



**rusvel**

# Estado de información no financiera **Grupo Rusvel 2024**



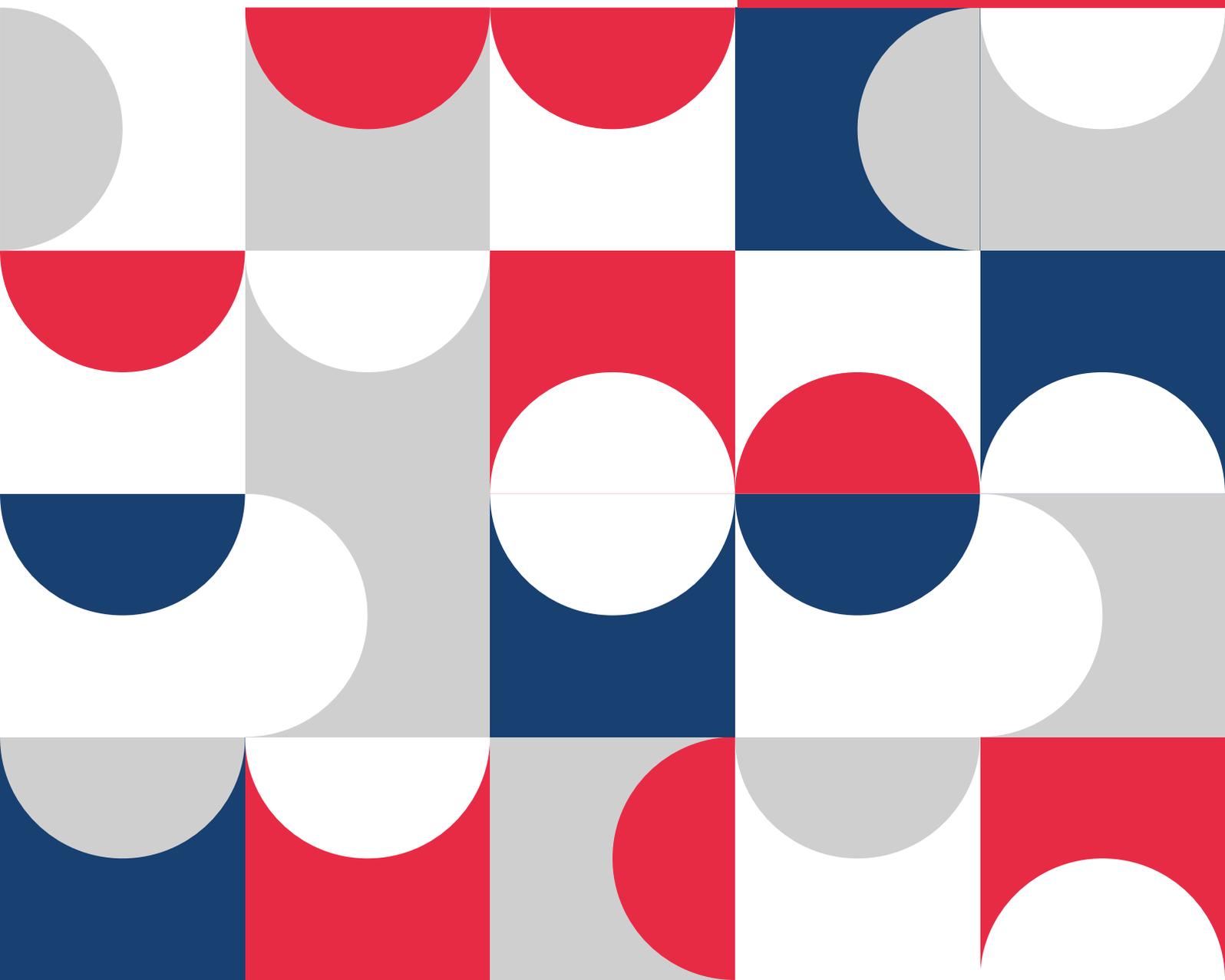
**HELIOPOL**  
rusvel



**MAREA**  
rusvel



**RGI**  
rusvel



# Índice

Informe de Verificación Independiente de Estado de Información no Financiera Consolidado	3
Estado de información no financiera Grupo Rusvel S.A.	7
Acerca de este capítulo	7
Análisis de materialidad	7
1. Modelo de negocio	8
1.1 HELIOPOL S.A.U.	9
1.2. Rusvel Gestión Integral, S.A.	11
1.3. Medio Ambiente, Residuos y Agua Marea S.L.	11
1.4. Grupo Rusvel S.A.	12
2. Gestión de aspectos no financieros	13
2.1. Política de Sostenibilidad	13
2.2. Gestión de la sostenibilidad	15
2.3. Política ambiental	18
2.4. Sistema de gestión ambiental	18
2.5. Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medio ambiente	19
2.6. Acciones y medidas para mitigar los impactos	20
2.7. Política de control y gestión de riesgos	26
3. Lucha contra la corrupción y el soborno	28
3.1. Código Ético y principales pautas de conductas	28
3.2. Normas anticorrupción de Grupo Rusvel	32
4. Respeto de los derechos humanos	34
4.1. Política en materia de Derechos Humanos	35
4.2. Concienciación y formación en Derechos Humanos	37
4.3. Denuncias por casos de vulneración	37
4.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT	38
4.5. Eliminación de la discriminación en el empleo	38
4.6. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	38
4.7. Abolición efectiva del trabajo infantil	39
5. Cuestiones sociales y relativas al personal	39
5.1. Empleo	39
5.2. Remuneraciones medias de los empleados	50
5.3. Organización del trabajo	54
5.4. Seguridad y salud	54
5.5. Relaciones sociales	56
5.6. Formación de los empleados	56
5.7. Igualdad	57
6. Sociedad	58
6.1. Sociedad y desarrollo sostenible	58
6.2. Subcontratación y proveedores	59
6.3. Consumidores/clientes	61
6.4. Información fiscal	62
ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	64

**Informe de Verificación Independiente  
del Estado de Información No  
Financiera Consolidado correspondiente  
al ejercicio anual finalizado  
el 31 de diciembre de 2024**

**GRUPO RUSVEL, S.A.  
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**



The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.



**Shape the future  
with confidence**



Ernst & Young, S.L.  
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65  
28003 Madrid

Tel: 902 365 456  
Fax: 915 727 238  
ey.com

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de GRUPO RUSVEL, S.A.:

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

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo "Índice de contenidos requeridos por 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 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" incluida en el EINF adjunto.

### 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 GRUPO RUSVEL, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo "Índice de contenidos requeridos por 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 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

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

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

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65. 28003 Madrid · Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



**Shape the future  
with confidence**

2

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades 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 apartado "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 a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a 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.



Shape the future  
with confidence

3

---

### 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 del Grupo 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Índice de contenidos requeridos por 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 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

---

### Uso y distribución

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

ERNST & YOUNG, S.L.

---

Elena Fernández García

27 de junio de 2025

# Estado de información no financiera Grupo Rusvel S.A.

## Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera Grupo Rusvel S.A. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2024. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Grupo Rusvel S.A. los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Grupo Rusvel S.A. El análisis correspondiente a 2024 prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo con la relevancia de estos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

## Análisis de materialidad

Grupo Rusvel se encuentra continuamente mejorando la gestión de la sostenibilidad y entiende que el análisis de materialidad es un requisito previo y prioritario para esta gestión.

Por ello, a inicios de 2024 iniciamos un análisis de materialidad para identificar las temáticas sugeridas por los estándares de la Global Reporting Initiative más relevantes para nosotros y así canalizar nuestros esfuerzos hacia la sostenibilidad en las áreas que verdaderamente importan. Estos estándares forman la base de nuestros informes, perspectiva interna y de fuera hacia dentro y el diálogo con los grupos de interés.

Además, como este proceso reflejó tanto la visión de la organización como la de todos nuestros grupos de interés, el equipo directivo se involucró a lo largo de todo el proceso identificando el impacto y la capacidad de influencia de la organización en cada tema, y la opinión de los grupos de interés se obtuvo mediante cuestionarios y conversaciones informales con los empleados.

Estos fueron los grupos de interés que se incluyeron en el análisis:

- Socios colaboradores o estratégicos del grupo.
- Personal propio y representantes de los trabajadores.
- Subcontratistas y proveedores.
- Comunidad local y usuarios de infraestructuras (sociedad).
- Administraciones públicas y clientes institucionales.
- Accionistas / Dirección del grupo.

Cruzando estas dos perspectivas obtuvimos una matriz de materialidad que resultó en la selección de los siguientes temas:

Categoría	Tema Material	Prioridad
Social	Condiciones de seguridad y salud laboral (PRL)	Crítica
Social	Rotación de personal y retención del talento	Alta
Ambiental	Impacto ambiental de la obra y consumo de energía en la misma	Alta
Gobernanza	Cumplimiento normativo legal (PBC) y riesgo legal	Crítica
Gobernanza	Ética empresarial (Compliance) y prevención de delitos	Crítica
Social	Condiciones laborales de subcontratas/proveedores	Crítica
Económica	Sostenibilidad financiera en licitaciones públicas de obra	Crítica
Digital	Digitalización y automatización de procesos	Alta
Ambiental	Movilidad sostenible y flota eficiente	Media
Innovación	Certificación de proyectos sostenibles e I+D+i	Alta

Como resultado de nuestra evaluación de materialidad, hemos identificado 10 temas materiales de mayor relevancia para nuestros grupos de interés y de mayor importancia por su impacto en la sostenibilidad y en Grupo Rusvel. Estos principios están claramente vinculados a los ODS, nuestras prioridades estratégicas y nuestras políticas y reflejan nuestra ambición de contribuir a la Sociedad, así como de desarrollar nuevas oportunidades de negocio junto con nuestros clientes y usuarios de las infraestructuras construidas.

## 1. Modelo de negocio

Grupo Rusvel se estructura y desarrolla en 4 grandes líneas de trabajo y gestión del negocio. Además, existen otras actividades en las que se relaciona como empresa participada en las que puede o no tener la mayoría y que en general basan su política ética en función a las prefijadas en las líneas de trabajo de las que dependen. Nuestras principales líneas de trabajo y empresas pertenecientes al grupo son:

1. Constructora generalista: HELIOPOL S.A.U.
2. Desarrollos inmobiliarios. Residenciales y comerciales: Rusvel Gestión Integral S.A.
3. Medio ambiente. Agua y residuos: Medio Ambiente, Residuos y Agua Marea S.L.
4. Servicios estructurales: Grupo Rusvel S.A.
5. Otras empresas participadas: Resto de empresas participadas.

Grupo Rusvel define como grupo de interés aquellos colectivos que tienen capacidad de influir en el logro de sus objetivos. Estos son: plantilla, clientes, accionistas, administración y la sociedad, proveedores y competidores. Los principios de actuación básicos de GRUPO RUSVEL en relación con sus grupos de interés y el entorno se basan en el cumplimiento de las leyes y normativas nacionales vigentes, así como en el cumplimiento de los compromisos relacionados con la responsabilidad social, suscritos de manera voluntaria por GRUPO RUSVEL. Nos comprometemos a realizar toda nuestra actividad siguiendo los principios fundamentales de transparencia informativa, ética e integridad. Para generar confianza e identificar estos grupos, resulta prioritario mantener abiertos canales para un diálogo honesto, plural y transparente en todas las empresas que conforman GRUPO RUSVEL. Las principales partes interesadas son:

- **Plantilla:** Sus expectativas son mejora de las condiciones retributivas; la flexibilidad de horarios y la igualdad de oportunidades.

