencias, reclamaciones o reconocimientos, lo que refuerza el compromiso del grupo con la escucha activa, la mejora continua y la sostenibilidad social.

6.2 Acciones de asociación o patrocinio

En el marco de su compromiso con el entorno social y el fomento de actividades deportivas, durante 2024 CONSTRUPLAN ha participado como patrocinador del XXII Torneo de Golf COAAT Gran Canaria, celebrado el 15 de junio de 2024 en Salobre Golf. La colaboración se materializó mediante una aportación económica de 347,75 €.

6.3 Subcontratación y proveedores

Las principales compras del Grupo son las realizadas por CONSTRUPLAN, empresa constructora, responsable de la ejecución de obras y proyectos. Por su parte, Gratecsa, que se especializa en la prestación de servicios de instalación y mantenimiento de ascensores, realiza compras más específicas y de menor representatividad para el Grupo.

Con el objetivo de cumplir con las expectativas de calidad de los clientes, CONSTRUPLAN ha establecido políticas y estándares que aseguran tanto la calidad de

las materias primas utilizadas como la integridad de sus operaciones. Estas directrices incluyen criterios específicos para la selección de proveedores y contratistas, entre las cuales destacan:

- ✓ Calidad de los servicios
- ✓ Disponibilidad
- ✓ Costes asociados
- ✓ Cumplimiento normativo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y en materia ambiental
- ✓ Posesión de Certificaciones ISO, especialmente en lo relativo a Calidad, Prevención y Medioambiente.

Durante el año 2024, Grupo Construplan ha trabajado con un total de 721 proveedores y contratistas.

Adicionalmente, si bien no se dispone de un procedimiento formalizado para la homologación de proveedores y contratistas y no se realizan auditorías a proveedores; se realizan una serie de prácticas para asegurar la calidad y el cumplimiento durante la ejecución de los trabajos:

- ✓ Seguimiento de desempeño:
 - Supervisión operativa: A través del control ejercido por el equipo administrativo y el jefe de obras, se llevan a cabo labores de supervisión directa sobre los contratistas, con el fin de asegurar una adecuada gestión y realización de los trabajos.
 - Evaluación basada en la experiencia: Se realiza un seguimiento continuo del desempeño de proveedores y contratistas, basándose en la experiencia acumulada en colaboraciones anteriores.
 - Gestión de incidencias: En caso de detectarse incidencias o no conformidades, se aplican medidas correctivas para garantizar la mejora continua y el cumplimiento de los estándares establecidos.

Actualmente, el Grupo Construplan no ha formalizado la inclusión de criterios ambientales y sociales en la evaluación de proveedores, aunque reconoce su importancia y prevé desarrollarlos en el futuro para abordar aspectos como derechos humanos, medio ambiente y prácticas éticas.

En materia de seguridad y salud, el Grupo exige a sus proveedores y contratistas el cumplimiento de la normativa vigente, estar al corriente de pagos, y proporcionar información detallada sobre su sistema de prevención de riesgos laborales, incluyendo sus índices de accidentabilidad y la firma del acta de adhesión al plan de seguridad y salud conjunta. Asimismo, todos los trabajadores, tanto propios como subcontratados, deben estar dados de alta en la Seguridad Social, contar con un reconocimiento médico apto, y disponer de los Equipos de Protección Individual (EPIs) necesarios para el correcto desarrollo de sus tareas en obra.

6.4 Consumidores

6.4.1 Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

Uno de los objetivos de Grupo Construplan es proveer a sus clientes productos de calidad, integrales, rápidas e innovadores dentro del sector de la construcción, reformas y rehabilitación. Para poder cumplir con este objetivo, desde 2010 el Grupo tiene implantado un Sistema de Gestión de Calidad certificado bajo la norma UNE-EN ISO 9001 para las actividades de “Edificación y construcción de obra civil”, “Construcción y acabado de edificios y obras”, y “Instalación y mantenimiento de aparatos elevadores”. Este sistema de gestión está avalado por todos los niveles del Grupo, incluyendo el compromiso y apoyo de la Dirección.