- **Clientes:** Sus expectativas son la satisfacción de los servicios/obras prestadas; el cumplimiento en los plazos de ejecución; la calidad de los materiales empleados. Para su seguimiento se ha realizado una encuesta de Satisfacción de Clientes. Se cumple el proyecto y pautas marcadas por la Dirección de Obra.
- **Accionistas:** Sus expectativas son la rentabilidad y crecimiento del negocio; la conciliación de los intereses de todo el accionariado; la información transparente, completa, veraz y exacta. Su seguimiento se realiza en la Junta General de Accionistas y en el Consejo de Administración. Todo se realiza siguiendo los procedimientos recogidos en el Protocolo de Empresa Familiar 4. Administraciones. Sus expectativas son el cumplimiento de la legislación; utilización de los canales adecuados para la comunicación y el diálogo
- **Sociedad:** Sus expectativas son la ayuda al crecimiento local; que la actividad se desarrolle de forma responsable con el medio ambiente y un desarrollo socialmente responsable. Su seguimiento se lleva a cabo a través de noticias de actualidad; del estudio de aspectos e impactos ambientales. El crecimiento de la plantilla ayuda a la sostenibilidad de las familias
- **Proveedores:** Sus expectativas son la negociación basada en criterios comerciales y el cumplimiento del contrato. Estas expectativas se recogen en los contratos GRUPO RUSVEL ha establecido como criterios éticos, laborables, sociales y ambientales para la adquisición de productos elaborados/diseñados: el cumplimiento de las obligaciones en prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de la legislación laboral y fiscal, respeto por los Derechos Humanos y principios de Responsabilidad Social: no trabajo infantil, no empleo trabajo forzado, respecto al Medio Ambiente
- **Solicitantes de empleo:** Los CV llegan a través de dos vías; mediante correo electrónico cumpliendo con el sistema de protección de datos implantado en el Grupo de Empresas o a través de las ofertas publicadas en distintos medios como puede ser SAE, InfoJobs, etc. Sus expectativas son el trato respetuoso con el principio de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a los puestos de trabajo; tratamiento de sus datos personales acorde con la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- **Asociaciones/fundaciones/ONG:** Alta colaboración, gran compromiso con la causa con la que se colabora, fidelidad con las donaciones.
- **Competidores:** Sus expectativas son el respeto a su propiedad; la negociación basada en criterios comerciales y el respeto a la libre competencia; el correcto tratamiento de los residuos; la correcta gestión de las emergencias.

## 1.1 HELIOPOL S.A.U.

Heliopol S.A.U., se dedica a la construcción de obras civiles, de edificación pública y residencial a nivel general tanto para clientes públicos como privados. Las principales actividades de la compañía son la construcción de:

- Carreteras e infraestructuras en general
- Urbanización y desarrollos.
- Obras en entornos urbanos.
- Obras hidráulicas.
- Edificación residencial y no residencial.
- Ferroviarias.
- Obras singulares.

Se encuentra en un mercado en el que participa a través de dos vías; licitación de organismos públicos: nacionales, regionales, provinciales, municipales y en general cualquier promoción o iniciativa proveniente del mercado público y encargos o promociones privadas de entidades no públicas promovidas por capitales privados.

Heliopol S.A., es la empresa principal perteneciente a Grupo Rusvel, está consolidada en la Comunidad de Andalucía, y recogido en su plan estratégico la expansión nacional, comenzando con Extremadura y Murcia (donde ya posee cartera de obras). Dentro del grupo, representa casi el 70% de su facturación, lo que la convierte en la columna vertebral. Como hemos indicado anteriormente, está especializada en la construcción de infraestructuras públicas, obra civil y edificación.

El inicio del grupo familiar se remonta a 1921, lo que le ha permitido llegar a este año 2024 como uno de los contados grupos empresariales centenarios de Andalucía. La empresa ha implementado una estrategia de complementariedad de su negocio con el desarrollo más tecnológico de algunas de sus líneas troncales, históricamente ligado a la urbanización, edificación y construcción, ampliándolo hacia las obras de carácter medioambiental, hidráulicas,

ferroviarias y en general, obras con mayor recorrido tecnológico, donde el mercado presenta mayores barreras de entrada, pero al tiempo son contratos con más estabilidad y lejos de bajas temerarias. Bajas, en las que Heliopol, dentro de su política de principio de prudencia y cumplimiento con los clientes, no participa, dentro de su actividad normal de servicios y construcción.

El último plan estratégico de Heliopol S.A.U. 2022-2026 se resume en los siguientes puntos:

1. Mantener el ADN de empresa constructora, preservando el buen nombre de la compañía y la reputación corporativa, siendo el cliente, sus colaboradores y sus recursos humanos el centro de toda estrategia, ello unido a una apuesta por la diversificación (negocios complementarios a los troncales de Grupo Rusvel), colocándola en especializaciones y de mayor valor añadido, apostando cada vez más por el sector servicios, mantenimiento y concesiones el medio ambiente y el sector industrial
2. Participar en toda la cadena de valor del proceso de construcción, dejando a un lado la política de gestión de obras y siendo más constructora; trabajando en la identificación de todos los empleados de la empresa con los objetivos marcados.
3. Dotar a la empresa de mayor capacidad de reacción, de medios, de fuerza para dar servicios a los clientes. Incorporando maquinaria propia, recursos propios, refuerzo de la oficina técnica y en general, buscando una mayor competitividad en todas las actividades que desarrolla. Principio fundamental para la penetración en el sector servicios y de mantenimiento, segmento objetivo en los próximos años para Heliopol.
4. Buscar el equilibrio entre obra Privada-Pública-Servicios-Mantenimiento.
5. Potenciar sinergias al resto de negocios del grupo:
  - Obras Hidráulicas.
  - Obras Ferroviarias.
  - Obras Inmobiliaria.
  - Obras de conservación integral de edificios, infraestructuras, etc.
  - Obras industriales
  - Tándem: Desarrollos Inmobiliarios/Constructora, sinónimo de Competitividad.
6. Afianzar el posicionamiento en el mercado de obras privadas. Fidelización de clientes estratégicos de primer nivel y de máxima exigencia, basado en modelos colaborativos para el caso de clientes privados, lo que obligará a la empresa a incorporar los más modernos procesos de gestión, seguimiento y control. Generar confianza entre nuestros clientes mediante modelos colaborativos, evitando contrataciones de menor precio, frente a precios de mercado.
7. Desarrollar un ambicioso Plan de Transformación Digital, en un periodo de 4 años, con una inversión prevista de 0,5 millones de euros/año en los próximos 4 años, que pasará a situar a la empresa a la vanguardia en el sector de la construcción de la mano de: entornos colaborativos cliente-constructora, mejora de procesos con metodologías “lean”, control de procesos bajo sistemas “Last planner System”, control del coste bajo modelos digitales en BIM, vinculados a base de datos que interconectará todos los procesos: diseño, licitación, producción, financiero, control, y en general, tomando como modelo la industria 4.0 aplicada al sector de la construcción. Estamos industrializando nuestros procesos de gestión, control, monitorización, calidad, aplicando metodología “lean” en todas nuestras gestiones. Industrializamos nuestros procesos, para cuando la industrialización de la construcción sea una realidad, sea efectiva y esté madura, Heliopol haya incorporado estas nuevas técnicas.
8. Mantener y ampliar la clasificación en obras públicas incorporando maquinaria diversa de obra pública (excavadoras, niveladores, retos, camiones, extendedoras, rulos, tándem...), imprescindible para dicha clasificación y mantener la apuesta por el sector servicios.
9. Desarrollo de un departamento de compras, servicios y logística interno para abastecer las necesidades de los compromisos con los clientes además de los contraídos con otras empresas del grupo. Siendo esta apuesta la base futura de una nueva Dirección de Servicios y Conservación.
10. Creación de una empresa independiente: Heliopol Servicios Integrales, SL, para darle identidad propia, recursos y potencia a las líneas explicadas en apartados anteriores de servicios y mantenimientos.
11. Identificar nuevas oportunidades en el negocio de la construcción con mayores valores añadidos. Más específicos, más tecnológicos, buscando acuerdos con socios estratégicos que permitan desarrollar sus tecnologías de forma conjunta y aplicando dichos desarrollos en la actividad.

12. Identificar negocios en los que el potencial técnico que nuestros recursos humanos genere importantes valores añadidos.
13. Desarrollar tecnologías complementarias a la actividad normal de Heliopol, tales como: Construcciones Efímeras (construcción de instalaciones modulares, portátiles para ferias, congresos, exposiciones, etc...); especialización en Rehabilitaciones de Patologías en las Infraestructuras de Hormigón, tanto hidráulicas como viarias.
14. Apuesta por la entrada en la construcción y conservación de infraestructuras ferroviarias, a consolida.

## 1.2. Rusvel Gestión Integral, S.A.

La empresa Rusvel Gestión Integral, S.A. inició su actividad empresarial el 24 de febrero de 1989 bajo el nombre de Cartera de Andalucía, S.A. Con fecha 30 de julio de 1990 cambió su nombre a Ibertécnica Ingenieros, S.A., el 25 de junio de 2010 se modificó a su actual denominación. El objeto de la sociedad según sus estatutos es:

- La contratación, gestión y ejecución de toda clase de obras y construcciones directa o indirectamente, y con medios propios y ajenos, en su más amplio sentido.
- Tenencia, adquisición, explotación, disfrute y enajenación de toda clase de concesiones administrativas y bienes inmuebles, tanto rústicos como urbanos, la promoción de construcción de urbanizaciones, y toda clase de edificaciones con destinos a viviendas protección oficial o libres, oficinas, locales de negocio, edificios industriales, comerciales, logísticos y de servicios públicos, así como su ulterior venta o arrendamiento.
- Explotación de concesiones administrativas.
- La prestación de todo tipo de servicios, y en especial los que tengan por objeto la gestión de promociones inmobiliarias propias, o de terceros, asesoramiento urbanístico, económico-administrativo, de información, publicidad, administrativos y de comunicaciones, de conservación, mantenimiento y comercialización de bienes inmuebles; la redacción de todo tipo de proyectos de ingeniería y arquitectura, su adquisición y enajenación así como la supervisión, dirección, asesoramiento y representación en la ejecución de todo tipo de obras y construcciones, gestión medioambiental, análisis, ensayos y control técnico y auditorías, estudios e informes económicos, financieros, comerciales, sociales y laborales, gestión y dirección de empresas promotoras, gestión y dirección de recursos humanos.

De ellas, la actividad principal del grupo es la prestación de servicios de gestión de promociones inmobiliarias. La actividad de esta sociedad, por su naturaleza, no tiene un impacto medioambiental significativo, por lo que no se incluyen en la presente memoria desgloses específicos respecto a información medioambiental.

Rusvel Gestión Integral (RGI), desarrolla proyectos inmobiliarios a través de las filiales del grupo. La sociedad Novalar Las Salinas, S.L. está realizando una promoción en Puerto Real (Cádiz) de 131 viviendas en dos fases. Mediante la sociedad Novalar Guadaira, S.L., se está promoviendo 24 viviendas unifamiliares en La Algaba (Sevilla). Otras sociedades del grupo con proyectos inmobiliarios en marcha son: Novalar La Hacienda, S.L. (126 viviendas en Mérida-Badajoz), Novalar La Vereda, S.L. (72 viviendas en el Puerto de Santa María-Cádiz), Novalar Puerto Nuevo, S.L. (71 viviendas en el Puerto de Santa María-Cádiz), Novalar Olivar de la Reina, S.L. (143 viviendas en el Puerto de Santa María-Cádiz) y la participada en un 66,66%, Sigma Proyectos y Gestión de Inversiones, S.L. (372 viviendas de VPO en Dos Hermanas-Sevilla).

Rusvel Gestión Integral también realiza la prestación de servicios de gestión y desarrollo de proyectos “a medida” para clientes privados y fondos de inversión, que engloban desde la búsqueda del terreno hasta la gestión urbanística para su posterior desarrollo.

Sus trabajos se desarrollan en todas las tipologías de suelos, residencial, industrial-logístico y comercial-retail, tanto en solares urbanos como suelos con desarrollo urbanístico. Dentro de la diversificación de negocios en los que se encuentra el grupo, mencionar a Residencial Nodromar, S.L., sociedad participada en un 50%, y titular de una residencia de ancianos en Valverde del Camino (Huelva) con 125 residentes.

## 1.3. Medio Ambiente, Residuos y Agua Marea S.L.

La sociedad Medio Ambiente, Residuos y Agua Marea, S.L. quedó constituida con carácter indefinido el día 7 de mayo de 2015, con domicilio en Sevilla, calle Tajo nº4.

Los principales objetivos de la sociedad son la ejecución de obras hidráulicas e instalaciones industriales hidráulicas,

ingeniería y diseño de obras hidráulicas y la gestión, aprovechamientos y valoración (energético y aplicaciones) de residuos orgánicos. A continuación, indicamos la matriz producto/mercado correspondiente a la sociedad:

Producto	Mercado
Obras hidráulicas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingeniería de diseño.</li> <li>• Depuradoras de aguas residuales urbanas e industriales.</li> <li>• Tratamientos de agua para potabilización.</li> <li>• Fabricación de piezas, talleres, montajes en campo.</li> <li>• Puestas en marcha de instalaciones hidráulicas.</li> <li>• Obras e instalaciones hidráulicas en general.</li> <li>• Montajes industriales hidráulicos:</li> <li>• Instalaciones industriales en general</li> <li>• Gestión de residuos orgánicos:</li> <li>• Negociante o agente de residuos orgánicos.</li> <li>• Promoción de plantas de tratamientos</li> <li>• Explotación de plantas de tratamiento</li> <li>• Venta de energía en KW o Kcal.</li> <li>• Aplicaciones agrícolas.</li> </ul>	Licitación de organismos públicos: nacionales, regionales, provinciales, municipales y en general cualquier promoción o iniciativa proveniente del mercado público.  Encargos y/o contratos de la industria privada.  Encargos y/o contratos de la industria privada.  Encargos y/o contratos de la industria privada.  Gestiones de plantas de tratamiento de promoción pública/privada.

Actualmente cuenta con una plantilla de 34 personas empleadas, ha alcanzado en 2023 una cifra de ventas consolidada con las UTEs en que participa de 16,91 millones de euros. Este importante aumento lo ha conseguido mediante la adjudicación de la construcción de distintas Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y Estaciones de Tratamiento de Aguas Potables, entre otras obras hidráulicas, por todo el territorio nacional.

Las principales ejecuciones de obra son: EDAR Jimera de Líbar-Málaga, IDAM Marbella-Málaga, Mejora del canal de la zona Genil-Cabra-Córdoba, EDAR Castilblanco-Badajoz, Depuradora en Ayllón-Segovia, Dragado de la Albufera-Valencia y Puesta en marcha de varias depuradoras en Segovia.

Esta sociedad constituye otra apuesta de nuevas líneas de negocio tendentes a la diversificación del Grupo históricamente ligado a la urbanización, edificación y construcción, entrando en sectores de carácter medioambiental, hidráulico, agro energético y de residuos, ya que en los próximos años se va a realizar un importante desarrollo de la inversión pública en estos sectores.

Por otro lado, desde Grupo Rusvel, también se está apostando por el desarrollo de negocios en el ámbito de la gestión y valoración de biorresiduos, con aprovechamiento energético en algunos, prueba de ello es la participación en la planta de Agroenergía de Campillos (Málaga).

#### 1.4. Grupo Rusvel S.A.

Grupo Rusvel, S.A. se constituyó con fecha 5 de agosto de 1997, figurando inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla en Tomo 2.565, Folio 161, Hoja nº SE-718, Inscripción 1ª. El 5 de diciembre de 2002 la Sociedad dominante cambió su denominación social de Grupo Salvador Rus, S.A. a su actual denominación Grupo Rusvel, S.A.

La sociedad se dedica a la prestación de servicios corporativos en general, para dar servicios de: ingeniería, administración, recursos humanos, jurídico, informático y tecnologías de la información y comunicación, calidad, prevención, seguridad social y servicios centrales generales al resto de empresa del grupo y participadas.

A continuación, indicamos la matriz producto/mercado correspondiente a la sociedad:

Producto	Mercado
Servicios generales corporativos para empresas del grupo	Empresas de Grupo Rusvel y sus participadas.

Tal y como veremos desarrollado en los sucesivos epígrafes del informe, el grupo dispone de un sistema de gestión alineado con principios de responsabilidad corporativa que integra políticas, procedimientos y herramientas orientadas a la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, tanto a nivel

social, ambiental como de gobernanza. La compañía ha implementado medidas de control interno y auditoría, así como canales de consulta y denuncia, que facilitan la verificación de la eficacia de los procedimientos aplicados.

Además, este enfoque se complementa con la formación continua del personal, la supervisión por parte de los órganos de gobierno y la actualización periódica de políticas clave, como el Código Ético, las políticas medioambientales y de igualdad, política anticorrupción y blanqueo de capitales.

Finalmente, indicamos los principales riesgos vinculados a las actividades realizadas por todas las sociedades del grupo que se han expuesto anteriormente;

- Riesgos a corto plazo: Incluyen problemas operativos, riesgos laborales relacionados con las condiciones en el entorno de trabajo, rotación de empleados y cumplimiento de normativas inmediatas. Estos se gestionan mediante controles operativos diarios, monitoreo constante de indicadores y atención al cumplimiento normativo.
- Riesgos a mediano plazo: Están asociados con cambios en la normativa, afectaciones a la reputación, avances tecnológicos y transformaciones en el mercado laboral. Se abordan con planificación estratégica, capacitación continua del equipo y revisiones periódicas del cumplimiento.
- Riesgos a largo plazo: En este nivel se consideran efectos del cambio climático, tendencias demográficas, digitalización y sostenibilidad del modelo empresarial. El Grupo incorpora estos factores en su planificación estratégica mediante análisis de impacto, proyecciones y políticas sostenibles de largo alcance.

## 2. Gestión de aspectos no financieros

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada una de las cinco cuestiones planteadas.

### 2.1. Política de Sostenibilidad

Grupo Rusvel, es consciente de los problemas que la actividad humana está causando en el planeta. La contaminación ambiental está generando un cambio climático el cual está provocando numerosos daños en el planeta, daños como la extinción de especies, sequías, inundaciones, agujeros en la capa de ozono, incendios, aumento del nivel del mar, deshielos...

Al igual que el resto de la sociedad, este grupo de sociedades está preocupado por este cambio climático por lo que ha decidido adquirir unos principios básicos de actuación para luchar contra el cambio climático para cumplir el compromiso de responder de manera responsable al desafío que supone su mitigación.

Entre los compromisos destacan:

- Prevenir la contaminación reduciendo gradualmente la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, centrando los esfuerzos de innovación en tecnologías más eficientes y menos intensivas en la emisión de carbono e introduciéndolas progresivamente en sus instalaciones.
- Contar con un sistema de gestión ambiental global, que permite reducir los riesgos ambientales, mejorar la gestión de los recursos y optimizar las inversiones y los costes.
- Fomentar activamente una cultura que promueva el uso eficiente y responsable de la energía, así como los comportamientos que favorecen dicho uso responsable, involucrando para ello a todos los grupos de interés.
- Promover la formación interna del personal de las empresas del grupo en materia de lucha contra el cambio climático e incentivar a los proveedores a que adopten políticas consistentes en esta materia. (Cuida del medio ambiente. Imprime en blanco y negro y sólo si es necesario...)
- Supervisar periódicamente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Divulgar cualquier resultado y/o actuación sobre la lucha contra el cambio climático.

El grupo, se compromete a utilizar eficientemente la energía de sus instalaciones y actividades para preservar así los recursos naturales, reducir las emisiones de CO2 a la atmósfera y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático. Además, el Consejo de Administración del grupo, impulsa y lidera los programas de eficiencia energética para asegurarse de que el equipo que forma trabajo de acuerdo con los principios establecidos en la política de la

organización.

Se establecen objetivos y metas para una mejora en el desempeño energético que provoque una reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero de la organización. El Consejo de Administración deberá asegurarse de la disponibilidad tanto de información adecuada, como de los recursos necesarios para llevarlos a cabo

Además, el grupo se compromete a realizar una mejora continua en el uso de los recursos energéticos en sus instalaciones y actividades durante el ciclo de vida de estas, optimizando la tecnología y diseño de los procesos, así como la operación de las instalaciones y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes. La sociedad asegurará el cumplimiento de los requisitos legales vigentes, así como de aquellos otros requisitos relacionados con el desempeño energético, incluyendo la eficiencia energética y el uso y consumo de la energía que la organización suscriba.

Con el fin de promover una mayor sensibilización de sus grupos de interés, el grupo proveerá a las mismas de información fiable y transparente sobre su consumo de energía, sus correspondientes emisiones de gases de efecto invernadero y las actuaciones de mejora acometidas.

Grupo Rusvel está comprometido con la prevención de la contaminación y la preservación del medio ambiente. Para ello, mantiene un sistema de identificación, evaluación y gestión de los efectos ambientales derivados de sus actividades y promueve medidas encaminadas a la reducción de su impacto en el medio ambiente, promocionando el uso racional y eficiente de la energía, reduciendo y valorizando los residuos, utilizando tecnologías apropiadas para obtener una mayor rentabilidad y aprovechamiento de los recursos utilizados, realizando un control sobre los vertidos y emisiones, etc.

Además, en nuestra memoria ambiental de 2024, identificamos nuestro alto impacto en la mayoría de los objetivos de Desarrollo Sostenible, entrados en vigor en enero de 2016. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible abordan los desafíos económicos, sociales y ambientales más importantes de nuestros tiempos y estimulan un efecto transformador en las compañías que los tienen en cuenta.

Como ejemplo, en cuanto al objetivo número 7, la compañía ha instaurado una política de eficiencia energética que ha permitido bajar de forma considerable nuestros costes de construcción y por tanto, ha contribuido al ahorro energético y eficiencia de uso. A continuación, indicamos todos los ODS en los que Grupo Rusvel tiene impacto desde una perspectiva global:

### **ODS 3**

Garantizar condiciones de trabajo, salud y bienestar laboral, reduciendo los índices de accidentabilidad y el de absentismo por enfermedad.

### **ODS 6**

Brindar acceso a los ciudadanos para tener agua de calidad, además de mejorar la eficiencia de los recursos hídricos. La contribución a este objetivo está relacionada con la actividad del área especializada en la gestión del agua. Construir infraestructuras que fomenten el acceso a los servicios de saneamiento y abastecimiento de agua.

Promover hábitos más sostenibles, así como una mayor concienciación, mediante la instalación, tanto en las viviendas, como en las zonas comunes de las urbanizaciones, de controles de caudal, mecanismos de reutilización de agua de lluvia y dispositivos de control de consumo en todos los puntos de suministro.

### **ODS 7**

Contribuir a la obtención de energías renovables, mediante la instalación de placas fotovoltaicas, la generación de energía eléctrica a partir de biogás o el aprovechamiento calorífico de biogás. Asimismo, con el objetivo de fomentar la eficiencia energética, el grupo está implantando en sus diferentes áreas de negocio un Sistema de Gestión Energética.

Desarrollar diferentes proyectos construcción energéticamente eficientes, que permitan reducir el consumo y aumentar la producción de energía a partir de fuentes renovables.

### **ODS 8**

Apoyar al progreso socioeconómico de los entornos en los que opera, a través de la generación de empleo estable y de calidad, así como a través de la retención de sus profesionales y la gestión de la diversidad.

Generar de manera directa, puestos de trabajo necesarios para la ejecución de los proyectos, e indirectamente,

crecimiento económico, por medio de la contratación de proveedores de materiales y subcontratistas locales.

### **ODS 9**

Invertir en innovación y mejora continua, implementando soluciones para la mejora del desempeño ambiental. Implementar distintos proyectos de innovación que permitan optimizar el uso de los recursos hídricos.

Desarrollar proyectos innovadores que permitan la construcción y desarrollo de infraestructuras más sostenibles.

### **ODS 10**

Fomentar la igualdad de oportunidades, mediante el desarrollo de medidas, dirigidas a la promoción del talento femenino, o a la identificación de perfiles menos representados.

### **ODS 11**

Contribuir a la creación de valor en las comunidades en las que desarrolla sus proyectos, a través de la mejora del acceso a servicios básicos, la construcción y mantenimiento de infraestructuras e instalaciones, y la conservación y explotación de carreteras.

Cumplir con los principios de la construcción sostenible, a través del empleo de materiales de bajo impacto a lo largo de su ciclo de vida, y de un diseño eficiente de las construcciones, de modo que se minimice el impacto ambiental.

### **ODS 12**

Aplicar los principios de la economía circular y las mejores prácticas, al reutilizar los residuos propios generados en sus obras para reducir el volumen de materiales necesario con respecto a la planificación inicial.

Optimizar el consumo de recursos e invertir en tecnologías que permitan aplicar los principios de la Economía Circular.

Incorporar procesos de desalación, recogida, depuración y reutilización del agua dentro de la gestión del ciclo integral, promoviendo, de este modo, un consumo y una producción sostenible.

### **ODS 13**

Contribuir a la mitigación y la adaptación al cambio climático, a través de acciones específicas, como el cálculo de la huella de carbono individualizada por unidad de negocio, la transformación de su flota de vehículos o la optimización y mejora de los procesos.

Disminuir el impacto medioambiental negativo, desarrollando medidas tanto en materia de mitigación como de adaptación.

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y adaptar las viviendas a las posibles consecuencias del cambio climático, a través de la instalación de soluciones basadas en la domótica y sistemas de aerotermia.