Dentro de su sistema de gestión, el Grupo ha detectado los siguientes riesgos que pueden afectar sobre la calidad de sus productos y, en consecuencia, en la cuenta final de resultados.

- ✓ Deficiencias en la construcción.
- ✓ Incumplimiento de plazos.
- ✓ Deficiencias en el uso de materiales e incumplimiento de condiciones contractuales.
- ✓ Problemas de seguridad y salud en el uso del producto final.
- ✓ Mala comunicación y atención al cliente.

Para minimizar estos riesgos, el Grupo tiene definidos protocolos de calidad que incluyen tanto inspecciones durante el proceso de ejecución como a final de obra o pruebas de servicio, garantizando así la consecución satisfactoria de los productos. En concreto, el Grupo ha establecido las siguientes medidas para minimizar los riesgos asociados a la salud y seguridad de los clientes y consumidores finales.

- ✓ Cumplimiento de las directrices marcadas en el proyecto y normas que regulan los aspectos aplicables al control de cada unidad de obra.
- ✓ Asegurar el correcto uso de los datos de sus consumidores.

Manual de adecuación a la RGPD y a la LOPDGDD: Grupo Construplan desarrolló un manual de adecuación al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y a la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD). En este documento se incluye la siguiente información

- ✓ Obligación de la firma de un documento de confidencialidad.
- ✓ Adecuación de los contratos entre responsable y Encargado del tratamiento de los datos.
- ✓ Política del ejercicio de derechos de los responsables y corresponsables a la información: derecho de acceso, supresión, rectificación, limitación en el tratamiento, entre otros.
- ✓ Desarrollo del modelo de los documentos para ejercer los distintos derechos establecidos en la política, y de los modelos de respuestas a ejercicios de estos derechos.
- ✓ Descripción de las funciones y obligaciones de los usuarios con acceso a los tratamientos: entre los que destacan los principios y requisitos en materia de protección de datos, el procedimiento para la recogida y tratamiento de los datos personales.

- ✓ Establecimiento de un protocolo de actuación frente a situaciones de brechas o violaciones de la seguridad: Establece las acciones a llevar a cabo en caso de detectar una brecha en los sistemas, y cómo contener y recuperar la información.
- ✓ Actualización de los modelos utilizados actualmente a los requerimientos de la normativa en materia de Protección de Datos en la web, los correos electrónicos y otras comunicaciones y/o relaciones con los distintos grupos de interés.

6.4.2 Gestión de reclamaciones y quejas

El área de calidad es el responsable de gestionar el proceso de atención al cliente. El Grupo dispone de un sistema de atención al cliente donde reciben y gestionan las quejas y reclamaciones asociadas a sus servicios y sus productos. El procedimiento es el siguiente:

CONSTRUPLAN

- ✓ Para aquellas reclamaciones o quejas recibidas por parte del cliente final (promociones propias) la comunicación se realiza a través del responsable de venta, que transmite la comunicación al departamento de Calidad. Tras la recepción se evalúa internamente la reclamación y, en el caso que esta suponga una subsanación, se envía a los técnicos para la gestión de la incidencia. En caso de que la incidencia venga dada por la acción de un subcontratista se comunica con éste para que solucione la incidencia o, en caso de que este no pudiera, se lleva a cabo por el Grupo.
- ✓ Para los servicios a otros clientes a través Promociones externas, las comunicaciones se realizan durante el proceso de obra, a través del departamento técnico. Estas incidencias se subsanan en el momento de la notificación. Durante esta evaluación toma una resolución favorable o no al consumidor, priorizando la búsqueda de soluciones a través de la mediación o conciliación con el reclamante. En caso de que no hubiera acuerdo entre ambas partes y el caso fuera categorizado como grave, se abriría un proceso legal para su resolución.