### **ODS 15**

Fomentar la protección y la recuperación de ecosistemas a través de la identificación de los espacios protegidos y el desarrollo de iniciativas con los entornos para promover la biodiversidad.

### **ODS 17**

Apostar por la colaboración público-privada, a través de la creación de alianzas estratégicas, que permitan intercambiar conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos, así como cooperar con entidades dedicadas a la atención de colectivos desfavorecidos.

Creemos que los ODS son una responsabilidad, pero también ofrecen nuevas oportunidades de negocio, en particular abriendo puertas para colaborar con los gobiernos nacionales y locales que quieran remodelar su propia agenda de desarrollo.

## **2.2. Gestión de la sostenibilidad**

A lo largo de más de un siglo de historia, el grupo ha sabido adaptarse a los importantes cambios sociales, económicos y ambientales que se han presentado. La resiliencia ante un entorno dinámico es una condición necesaria para la supervivencia del negocio. Por ello, coordinamos una respuesta transversal a los distintos desafíos ambientales,

apostando por la innovación y por una gestión ética e íntegra en todos sus negocios, compartida con los miembros de su cadena de valor.

Además, dentro del apartado de la gestión de sostenibilidad debemos tener en cuenta la rápida adaptación a los desafíos ambientales que se enumeran a continuación pues cumplen con la política de la compañía de respuesta transversal a los mismos, apostando por la innovación y por una gestión ética e íntegra en todos sus negocios, compartida con los miembros de su cadena de valor:

### 2.2.1. Cambio climático y sus consecuencias

El Grupo fomenta la creación de soluciones innovadoras que reduzcan su impacto ambiental y promuevan y faciliten la transición a una economía baja en carbono. Prueba de ello son los proyectos relacionados con la sustitución de combustibles fósiles y la promoción de energías alternativas. Fruto del compromiso con la reducción de la huella de carbono de la organización, así como por el interés mostrado por este aspecto por parte de algunos de nuestros clientes, desde la dirección se tomó la decisión de comenzar con el proceso de obtención del certificado de Inscripción en el Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de CO<sub>2</sub> y mantenerlo en los siguientes ejercicios como evidencia de dicho compromiso ambiental. Durante este ejercicio 2024, se ha obtenido el certificado de inscripción en el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO<sub>2</sub> del ministerio para la transición ecológica y reto demográfico en sus dos principales sociedades, Heliopol y Marea.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con su propia estrategia de cambio climático, a través de la cual pretende mitigar y, al mismo tiempo, adaptarse al cambio climático, apoyándose sobre determinadas líneas de acción. A su vez, la cuestión del cambio climático está elevada al más alto nivel, ya que la Política Contra el Cambio Climático establece que el Consejo de Administración es el máximo responsable y garante de la gestión del cambio climático en el Grupo. Dentro de todas estas medidas, se encuentra el Plan de Reducciones de Emisiones GEI suscrito por Grupo Rusvel como parte integrante del Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO<sub>2</sub>.

### 2.2.2. Transición a una economía circular y sostenible

Aplicación de principios basados en la transición hacia una economía circular y sostenible en los modelos de gestión de las diferentes áreas de negocio. Estos principios se materializan en la inversión, sensibilización y desarrollo de proyectos de reutilización y recuperación de residuos y optimizando el consumo de recursos.

El compromiso del grupo con la transición hacia un modelo circular sostenible, respetuoso con el medioambiente y más económico, se evidencia a través de la adhesión de diversas de sus áreas de negocio al Pacto por una Economía Circular.

Actualmente, el modelo económico lineal, basado en la extracción, producción, consumo y desperdicio de materias primas, ha demostrado no ser sostenible a largo plazo. El progresivo agotamiento de los recursos naturales está convirtiendo en un aspecto crítico disociar el crecimiento económico del uso de estos recursos, y efectuar una transición a sistemas circulares de producción y consumo.

Asimismo, estos modelos de economía circular pueden desempeñar un importante papel para afrontar diferentes desafíos, como son el cambio climático, la escasez de recursos y el aprovechamiento de los residuos, la pérdida de biodiversidad y la gestión de sustancias contaminantes.

Conscientes de que la aplicación de los principios de economía circular promueve el desarrollo sostenible, empresarial e industrial, aumentando la innovación y la competitividad, esta transformación ha pasado a formar parte de las principales políticas nacionales e internacionales. Prueba de ello es su inclusión en el Pacto Verde de la UE, en el que se cuenta con un Plan de Acción para la Economía Circular, enfocado en la prevención y gestión de residuos y que persigue el crecimiento, la competitividad y el liderazgo mundial de la UE en este campo.

Adicionalmente, Grupo Rusvel está realizando medidas para prevenir, reutilizar o reciclar los residuos tales como:

- Promoción del sistema de Buenas Prácticas Medio Ambientales en Obra para la correcta segregación de residuos y la valorización de escombros y restos de construcción.
- Reutilización de inertes como tierras, escombro limpio y tierra vegetal, además de la gestión de excedentes de excavación.
- Campañas de concienciación a la plantilla y a nuestros colaboradores.

- Tramitación de la gestión de los residuos según su naturaleza, a través de contratos firmados con gestores autorizados.
- Reutilización de residuos del proceso productivo, evitando su disposición en vertedero.
- Promoción del sistema de Buenas Prácticas Medio Ambientales en Oficinas para la correcta segregación de residuos.
- Segregación y posterior valorización de residuos.

### 2.2.3. Biodiversidad y protección de los ecosistemas

Aun cuando nuestros principales centros de operaciones no se encuentren en áreas protegidas, el grupo es plenamente consciente de la importancia de la conservación del capital natural, especialmente dada la diversidad de las actividades de sus diferentes áreas de negocio. Por ello, las políticas y estrategias de cada uno de sus negocios incorporan la conservación de la biodiversidad.

Un claro ejemplo del compromiso del grupo con la protección de la biodiversidad es su Política de Protección de la Biodiversidad. Adicionalmente, realiza proyectos en materia de sensibilización ambiental. Una de las medidas recogida en dicha política es la integración de la biodiversidad en los sistemas de gestión y proceso de toma de decisiones de la compañía, llevando a cabo evaluaciones ambientales y sociales.

El agua es un recurso fundamental, cuya escasez impacta directamente en la calidad de vida tanto de personas como animales. En este sentido, el cambio climático afecta directamente a la disponibilidad de este recurso en muchas zonas geográficas, a través de la alteración de los patrones de precipitación, aumentando el riesgo de sequía y extendiendo las situaciones de estrés hídrico.

Por ello, Grupo Rusvel promueve el uso eficiente de los recursos hídricos, y pretende aportar soluciones, reduciendo el estrés hídrico de las zonas en las que opera.

### 2.2.4. Diligencia en la cadena de suministros

La organización continúa trabajando en la aplicación e inclusión de cuestiones éticas, sociales y ambientales en sus procesos de compras y en sus servicios prestados. Por ello, el Grupo cuenta con un Procedimiento de Compras que se basa en los principios de transparencia, competitividad y objetividad con el fin de garantizar relaciones comerciales estables y duraderas. También cuenta con un procedimiento de homologación de proveedores que garantiza la ampliación del alcance de los criterios sociales y ambientales a su cadena de valor.

El Grupo Rusvel apuesta por el uso de los recursos locales y las compras responsables, contribuyendo de esta forma al desarrollo socioeconómico de las zonas donde opera el grupo, aumentando el impacto positivo de sus actividades en la sociedad, tales como la contratación de personal local, adquisición de bienes y servicios en el área de influencia del proyecto, etc., a través de una contratación responsable y una gestión responsable de la cadena de suministro, apostando por fórmulas que aseguren que la mayor parte de la actividad, las compras, las contrataciones y los servicios se desarrollan en el entorno más próximo.

Con esta política, además, se favorece la celeridad del proceso productivo, se minimiza el riesgo operacional al reducirse los tiempos de entrega de bienes y de ejecución de servicios, el ahorro de costes en la cadena de suministros y la consiguiente reducción de la emisión de CO2 a la atmósfera por la disminución de las distancias de transporte, dadas las ventajas en la distribución y disponibilidad de los proveedores próximos a la necesidad. En el período que comprende el presente informe, el 83,50% de los proveedores han sido locales.

### 2.2.5. Innovación y tecnología

El grupo busca el desarrollo de actividades y servicios que promuevan un desarrollo sostenible e innovador. Esta organización tiene claro que la inversión e investigación en innovación de nuevas tecnologías es clave para afrontar los principales desafíos que plantean las ciudades de hoy en día en materia de sostenibilidad.

La innovación tecnológica de las áreas de negocio se promueve a través de la inversión en proyectos I+D+I y mejora continua para poder ofrecer respuestas y soluciones innovadoras y sostenibles. Todo ello, con el deseo de fomentar una cultura empresarial orientada en la actualización tecnológica, la investigación y la generación de ideas.

### 2.2.6. Respuesta ante una oleada regulatoria en materia de sostenibilidad

La transparencia, el cumplimiento regulatorio y la debida diligencia son elementos que caracterizan la gestión de la organización. Concretamente, ha implantado un Modelo de Cumplimiento para garantizar que todos los integrantes de este están alineados con los principios éticos y de integridad que se establecen en el Código Ético y de Conducta.

El Código Ético y de Conducta es el pilar de la cultura, valores y principios que rigen el comportamiento del Grupo y de todos sus colaboradores. Se basa en la observancia de una conducta íntegra, unificando e incluyendo un compromiso común en el respeto a la debida diligencia. Este compromiso se extiende a trabajadores, colaboradores y a toda la cadena de suministro del grupo.

Adicionalmente, se dispone de los mecanismos adecuados para supervisar y monitorizar la normativa interna y externa aplicable a sus distintos ámbitos, actividad y áreas de negocio, con el objetivo de garantizar su cumplimiento. Por todo ello, no hemos recibido multas y sanciones derivadas del incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

## 2.3. Política ambiental

En la Política Integrada del Grupo se engloba el compromiso de la compañía con el medioambiente. Heliopol, S.A.U., sociedad del Grupo Rusvel que desarrolla su actividad en el sector de la construcción desde el año 1921, tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y Seguridad Vial, con el fin de conseguir una mejora continua en la eficiencia del desempeño de la organización.

El Grupo se compromete a que sus actividades respeten los principios de sostenibilidad, con soluciones que minimizan el impacto ambiental, y el uso eficiente de los recursos de nuestro entorno, respetando siempre la legislación vigente en España.

En la Política Integrada, vemos como la sociedad está comprometida con la prevención de la contaminación y la preservación del medio ambiente. Para ello, mantiene un sistema de identificación, evaluación y gestión de los efectos ambientales derivados de sus actividades y promueve medidas encaminadas a la reducción de su impacto en el medio ambiente, promocionando el uso racional y eficiente de la energía, reduciendo y valorizando los residuos, utilizando tecnologías apropiadas para obtener una mayor rentabilidad y aprovechamiento de los recursos utilizados, realizando un control sobre los vertidos y emisiones, etc.

## 2.4. Sistema de gestión ambiental

Siendo conscientes de los potenciales impactos que puede llegar a provocar su actividad en el medioambiente, Grupo Rusvel adopta medidas que le permitan minimizar la repercusión de sus operaciones en el entorno, así como aplicar acciones preventivas y de mitigación.

Para ello, cada área de negocio ha establecido sistemas de gestión ambiental que, a partir de la identificación de los riesgos asociadas a sus actuaciones, y el registro de los resultados de sus decisiones, permite determinar cuáles son las mejores prácticas para mitigar los impactos negativos. En este sentido, resulta crucial precisar que dichos sistemas de gestión son verificados y acreditados conforme a normas reconocidas internacionalmente, como es el caso de los certificados de los sistemas de gestión del medio ambiente en base a la Norma ISO 14001 de Heliopol y de Marea verificados y acreditados por AENOR.

Con la aprobación, en mayo de 2023, de la Política de Cambio Climático y de la Política para la Protección de la Biodiversidad, el Grupo refuerza su compromiso con la conservación y protección ambiental. Estas políticas continúan en vigor durante el ejercicio 2024.

Debido a las características específicas de cada unidad y sus correspondientes actividades, cada línea de negocio mantiene políticas ambientales propias. Desarrolladas a partir de los principios generales de la Política Ambiental del Grupo, sirven como base para el establecimiento de los sistemas de gestión ambiental de cada área, adaptados a su contexto y operaciones.

El establecimiento de sistemas de gestión ambientales que permitan el cumplimiento de los compromisos anteriormente mencionados es un aspecto clave en GRUPO RUSVEL. Por ello, la implantación y certificación de estos sistemas, conforme a estándares internacionales de referencia, constituye una prioridad para el grupo.

Certificación	HELIOPOL, S.A.U.	MAREA, S.L.
ISO 14001:2015	SÍ	SÍ
Certificación BREEAM / LEED	SÍ	NO
Inscripción Registro Huella de Carbono	SÍ	SÍ

% DE ACTIVIDAD DE GRUPO RUSVEL CUBIERTO POR CERTIFICACIONES AMBIENTALES (ISO 14001): 89,3 %

## 2.5. Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medio ambiente

Como consecuencia de la diversidad en las operaciones que desarrolla GRUPO RUSVEL, cada línea de negocio debe analizar, identificar y gestionar los impactos ambientales específicos de su sector. Para ello, cada una de ellas, partiendo del seguimiento de sus procesos y de la evaluación del desempeño ambiental de su actividad, ha efectuado la identificación de los aspectos medioambientales significativos, que se exponen a continuación.

Tras identificar los aspectos ambientales significativos, las distintas áreas que componen el grupo implementan procedimientos, adaptados a sus características específicas, que les permiten disminuir la repercusión de sus operaciones en el medioambiente, aplicando de esta manera al principio de precaución.

TIPO DE ASPECTO/ INCIDENTE	TIPOS DE IMPACTOS	ACTIVIDAD (dónde se produce)	TIPO DE ACCIÓN (qué genera el cambio)
<b>HELIOPOL, S.A.U.</b>			
Medio natural	Afecciones al suelo	En obra	La propia actividad
	Afecciones a la flora y fauna	En obra	La propia actividad
Emisiones atmosféricas	Contaminación atmosférica por gases de combustión	En obra	La propia actividad
	Contaminación atmosférica por COV's	En obra	La propia actividad
	Afecciones al medio y al entorno por polvo y partículas en suspensión	En obra	La propia actividad
Ruido	Contaminación acústica	En obra	La propia actividad
Vertidos	Contaminación de los recursos hídricos	En obra	Accidentes
	Contaminación de suelos	En obra	Accidentes
	Contaminación ambiental	En obra	Accidentes
Residuos	Contaminación ambiental	En obra	La propia actividad
	Consumo de recursos naturales	En obra	La propia actividad
	Afecciones al paisaje	En obra	La propia actividad
Consumos	Agotamiento de los recursos naturales	En obra/oficinas	La propia actividad

TIPO DE ASPECTO/ INCIDENTE	TIPOS DE IMPACTOS	ACTIVIDAD (dónde se produce)	TIPO DE ACCIÓN (qué genera el cambio)
<b>GRUPO RUSVEL</b>			
Emisiones atmosféricas	Contaminación atmosférica por gases de combustión	Uso vehículos combustión	La propia actividad
Residuos	Contaminación ambiental	En oficinas	La propia actividad
	Consumo de recursos naturales	En oficinas	La propia actividad
Consumos	Agotamiento de los recursos naturales	En oficinas	La propia actividad

TIPO DE ASPECTO/ INCIDENTE	TIPOS DE IMPACTOS	ACTIVIDAD (dónde se produce)	TIPO DE ACCIÓN (qué genera el cambio)
<b>RUSVEL GESTIÓN INTEGRAL</b>			
Emisiones atmosféricas	Contaminación atmosférica por gases de combustión	Uso vehículos combustión	La propia actividad
Residuos	Contaminación ambiental	En oficinas	La propia actividad
	Consumo de recursos naturales	En oficinas	La propia actividad
Consumos	Agotamiento de los recursos naturales	En oficinas	La propia actividad

TIPO DE ASPECTO/ INCIDENTE	TIPOS DE IMPACTOS	ACTIVIDAD (dónde se produce)	TIPO DE ACCIÓN (qué genera el cambio)
<b>MAREA, S.L.</b>			
Medio natural	Afecciones al suelo	En obra	La propia actividad
	Afecciones a la flora y fauna	En obra	La propia actividad
Emisiones atmosféricas	Contaminación atmosférica por gases de combustión	En obra	La propia actividad
	Contaminación atmosférica por COV's	En obra / taller	La propia actividad
	Afecciones al medio y al entorno por polvo y partículas en suspensión	En obra	La propia actividad
Ruido	Contaminación acústica	En obra / taller	La propia actividad
Vertidos	Contaminación de los recursos hídricos	En obra	Accidentes
	Contaminación de suelos	En obra	Accidentes
	Contaminación ambiental	En obra / taller	Accidentes
Residuos	Contaminación ambiental	En obra / taller	La propia actividad
	Consumo de recursos naturales	En obra / taller	La propia actividad
	Afecciones al paisaje	En obra	La propia actividad
Consumos	Agotamiento de los recursos naturales	En obra/oficinas / taller	La propia actividad

## 2.6. Acciones y medidas para mitigar los impactos

Los diversos impactos que puede llegar a provocar su actividad en el medioambiente, el grupo adopta medidas para minimizar la repercusión, así como medidas preventivas y de mitigación.

- Las principales líneas de acción del grupo en materia ambiental:
- Prevenir la contaminación reduciendo gradualmente la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, centrandose los esfuerzos de innovación en tecnologías más eficientes y menos intensivas en la emisión de carbono e introduciéndolas progresivamente en sus instalaciones.
- Contar con un sistema de gestión ambiental global, que permite reducir los riesgos ambientales, mejorar la gestión de los recursos y optimizar las inversiones y los costes.
- Fomentar activamente una cultura que promueva el uso eficiente y responsable de la energía, así como los comportamientos que favorecen dicho uso responsable, involucrando para ello a todos los grupos de interés.
- Promover la formación interna del personal de las empresas del grupo en materia de lucha contra el cambio climático e incentivar a los proveedores a que adopten políticas consistentes en esta materia. (Cuida del medio ambiente. Imprime en blanco y negro y sólo si es necesario...)

- Supervisar periódicamente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Divulgar cualquier resultado y/o actuación sobre la lucha contra el cambio climático.
- Prevenir y minimizar el impacto ambiental en los entornos de todas nuestras operaciones, especialmente en espacios naturales sensibles, biológicamente diversos o protegidos.
- Integrar la biodiversidad en los sistemas de gestión y en los procesos de toma de decisión del grupo, incluyendo las evaluaciones ambientales y sociales.
- Participar en proyectos de investigación, conservación, educación y sensibilización.
- Informar en materia de biodiversidad y colaborar con las comunidades y con otros grupos de interés.

El hecho de cumplir con los compromisos medioambientales del Grupo y mejorar la eficiencia de sus operaciones supone, anualmente, importantes inversiones por parte de las empresas que componen el grupo. En 2024, el grupo ha destinado un total de 456.000 €.

Asimismo, se dispone de garantías para reparar daños en caso de contaminación accidental. Para ello, cuenta con una póliza de responsabilidad civil medioambiental, con una cobertura de hasta 8 millones de euros, en caso de siniestro y contaminación accidental, así como de una póliza de responsabilidad civil general que cubre cualquier accidente, daño o riesgo, relacionado con contaminación accidental.

### Acción climática

En los últimos años, la importancia del cambio climático en la agenda internacional ha ido en aumento, posicionándose como uno de los temas prioritarios a los que se debe dar res-puesta.

El grupo considera que su papel debe ser formar parte de la solución en la lucha contra el cambio climático. Para ello, el Grupo pretende ser actor destacado en materia de acción climática, fomentando la transición a una economía con bajas emisiones de carbono, e impulsando un consumo eficiente y responsable de energía.

La exposición continuada a condiciones climáticas extremas y adversas (olas de calor, inundaciones, subida del nivel del mar, etc.) puede generar un importante impacto sobre edificios e infraestructuras, y adaptarlas para mejorar su resiliencia ante estos eventos.

Además, los cambios en los patrones de precipitaciones pueden suponer importantes desafíos para proporcionar a la población acceso a los recursos hídricos.

El reconocimiento de las medidas implantadas para la lucha contra el cambio climático, y la integración de los principios de la economía circular, pueden mejorar la imagen, conllevando un aumento en la demanda y el acceso a nuevos mercados. Incluso, el desarrollo de proyectos de I+D+i que generen soluciones ante los retos que suponen mejorar la eficiencia energética, o la gestión de residuos, puede implicar el acceso a estos nuevos mercados.

Por último, la promoción de medios de transporte más sostenibles, como el tren o las bicicletas, puede generar nuevas oportunidades de negocio, al ser necesario crear o adaptar las infraestructuras.

La necesidad de adaptarse a las consecuencias físicas del cambio climático (mejorando la resiliencia de edificios e infraestructuras o garantizando el acceso a suministros básicos) y la capacidad de la compañía para ofrecer soluciones a estos desafíos puede generar mayores ingresos para la organización.

### Recursos hídricos

Las distintas áreas del grupo requieren del uso del agua para el desarrollo normal de su actividad. En el siguiente cuadro, se detallan las principales actividades en las que se produce una mayor interacción con el agua, así como las medidas implantadas para gestionarlo.

ACTIVIDADES CON MAYOR USO DEL AGUA	MEDIDAS IMPLANTADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpiezas y mantenimientos</li> <li>• Baños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento del uso de fuentes alternativas a la red (aguas regeneradas, aguas pluviales, etc.)</li> </ul>

ACTIVIDADES CON MAYOR USO DEL AGUA	MEDIDAS IMPLANTADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riegos de caminos y pistas para evitar la generación de polvo</li> <li>Aplicación en determinadas técnicas de construcción (curado hormigón, gunitado...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reutilización de efluentes y aguas residuales</li> <li>Control del consumo</li> <li>Campañas para la concienciación del personal de obra</li> <li>Controles e inspecciones ambientales en obra</li> <li>Instalación de grifos y cisternas eficientes</li> </ul>

A continuación, vemos el consumo de agua correspondiente al grupo.

Tabla 1: Consumo de agua

Fuente de extracción	GRUPO RUSVEL		Cantidad total de agua consumida (m3)
	Cantidad agua consumida (m3)	Comentarios	
Agua de red de abastecimiento	26.509,71		26.509,71
<b>Total consumo de agua</b>	<b>26.509,71</b>		<b>26.509,71</b>

La totalidad de los datos reportados de consumo de agua corresponden a la sociedad Heliopol S.A.U. La tipología de proyectos que ejecuta Medio Ambiente, Residuos y Agua Marea, S.L. consisten en obras hidráulicas en las que el promotor o el titular de las instalaciones son administraciones o empresas públicas de gestión del agua, por lo que, no es necesario instalar una acometida de agua provisional para la ejecución de la obra ni un contador de consumo a nombre de la propia sociedad. Además, en cuanto a consumo de agua en las oficinas e instalaciones en las que desarrolla su actividad profesional no son de su titularidad.

## Huella de Carbono

Por primera vez, en 2024 Grupo Rusvel ha seguido los criterios establecidos por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para el cálculo anual de su huella de carbono.

Tabla 2: Emisiones de GEI (tCO2e)

Emisiones de gases de efecto invernadero	España		Cantidad total	
	CO2 equivalente (kg)	Explicación de elementos incluidos en el cálculo	CO2 equivalente (kg)	Explicación de elementos incluidos en el cálculo
<b>Alcance 1</b>	<b>685.879,33</b>	<b>Consumo Combustible</b>	<b>685.879,33</b>	<b>685,88</b>
<b>Alcance 2</b>	<b>45.240,95</b>	<b>Electricidad</b>	<b>45.240,95</b>	<b>45,24</b>
<b>Total emisiones GEI</b>	<b>731.120,28</b>		<b>731.120,28</b>	<b>731,12</b>

## Acción energética y su eficiencia

La mayor parte de la huella de carbono de la actividad procede del consumo energético, tanto directo (asociado fundamentalmente a combustibles) como indirecto (relacionado mayoritariamente con la electricidad). Por ello, como parte de su compromiso climático, Grupo Rusvel supervisa sus consumos de energía y desarrolla medidas para mejorar la eficiencia energética.