El detalle de quejas y reclamaciones recibidas en CONSTRUPLAN en 2024 ha sido:

1) Vía web, en el apartado de atención al cliente: (<https://www.construplan.es/atencioncliente>) en el que cualquier grupo de interés puede realizar peticiones, quejas, reclamaciones, reconocimientos y/o sugerencias.

Se han recibido 17 reclamaciones y 1 queja (18 y 1 respectivamente, en 2023), 7 de ellas asociadas a deficiencias en la calidad de los productos finalizados, 4 asociadas a temas de calidad y medioambiente y el resto por temas administrativos. La totalidad de quejas y reclamaciones fueron evaluados y resueltas internamente.

2) Vía judicial: Incluyendo quejas y reclamaciones tanto de comunidades de vecinos, particulares y empresas: 16 reclamaciones que se encuentran en proceso de resolución.

GRATECSA

La cobertura a cliente se da a través del servicio de postventa y por mantenimiento.

No se han recibido quejas ni reclamaciones durante el ejercicio 2024.

6.5 Información fiscal

Los datos fiscales de las sociedades bajo perímetro de alcance de este reporte en 2024 y su comparativo han sido:

Importe en € 2024	CONSTRUPLAN	Gratecsa
Importe neto de la cifra de negocios	54.852.325,63	8.606.403,33
Resultado del ejercicio antes de impuestos	3.132.004,51	611.310,64
Impuestos sobre beneficios	-289.177,53	-75.899,12
Impuestos sobre sociedades pagado	239.869,91	76.340,09
Subvenciones, donaciones y legados recibidos	0,00	298.948,52

El importe de las subvenciones en Gratecsa corresponde a la concesión definitiva de subvenciones en concurrencia competitiva para la promoción privada de viviendas protegidas destinadas al arrendamiento, convocatoria 2024.

Importe en € 2023	CONSTRUPLAN	Gratecsa
Importe neto de la cifra de negocios	61.026.023,65	11.518.127,16
Resultado del ejercicio antes de impuestos	1.873.866,68	852.753,45
Impuestos sobre beneficios	-183.457,67	0,00
Impuestos sobre sociedades pagado	0,00	0,00
Subvenciones, donaciones y legados recibidos	0,00	0,00

ANEXO I. Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/Razón de omisión
INFORMACIÓN GENERAL				
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	2.1. Modelo de negocio	GRI 2-6	No aplica
Mercados en los que opera	Material	2.2. Mercados en los que opera	GRI 2-1 GRI 2-6	No aplica
Objetivos y estrategias de la organización	Material	2.3. Objetivos y estrategias	GRI 2-6	No aplica
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	2.3. Objetivos y estrategias	GRI 2-6	No aplica
Marco de reporting utilizado	Material	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 1	No aplica
Principio de materialidad	Material	1.1. Análisis de materialidad	GRI 3-1 a) ii	No aplica
MEDIO AMBIENTE				
Gestión Ambiental				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material			No aplica
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material			No aplica
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3.1. Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente	GRI 3-3	No aplica
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material			No aplica
Aplicación del principio de precaución	Material			No aplica
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material			No aplica
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de	Material	3.5. Otras emisiones con afección grave al medio ambiente	GRI 3-3 GRI 305-7	No aplica