Tabla 3: Consumo total de energía

	GRUPO RUSVEL				Cantidad Total	
	Combustible	Cantidad	Unidades	Comentarios	Cantidad	Unidades
Vehículos	Gasolina				0,00	
	Gasóleo	192.823,87	litros (l)		192.823,87	litros (l)
	Etanol				0,00	
	Biodiesel				0,00	
	LNG/GNL				0,00	
	CNG/GNC				0,00	
	LPG/GLP				0,00	
	Otros				0,00	
Equipos de combustión fija	Gas Natural				0,00	
	Gasóleo C				0,00	
	Gasóleo B				0,00	
	Gas butano				0,00	
	Gas propano				0,00	
	Fuelóleo				0,00	
	LPG/GLP				0,00	
	Carbón				0,00	
	Otros				0,00	
<b>Electricidad</b>	<b>162.178,33</b>	<b>kwh</b>		<b>162.178,33</b>	<b>kwh</b>	

Las compañías se comprometen a llevar a cabo las siguientes acciones para lograr una mayor eficiencia energética:

- Instalación de luminarias LED y detectores de presencia, tanto en centros de trabajo fijos como en centros de trabajo temporales (obras)
- Formación a la plantilla en técnicas de conducción eficiente
- Revisiones energéticas
- Mejora del seguimiento energético
- Utilización de maquinaria moderna y eficiente
- Desarrollo de planes de mantenimiento de la maquinaria
- Implementación de buenas prácticas ambientales que permitan disminuir el consumo energético en las fases de construcción y explotación
- Optimización continua de los procesos
- Renovación de equipos
- Instalación de equipos de climatización más eficientes
- Ajuste de las temperaturas del aire acondicionado y de la calefacción
- Diseño y construcción de edificios con certificaciones BREEAM, LEED y certificaciones energéticas A o B
- Apuesta por el aumento del consumo de energía procedente de fuentes renovables

## Gestión de residuos

Consciente de la importancia de la gestión responsable de los residuos, el grupo aplica medidas y buenas prácticas para su reducción, aprovechamiento y posterior reincorporación al proceso productivo. Dicha gestión varía según las particularidades de cada una de las líneas de negocio, así como de los diferentes tipos de residuos resultantes de las actividades rea-lizadas, tal como se señala a continuación:

PRINCIPALES RESIDUOS GENERADOS	MEDIDAS IMPLANTADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Efluentes y residuos derivados de la propia actividad de construcción</li> <li>Generación de escombros en las operaciones de demolición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción del sistema de Buenas Prácticas Medio Ambientales en Obra para la correcta segregación de residuos y la valorización de escombros y restos de construcción</li> <li>Reutilización de inertes como tierras, escombro limpio y tierra vegetal, además de la gestión de excedentes de excavación</li> <li>Campañas de concienciación a la plantilla y a nuestros colaboradores</li> <li>Tramitación de la gestión de los residuos según su naturaleza, a través de contratos firmados con gestores autorizados</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Originados por el mantenimiento de las instalaciones del grupo u otras actividades auxiliares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reutilización de residuos del proceso productivo, evitando su disposición en vertedero</li> <li>Promoción del sistema de Buenas Prácticas Medio Ambientales en Oficinas para la correcta segregación de residuos</li> <li>Segregación y posterior valorización de residuos</li> <li>Campañas de concienciación a la plantilla</li> </ul>

A continuación, vemos la gestión de residuos generados (Toneladas):

Tabla 4: Gestión de residuos generados

	GRUPO RUSVEL
Residuos no peligrosos (T)	53.279,47
Residuos peligrosos (T)	1,35
<b>Total (T)</b>	<b>53.280,82</b>

De forma general, algunos ejemplos de residuos no peligrosos generados son residuos biodegradables, mezclas de hormigón, ladrillos, tejas y material de cerámica, tierras, piedras o residuos voluminosos. En cuanto a residuos peligrosos, destacamos, gases en recipientes a presión (halones) que contienen sustancias peligrosas o envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas.

## Medidas para la protección de la biodiversidad

Contribuir al mantenimiento del capital natural es otra de las prioridades establecidas en la Política para la Protección de la Biodiversidad del Grupo. Para ello, el grupo trabaja en promover la conservación de la biodiversidad y en apoyar la recuperación de los ecosistemas afectados.

La naturaleza de las actividades del grupo es muy diversa. Como consecuencia de esto, los impactos sobre la biodiversidad varían según el negocio, al igual que lo hacen las medidas adoptadas para su protección. Algunos

ejemplos serían los siguientes:

- En aquellos lugares donde su actividad pueda afectar a la biodiversidad, se trata de mitigar los impactos mediante distintas medidas, como: delimitación física de áreas sensibles, empleo preferente de caminos existentes antes de abrir nuevas vías, y restauración final de zonas afectadas.
- Asimismo, también lleva a cabo otras acciones para proteger los ecosistemas, como la protección física de ejemplares, los trasplantes de especies vegetales, los traslados de nidos o especies animales, la creación de refugios de fauna o mediante la planificación de los trabajos en función de los ciclos vitales de las especies. Adicionalmente a dichas medidas, en algunos proyectos es necesario realizar planes específicos de Biodiversidad.
- Dentro de los proyectos ejecutados con certificación BREEAM o LEED, se desarrolla para cada uno de ellos un Plan Ambiental y de Gestión de la Biodiversidad. En ellos, se implementan diferentes medidas para la conservación de las especies autóctonas, como puede ser la instalación de nidos.

### Medidas para la reducción de la contaminación

De acuerdo con su compromiso ambiental, el Grupo pretende limitar el efecto que tienen sus actividades sobre el entorno. Para ello, se identifican las posibles fuentes de contaminación, y se establecen las medidas para reducir su impacto, considerando en todo momento el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la zona en la que se opera.

En cuanto a contaminación atmosférica (NOx, Sox, partículas) identificamos las principales fuentes y medidas implantadas:

PRINCIPALES FUENTES	MEDIDAS IMPLANTADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de flota de vehículos</li> <li>• Actividades de movimiento de tierras o demoliciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimización de los desplazamientos mediante estudio y análisis de rutas y recorridos</li> <li>• Riego de agua en caminos para disminuir las emisiones de partículas</li> <li>• Control de la velocidad de los vehículos en obra</li> <li>• Utilización de maquinaria más moderna</li> <li>• Cumplimiento de los requisitos legales en materia de emisiones atmosféricas.</li> <li>• Diseño de fichas de riesgo ambiental, en las que se estipulan las medidas preventivas a tomar</li> <li>• Establecimiento de controles periódicos vigilando el cumplimiento de la normativa vigente</li> </ul>

En cuanto a contaminación debido a derrames y vertidos identificamos las principales fuentes y medidas implantadas:

PRINCIPALES FUENTES	MEDIDAS IMPLANTADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertido de aguas residuales como consecuencia del desarrollo de la actividad del grupo</li> <li>• Actividades de mantenimiento de maquinaria o trasvase de fluidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de un procedimiento para el control de vertidos de aguas residuales</li> <li>• Control y análisis de los vertidos para asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental</li> <li>• Instalación de sistemas de captación y desvío de aguas pluviales, para evitar que entren en contacto con residuos</li> <li>• Establecimiento de planes de emergencia para responder ante vertidos y/o derrames accidentales</li> <li>• Implantación de una zona de lavado de canaletas en obra</li> <li>• Instalación de sistemas de decantación para eliminar sólidos en suspensión</li> <li>• Establecimiento de controles periódicos vigilando el cumplimiento de la normativa vigente.</li> </ul>

Respecto a contaminación acústica, algunas de las actividades del Grupo pueden generar molestias por ruidos o vibraciones en el entorno. En este sentido, destacan las operaciones de ejecución de obras. En estos casos, se

establecen medidas preventivas adecuadas, como son el aislamiento acústico de maquinaria, la instalación de barreras antirruido o biombos móviles, o la formación y sensibilización del personal.

Por último, para prevenir situaciones de contaminación lumínica, se han establecido algunas medidas, como la instalación de sensores de movimiento para conectar iluminación exterior y considerar la orientación y situación de las lámparas.

## 2.7. Política de control y gestión de riesgos

### 2.7.1. Principios básicos de la Gestión de riesgos

La política de gestión de riesgos de la sociedad trata de perseguir un crecimiento sostenible y de creación de valor económico, gestionando los riesgos y oportunidades adecuados y evitando riesgos inadecuados. Dado que la gestión de riesgos es una parte integral de la forma en que planificamos y ejecutamos nuestras estrategias de negocio, nuestra política de gestión de riesgos es establecida a nivel grupo.

### 2.7.2. Gestión de riesgos empresariales (ERM)

El grupo dispone de un sistema de gestión alineado con principios de responsabilidad corporativa que integra políticas, procedimientos y herramientas orientadas a la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, tanto a nivel social, ambiental como de gobernanza.

Se aplican procedimientos de diligencia debida que permiten detectar anticipadamente riesgos, especialmente en materia de derechos humanos, ética, salud y seguridad laboral, impacto ambiental y cumplimiento normativo.

La compañía ha implementado medidas de control interno y auditoría, así como canales de consulta y denuncia, que facilitan la verificación de la eficacia de los procedimientos aplicados.

Este enfoque se complementa con la formación continua del personal, la supervisión por parte de los órganos de gobierno y la actualización periódica de políticas clave, como el Código Ético, las políticas medioambientales y de igualdad.

El grupo aplica una metodología interna de seguimiento basada en indicadores clave de desempeño en materia de sostenibilidad y responsabilidad social. Estos se estructuran en los siguientes ejes:

- **Ámbito medioambiental:** Indicadores de consumo energético, emisiones de CO<sub>2</sub>, gestión de residuos y consumo de agua.
- **Ámbito laboral y social:** Indicadores de rotación, formación por empleado, accidentes laborales con y sin baja, porcentaje de contratos indefinidos, medidas de conciliación y diversidad.
- **Ámbito de cumplimiento y buen gobierno:** Número de auditorías internas, formación en cumplimiento y presencia del canal ético.
- **Alineación con ODS:** Las políticas del grupo se alinean con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), comentados anteriormente y en especial los relacionados con trabajo decente, igualdad de género, producción responsable y acción por el clima.

Los datos son recopilados y monitorizados anualmente y son contrastados por el área de sostenibilidad y cumplimiento del grupo.

El Grupo cuenta con un sistema de gestión de riesgos que permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos potenciales asociados a sus operaciones. Este sistema se aplica de forma coordinada en todas las áreas clave: medioambiental, social, laboral y ética.

### 2.7.3. Principales riesgos no financieros

Los impactos, riesgos y oportunidades a los que se enfrenta Grupo Rusvel se integran en el sistema de gestión de riesgos empresariales anteriormente descritos en la matriz de materialidad que tiene en cuenta los distintos tipos de riesgos que pudieran tener consecuencias en el negocio, resultados financieros, resultado de las operaciones y/o reputación de las compañías.

Tomando como referencia la identificación de riesgos globales y comunes elaborada a nivel grupo, se ha ajustado permitiendo de esta manera identificar los riesgos no financieros más relevantes.

### **Riesgos de IT**

La innovación tecnológica y la digitalización tienen un papel fundamental para superar los retos globales, tanto en términos de crecimiento económico como de preservación del medioambiente y progreso social. Las nuevas tecnologías y el Big Data maximizan el potencial de las empresas, mejorando sus márgenes y aumentando su eficiencia. Además, son una pieza clave para acelerar la transformación de las economías y modelos sociales. Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y el Big Data generan una oportunidad única para mitigar y controlar los impactos ambientales y sociales que supone el aumento demográfico y la concentración de población en las ciudades. Incluso los avances tecnológicos en Inteligencia Artificial (IA), computación cuántica y biotecnología, entre otras, constituyen una pieza clave para paliar los efectos de las principales crisis emergentes, sanitarias, alimentarias o climáticas. Aun así, en todas estas oportunidades existe un claro riesgo pues observamos un aumento global de las amenazas a la seguridad, lo que representa un riesgo para la seguridad de los productos, sistemas, redes y la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. En grupo Rusvel intentamos mitigar estos riesgos mediante el uso de una serie de medidas, incluida la capacitación de los empleados, la monitorización de nuestras redes, y el mantenimiento de sistemas de protección, como antivirus. Teniendo estas medidas preventivas no desaparece el riesgo de ciberataque pues en la actualidad al mismo ritmo de crecimiento de innovación, también crece el número de delitos por robo, manipulación, o filtración de archivos en red. Un posible ataque podría dejar consecuencias graves en la organización como una clara decadencia de reputación, competitividad y resultados.

### **Riesgos de cambio climático**

El cambio climático es el mayor desafío ambiental, con consecuencias sociales y económicas, al que se enfrenta hoy en día la sociedad en su conjunto, como ha vuelto a evidenciar el informe Global Risks Report 2024, publicado por el World Economic Forum. Sus impactos actuales se materializan principalmente en desastres relacionados con el agua y el clima, que se han producido en todos los continentes durante el año. Ejemplo de esto son las olas de calor extremas en numerosos países como China, India, Inglaterra y Uruguay entre otros, así como las sequías sufridas en África Oriental, o, enfocándonos en la península, las sequías, las precipitaciones extremas, las heladas y el granizo o los temporales de viento.

Además, el cambio climático tiene un impacto directo en los ecosistemas terrestres, costeros, marinos y de agua dulce, así como en los servicios que prestan. De esta forma, y junto con factores como el aumento de la población, está acelerando otros problemas como la escasez de recursos hídricos, ante los que la ONU advierte que, para 2030, la demanda mundial de agua dulce superará la oferta en un 40%.

### **Riesgos regulatorios**

En los últimos años, gobiernos y administraciones públicas a nivel internacional están cada vez más interesadas en la promoción de prácticas sostenibles en el tejido empresarial. De esta forma, la gestión de los aspectos ambientales y relacionados con la sostenibilidad está pasando de ser un aspecto voluntario para convertirse en un requisito legal.

En este contexto, la Unión Europea está liderando globalmente un cambio estructural, fomentando numerosas iniciativas regulatorias con importantes consecuencias para la gestión ESG de los negocios. Estas iniciativas no solo requieren una mayor transparencia por parte de las compañías, sino que implican la aplicación empresarial de las mejores prácticas internacionales en materia de sostenibilidad. Además, algunas de las industrias en las que operamos tal y como la de la construcción están altamente reguladas y tener que cumplir con toda la normativa puede llegar a tener consecuencias económicas por elevar nuestros costes operativos. En particular, también podríamos enfrentar responsabilidad por daños o remediación por contaminación ambiental en las instalaciones que operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

### **Falta de personal cualificado**

La competencia por personal altamente cualificado (por ejemplo, jefes de obras, oficiales, ingenieros) es intensa. Tenemos una demanda continua de empleados altamente cualificados. Nuestro éxito futuro depende en parte de nuestra capacidad continua para identificar, evaluar, contratar, integrar, desarrollar y retener el personal cualificado. Sabemos que existen carencias en el mercado laboral español. Abordamos este riesgo con planes de carrera claramente identificados con el objetivo que el personal se sienta identificado con la compañía. Además, estamos fortaleciendo las capacidades y habilidades de nuestro equipo de recursos humanos que hace que conseguir personal cualificada dentro del mercado sea una tarea más sencilla y eficiente. La tecnología también nos ayuda a ser más

efectivos para atraer y seleccionar talentos.

En cuanto a horizontes temporales, estos riesgos se pueden clasificar en corto, medio y largo plazo, tal y como vemos a continuación:

- Riesgos a corto plazo: Incluyen incidencias operativas, riesgos laborales vinculados a condiciones de trabajo, rotación de personal y cumplimiento normativo inmediato. Estos se abordan mediante controles operativos diarios, seguimiento de indicadores y cumplimiento regulatorio.
- Riesgos a medio plazo: Se relacionan con cambios regulatorios, reputacionales, adaptación tecnológica y evolución del mercado laboral. Se gestionan mediante planificación estratégica, formación continua del personal, y evaluaciones periódicas de cumplimiento.
- Riesgos a largo plazo: En este horizonte se encuentran los impactos relacionados con el cambio climático, evolución demográfica, transformación digital o sostenibilidad del modelo de negocio. El grupo integra estos riesgos en su estrategia corporativa a través de estudios de impacto, simulaciones y políticas de sostenibilidad a largo plazo.

### 3. Lucha contra la corrupción y el soborno

Ética e integridad son pilares básicos en el desarrollo de las actividades de Grupo Rusvel para realizar negocios rentables, sostenibles y corresponsables con sus accionistas y grupos de interés. Con su Modelo de Compliance, refuerza su compromiso con la legalidad mediante el cumplimiento de toda la normativa legal vigente, así como de todas las normas que ha decidido asumir, como es su Código Ético. Promueve una cultura de cumplimiento normativo por parte de todos los que forman parte de Grupo Rusvel.

#### 3.1. Código Ético y principales pautas de conducta

El objetivo del Código Ético es promover que todas las personas que están relacionadas con cualquier empresa de Grupo Rusvel se rijan por pautas de conducta absolutamente respetuosas con el cumplimiento de las leyes, normativas, procedimientos y principios éticos.

El Código Ético constituye el instrumento normativo de mayor nivel en la estructura normativa de Grupo Rusvel. Contiene los principios éticos y las pautas de conducta que la empresa, y todas las personas que la forman, deben aplicar en todos los ámbitos.

Representa el compromiso de la compañía con el cumplimiento de la legislación vigente y de los valores éticos que en esas leyes se defienden. El Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas que forman Grupo Rusvel, y su incumplimiento constituirá una infracción muy grave, lo que supone la imposición de una sanción.

Nuestros valores éticos deben regir siempre nuestra forma de trabajar y actuar en todas las actividades que desarrollemos. Serán la guía de comportamiento para todas las personas que forman Grupo Rusvel. Debemos conocer y aplicar en nuestro trabajo la legalidad vigente. Aplicaremos las pautas del Código Ético, en nuestra conducta individual, fomentando que las cumplan todos. Además, disponemos de un canal ético al que informaremos de cualquier irregularidad de cumplimiento del Código Ético. Todos los empleados tienen la obligación de conocer, comprender y aplicar las pautas de conducta y los principios éticos contenidos el Código ético. Cualquier duda ante una situación, la consultarán inmediatamente con el Comité de Compliance, preferiblemente mediante el Canal Ético. No se tolerará ningún incumplimiento del Código Ético, pudiendo ser motivo de la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con la legislación laboral, además de las posibles responsabilidades legales que puedan acarrear. Este Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que forman Grupo Rusvel, consejeros, directivos, y resto de empleados. Igualmente, los proveedores, contratistas, socios y colaboradores del Grupo se comprometerán también con su cumplimiento. Las principales pautas de conducta a las que están comprometidos

##### 3.1.1. Respeto a la legalidad y los valores éticos

Grupo Rusvel basa su comportamiento para el desarrollo de todas sus actividades en el respeto a la legalidad vigente, aplicando siempre principios basados en la buena fe, integridad, honestidad y transparencia. Los integrantes de Grupo Rusvel, así como sus personas vinculadas, deben conocer la legislación aplicable a las actividades y trabajos que desarrollen.

Todas las personas que forman el Grupo, así como las vinculadas a él, cumplirán la ley vigente con el más alto comportamiento ético y evitando cualquier conducta que, aún sin violar la legislación, pueda perjudicar la reputación e intereses de Grupo Rusvel. Los proveedores, contratistas, colaboradores y socios de Grupo Rusvel deberán demostrar:

- Un comportamiento ético en sus relaciones comerciales, comprometiéndose con el rechazo a la corrupción, el soborno y el fraude.
- Acreditar su compromiso con el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral, los derechos humanos y laborales fundamentales, así como el respeto al medioambiente en todas sus actividades.

Ningún empleado o persona vinculada al Grupo colaborará en el incumplimiento de la ley, debiendo comunicar inmediatamente a través del Canal Ético la irregularidad que haya podido conocer.

### 3.1.2. Comprometidos con los derechos humanos y laborales

Grupo Rusvel, sus empresas filiales, y todas las personas que las forman, así como las que estén vinculadas a ellas, respetarán la protección de los derechos fundamentales reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la Constitución Española.

En el ámbito de influencia de Grupo Rusvel se garantiza lo establecido en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

### 3.1.3. Respeto a las personas

Grupo Rusvel no tolera ningún tipo de forma de acoso laboral, ya sea físico, psicológico, sexual, moral, por razón de sexo o de abuso de autoridad, rechazando cualquier conducta que pueda generar una situación intimidatoria u ofensiva contra los derechos de las personas.

Todas las personas que integran Grupo Rusvel deben tratarse con respeto y de forma que se propicie un entorno de trabajo seguro, agradable y saludable; estando obligados a tratar de forma justa y respetuosa a compañeros, superiores y subordinados, al igual que a clientes, proveedores, socios y colaboradores. Se cuidará el equilibrio entre la vida profesional y personal, como modo de contribuir al desarrollo integral de las personas.

### 3.1.4. Compromiso con la igualdad efectiva, la diversidad y el trato justo

Grupo Rusvel promoverá la igualdad de oportunidades, garantizando la no discriminación entre personas por razón de sexo, raza, país de origen, religión, creencias, edad, orientación sexual, ideología, estado civil o discapacidad.

Se propiciará la igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo y a promociones internas, así como en el desarrollo personal y profesional de los empleados del Grupo. La selección y promoción de las personas se basará siempre en las competencias y desarrollo de las funciones profesionales, valorándose asimismo la integridad de su trayectoria profesional. Estos criterios de valoración deberán ser acreditados y justificados.

### 3.1.5. Respeto mutuo, cooperación y dedicación en las relaciones de trabajo

En las relaciones entre las personas sujetas a este Código prevalecerá el respeto mutuo, la integridad, la transparencia y la confianza. Las personas de Grupo Rusvel actuarán con espíritu de colaboración y trabajo en equipo poniendo a disposición de todas las unidades organizativas, así como de las personas que las integran, los recursos y conocimientos que faciliten la obtención de los objetivos e intereses de la compañía.

Las integrantes del Grupo deben trabajar de forma eficiente, rentabilizando el tiempo y los recursos que estén a su disposición. Todos deben realizar los cursos de formación de carácter obligatorio, y que Grupo Rusvel pone a su disposición.

### 3.1.6. Velar por la seguridad y la salud de las personas

Entre todos debemos alcanzar el objetivo de tener cero accidentes. La compañía dota a sus empleados y colaboradores de los recursos, formación y orientación necesaria para que puedan desarrollar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

Todas las personas que forman el Grupo deben conocer y cumplir las normas de protección de seguridad y salud en cada puesto de trabajo, cuidando de la seguridad propia, de compañeros, proveedores, clientes y colaboradores, y en general, de cualquiera que pueda verse afectado por el desarrollo de sus actividades.

Grupo Rusvel dispone de políticas de seguridad y salud en el trabajo, donde se establecen medidas preventivas de acuerdo con la legislación vigente. No está permitido trabajar bajo los efectos del alcohol o las drogas, y está prohibido el consumo o posesión de drogas en los lugares de trabajo. Igualmente está prohibido el consumo de alcohol en lugares de trabajo, a excepción de celebraciones institucionales, donde se podrá hacer con moderación.

### 3.1.7. Usar los medios y los activos de la compañía de forma eficiente y segura

Los activos y los recursos deben ser protegidos y utilizados con responsabilidad, eficiencia y en beneficio de la compañía. Está prohibida la venta, cesión u ocultación de cualquier bien de Grupo Rusvel con la finalidad de eludir el cumplimiento de responsabilidades frente a terceros

El uso de equipos de comunicación y sistemas informáticos del Grupo debe ser principalmente profesional. Toda información que es creada, recibida, enviada, descargada, almacenada o procesada por cualquier medio puede ser accedida, revisada, copiada, grabada o borrada por el Grupo. Los recursos tecnológicos de Grupo Rusvel no pueden utilizarse para emitir en nombre propio opiniones, o acceder con ese objetivo a redes sociales, salvo expresa autorización de la compañía.

### 3.1.8. Evitar conflictos de interés y deber de lealtad a la empresa

Hay que evitar cualquier situación en la que los intereses personales sean contrarios, directa o indirectamente, a los de Grupo Rusvel. Debemos actuar con lealtad y buscando la defensa de los intereses de la compañía.

No están permitidas a los integrantes del Grupo que, en el ejercicio de su cargo o responsabilidad, sus actuaciones conlleven el beneficio presente o futuro, propio o de personas vinculadas. Se debe consultar a través del Canal Ético la posibilidad de conflicto de interés en los siguientes casos:

- Estar relacionado directamente o a través de persona vinculada, en alguna operación con sociedades del Grupo.
- Tener cualquier capacidad de decisión o influencia en contratos de una empresa del Grupo con cualquier tercero donde una persona vinculada tenga intereses de tipo económico o personal.
- Directamente o a través de vinculado, ser accionista, administrador, directivo, etc., de clientes, proveedores o competidores de cualquier sociedad del Grupo.
- Tener que supervisar la labor de una persona vinculada.
- Que una persona vinculada sea el decisor en una licitación del Grupo.
- Si el auditor o revisor de un proceso de comprobación es una persona vinculada.