²⁶ GRI – Global Reporting Initiative. Todos ellos en la última versión disponible.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica				
Economía circular y prevención de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3.2. Economía circular, y prevención y gestión de residuos	GRI 3-3 GRI 306-2 a) y b), GRI 306-3	No aplica
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material	No aplica	No aplica	No aplica
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3.3.3. Consumo de agua	GRI 303-5 a)	No aplica
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	3.3.1. Consumo de materias primas	GRI 3-3	No aplica
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3.3.2. Consumo energético y medidas para la eficiencia energética	GRI 302-1 a) b) c) e)	No aplica
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3.3.2. Consumo energético y medidas para la eficiencia energética	GRI 3-3	No aplica
Uso de energías renovables	Material	3.3.2. Consumo energético y medidas para la eficiencia energética	GRI 302-1 b)	No aplica
Cambio climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	3.4. Cambio climático: metas de reducción de emisiones y medidas de adaptación al	GRI 305-1 a) GRI 305-2 b)	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	cambio climático	GRI 3-3	No aplica
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	Material		GRI 305-5 a)	No aplica
Biodiversidad				
Protección de la biodiversidad: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	3.6. Protección del entorno y la biodiversidad	No aplica	No aplica
Protección de la biodiversidad: Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			No aplica	No aplica
SOCIAL Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 3-3	No aplica
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1 b)	No aplica
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 2-7 a, b i, ii, iv, v	No aplica
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 2-7 a)	No aplica
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 2-7 a) GRI 405-2 a)	No aplica
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 405-2 a)	No aplica
La remuneración media de los consejeros y directivos,	Material	4.1. Principales	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		indicadores de Empleo	GRI 405-2 a)	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4.3.2. Políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	No aplica
Empleados con discapacidad	Material	4.2. Empleados con discapacidad	GRI 3-3	No aplica
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	4.3.1. Información detallada sobre la organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	No aplica
Número de horas de absentismo	Material	4.3.4. Absentismo	GRI 403-9 a) ii	No aplica
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4.3.3. Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral	GRI 3-3	No aplica
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4.4. Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 3-3 GRI 403-1 b)	No aplica
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Material		GRI 403-9 a) GRI 403-10 a) ii	No aplica
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4.5. Relaciones sociales	GRI 3-3 GRI 2-29 a) i	No aplica
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material		GRI 2-30	No aplica
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material		GRI 3-3 GRI 403-4 b)	No aplica
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4.6. Formación	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Material		GRI 404-1 a) ii	No aplica
Accesibilidad universal				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.2. Empleados con discapacidad	GRI 3-3	No aplica
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4.7. Igualdad	GRI 3-3	No aplica
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.7. Igualdad	GRI 3-3	No aplica
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4.7. Igualdad 5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Construplan	GRI 3-3 GRI 406-1 a)	No aplica
DERECHOS HUMANOS				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.1. Compromisos y gestión ética	GRI 3-3	No aplica
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	5.2. Procedimientos de debida diligencia	GRI 2-26	No aplica
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Construplan	GRI 3-3 GRI 406-1 a)	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	Material	5.1. Compromisos y gestión ética	GRI 3-3	No aplica
CORRUPCIÓN Y SOBORNO				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	No aplica
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales 5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Construplan	GRI 3-3 GRI 2-26	No aplica
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales 5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Construplan	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	5.5. Aportación a fundación y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3	No aplica
SOCIEDAD				
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 2-29 a) ii	No aplica
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	6.2. Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 GRI 2-28	No aplica
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material		GRI 3-3	No aplica
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	6.3. Subcontratación y proveedores	GRI 2-6 b) ii	No aplica
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material		GRI 2-6 b) ii GRI 3-3	No aplica
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	6.4.1. Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3	No aplica
	Material	6.4.2. Gestión de	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ²⁶	Observación/ Razón de omisión
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		reclamaciones y quejas		
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	6.5. Información fiscal	GRI 207-4 vi	No aplica
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material		GRI 207-4 b) viii	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas	Material		GRI 207-4 b) viii	No aplica

Diligencia de firma

En cumplimiento con lo dispuesto en la normativa mercantil vigente, el Administrador único D. Santiago Quintana González, de Progecon, S.L. formula el día 13 de junio de 2025, el Informe de Estado de Información No Financiera de Progecon, S.L. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, que forma parte, aunque se presenta de forma separada, del Informe de Gestión consolidado Progecon, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 y por lo tanto es parte integrante del mismo.

PROGECÓN, S.L.
CIF B-35084447
Urb. Ind Díaz Casanova,
Vista Hermosa Parc. C-5
35070 Las Palmas de G. C.

Santiago Quintana González

Administrador Único