### 3.1.9. Tolerancia cero ante la corrupción, el soborno y el fraude

Grupo Rusvel no tolera ningún tipo de corrupción, soborno, fraude, cohecho o cualquier forma de extorsión, ya sea cometida por cualquiera de las personas que forman la compañía, como por sus proveedores, colaboradores y socios. En el siguiente apartado, veremos las normas anticorrupción aplicadas por el grupo.

### 3.1.10. Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

Grupo Rusvel actúa contra estas actividades aplicando con rigor las normativas legales relativas al blanqueo de capitales y financiación de actividades terroristas, así como el Manual del Grupo para la prevención de estas prácticas.

En este manual, se indica, que está prohibido establecer relaciones con personas o entidades que incumplan estas normativas, o que no faciliten la información necesaria para poder cumplirla. Es imprescindible conocer debidamente a terceros, previamente a operar con ellos.

No están permitidos los pagos y cobros en efectivo. Casos excepcionales deben ser documentados y autorizados expresamente, y siempre inferiores a los 1.000 €. Siempre debemos tener especial prevención y cuidado en:

- Conocer y comprobar la identidad del cliente, proveedor, socio, ONG, etc. con quien se vaya a trabajar.
- El origen de los fondos que se reciban como pago de transacciones comerciales.
- Cobros y pagos desde o, que vayan destinados a, cuentas bancarias, personas o sociedades residentes en paraísos fiscales.
- Pagos que no tengan una explicación razonable o carezcan de finalidad comercial.
- Cobros que se reciban fraccionados en importes inferiores que puedan eludir los registros establecidos por la normativa anti-blanqueo.

### 3.1.11. Tratar la información con rigor, veracidad y confidencialidad

La información y el conocimiento es uno de los activos principales en la gestión empresarial de Grupo Rusvel. Es un activo especialmente protegido. La información del Grupo debe ser elaborada y transmitida con la máxima fiabilidad y veracidad, cumpliendo la normativa aplicable. Nunca se proporcionará, interna o externamente al Grupo, información incorrecta o inexacta de forma intencionada.

Todos los profesionales del Grupo deben velar por la exactitud en el proceso de introducción de cualquier tipo de información en los sistemas de información, registrándola en el mismo momento en el que se produzca, completamente, y sin ocultar, omitir o alterar ningún dato. Grupo Rusvel entiende la transparencia como un principio básico. Todos los integrantes del Grupo deben colaborar con diligencia y exactitud, tanto internamente con los departamentos de control de la empresa, como externamente con los revisores y autoridades administrativas, en los requerimientos de información que se les dirijan.

Se debe guardar secreto profesional sobre toda la información reservada a la que se acceda por motivos profesionales, no pudiendo utilizarse ni en beneficio propio ni de terceros. Esta confidencialidad se aplica también a datos de clientes, proveedores, y empleados o candidatos, teniendo especial relevancia en los de tipo personal.

### 3.1.12. Las relaciones con nuestros clientes y proveedores son esenciales

Grupo Rusvel se compromete a seguir las reglas y principios de la libre competencia en los mercados en que opera, comportándose de forma justa e íntegra con sus clientes, proveedores, competidores y administraciones públicas. Nuestros clientes son el pilar de nuestra actividad, por lo que nos esforzaremos siempre en ofrecerles productos y servicios que necesiten, con la máxima calidad y creación de valor y satisfacción. Trataremos a nuestros clientes, proveedores y socios con profesionalidad, honestidad y lealtad, buscando establecer relaciones a largo plazo, sustentadas en la transparencia, la confianza y el beneficio mutuo.

Para preservar la libertad de los mercados donde opera el Grupo, no está permitido:

- Realizar conversaciones y acuerdos encaminados a coordinar comportamientos de competidores en el mercado.
- Cualquier tipo de fraude en licitaciones, incluido acuerdos entre partes que concurran de las mismas, establecimiento de precios o de condiciones propuestas, e intercambios de información tendentes a excluir a terceros competidores.
- Divulgación de información que desacredite infundadamente a la competencia.
- En las relaciones con el sector público, prevalecerá la transparencia, honestidad e igualdad de oportunidades, colaborándose con las administraciones públicas en un escrupuloso cumplimiento de sus resoluciones.
- Los proveedores, contratistas, colaboradores y socios de Grupo Rusvel se comprometen a:
- Respetar el Código Ético mientras mantengan relaciones comerciales con Grupo Rusvel, así como a promover su cumplimiento por parte de sus propios proveedores, contratistas y colaboradores.
- Comunicar de buena fe a Grupo Rusvel a través de su Canal Ético, cualquier información relevante con relación a lo establecido en el código ético, así como incumplimientos que sobre el mismo haya podido conocer.
- Corregir, en caso necesario, aquellas cuestiones relacionadas con este Código, que como resultado de una verificación realizada por Grupo Rusvel se hayan podido detectar.

Grupo Rusvel se reserva el derecho a rescindir unilateralmente la relación contractual con aquellos proveedores, contratistas, colaboradores y socios que incumplan alguno de los principios éticos o pautas de conducta recogidos en este Código Ético.

### 3.1.13. Respeto y compromiso con el medioambiente

En todas las actividades que puedan afectar al medioambiente, Grupo Rusvel trabaja para preservarlo minimizando posibles impactos negativos y, siendo eficientes en el consumo de recursos de todo tipo.

Promoveremos también este compromiso con nuestro entorno a través de la reducción de nuestra huella de carbono y protegiendo ecosistemas y patrimonios históricos, culturales y arqueológicos. Este principio de respeto al entorno de todos lo haremos extensivo en nuestras relaciones con proveedores, colaboradores, socios y la administración pública. Cualquier actividad que pueda implicar amenaza, daño o impacto negativo al medioambiente deberá ser comunicada inmediatamente a través del Canal Ético.

### 3.1.14. Preservar la reputación de Grupo Rusvel

La imagen y reputación de Grupo Rusvel es el activo más valioso para fomentar y preservar la confianza de sus clientes, proveedores, empleados, autoridades y sociedad en general. Todos los que forman parte del Grupo deberán esforzarse en preservar su reputación en todas las actuaciones profesionales en las que intervengan. En las intervenciones públicas, jornadas profesionales y otros eventos de difusión pública, los empleados deben ser especialmente cuidadosos con la imagen y reputación de la compañía.

Deberán velar por el uso correcto y adecuado de la imagen de la empresa, así como por el respeto a los valores éticos que Grupo Rusvel impulsa. Todos los que forman parte de la empresa vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación de Grupo Rusvel por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.

### 3.1.15. Se garantiza la no represalia en comunicaciones de buena fe por consultas y comunicaciones de incumplimientos de este Código

Grupo Rusvel garantiza que las consultas y comunicaciones de incumplimientos del Código Ético, siempre que sean de buena fe, no serán objeto de represalias. La buena fe se acreditará mediante la aportación de evidencias de los incumplimientos denunciados. Las comunicaciones a través del Canal Ético serán absolutamente confidenciales, lo que queda igualmente garantizado por Grupo Rusvel.

El Canal Ético está habilitado para realizar cualquier consulta relacionada con este Código, así como para comunicar las irregularidades o incumplimientos de los que se tenga conocimiento en:

- Web de Grupo Rusvel: [www.rusvel.com](http://www.rusvel.com) (sección sostenibilidad y compliance – Formulario electrónico).
- Correo electrónico: [canaletico@rusvel.com](mailto:canaletico@rusvel.com)

Cualquier persona que considere que ha sido objeto de algún tipo de represalia tras comunicar un incumplimiento lo deberá comunicar a través del Canal Ético al Comité de Compliance del Grupo.

## 3.2. Normas anticorrupción de Grupo Rusvel

Grupo Rusvel está comprometido en llevar a cabo todas sus actividades con respeto a la legalidad vigente y con integridad, transparencia y honestidad. Se aplicará una tolerancia cero ante toda práctica de corrupción, soborno, fraude, cohecho o cualquier forma de extorsión. Las normas anticorrupción son de obligado cumplimiento por todas las personas vinculadas a Grupo Rusvel. Es aplicable por tanto a los administradores, directivos y resto de empleados de la empresa. Igualmente se aplicará a las relaciones comerciales entre Grupo Rusvel y sus colaboradores, socios y proveedores.

El incumplimiento de las normas anticorrupción del grupo puede acarrear la aplicación de sanciones laborales, civiles, mercantiles y penales. Estas Normas anticorrupción son revisadas y actualizadas periódicamente, para adaptarse a cambios normativos, a mejoras adoptadas en compromisos de ética y cumplimiento, y para incorporar sugerencias y propuestas de las personas que forman el Grupo Rusvel.

### 3.2.1. Prohibición de ofrecer o aceptar sobornos a o de funcionarios o particulares

Grupo Rusvel no ofrece ni acepta sobornos, siendo sancionados rigurosamente. Se prohíbe dar u ofrecer sobornos o cualquier otra forma de contraprestación a cualquier persona o entidad, funcionario público, trabajador de entidad pública o privada, o cualquier intermediario de estos, con el fin de influir en la voluntad del sobornado para obtener

un beneficio, ventaja, o que tome una decisión en favor del que soborna.

Nunca Grupo Rusvel, tolerará la aceptación u ofrecimiento de ningún tipo de pago, sea en la modalidad que sea, con el objetivo de influir ilegalmente en las decisiones del receptor, para obtener o retener un negocio, o asegurar cualquier ventaja de forma no íntegra, para cualquier tipo de oferta o propuesta de negocio relacionada con el soborno.

En el ámbito de las operaciones de negocio de la empresa, las personas que forman Grupo Rusvel tienen prohibido dar o recibir regalos, atenciones sociales, actividades de ocio o cualquier cosa de valor, a menos que se haya entregado o recibido de acuerdo con el Código Ético de Grupo Rusvel, su Política Anticorrupción, y estas Normas anticorrupción.

### 3.2.2. Prohibición de realizar contribuciones con fines políticos en nombre del Grupo

Grupo Rusvel prohíbe la realización en nombre de la compañía de cualquier tipo de pago y donaciones a partidos políticos que sean contrarias a la normativa legal, de conformidad con el principio de neutralidad.

Esta prohibición se aplica a contribuciones destinadas, no sólo a partidos políticos, sino también a candidatos políticos, así como a sindicatos, fundaciones o entidades que puedan canalizar contribuciones con fines políticos.

También se prohíbe ofrecer regalos o atenciones que excedan las prácticas de cortesía razonables a partidos políticos, fundaciones, sindicatos, personal que trabaje para todos ellos, así como a candidatos políticos.

Por ello, todas las aportaciones han sido realizadas en nombre del Grupo, tal y como vemos a continuación:

*Tabla 1: Información cuantitativa sobre aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro*

Entidad sin ánimo de lucro	Aportación (€)
Hermanitas de las Pobres	800
Hermandad La Misión	300
San Telmo	1.500

### 3.2.3. Prohibición de ofrecer o aceptar regalos y atenciones a o de funcionarios o cualquier tercero que no estén permitidos por la Política Anticorrupción

Grupo Rusvel prohíbe ofrecer o aceptar de terceros, regalos, invitaciones o atenciones a funcionarios públicos o cualquier tercero que excedan las prácticas de cortesía razonables con el fin de influir de algún modo en la voluntad de cualquiera de las partes.

También están prohibidos la realización de pagos de facilitación a funcionarios o empleados de la Administración con el fin de facilitar o agilizar la realización de trámites administrativos. El riesgo de que suponga una conducta inadecuada se reduce si el regalo o atención se dirige a un amplio grupo de personas.

Está expresamente prohibida, la aceptación u ofrecimiento de entregas monetarias (en metálico o cualquier otro medio) y las invitaciones de contenido o naturaleza socialmente no aceptables. Son considerados expresamente adecuados según esta Norma:

- Objetos de propaganda con valor escaso.
- Invitaciones normales cuya razonabilidad se adecúa al uso habitual en el sector, de cortesía y valor moderado.
- Regalos o atenciones ocasionales por causas concretas (p.e. regalos de Navidad), siempre que no sean dinero y su valor sea moderado.

### 3.2.4. Prohibición de favorecerse de donaciones y patrocinios para obtener una ventaja o trato de favor

Grupo Rusvel prohíbe y sanciona estrictamente que se realicen donaciones o patrocinios como modo encubierto para llevar a cabo cualquier tipo de soborno en el ámbito del sector privado o público.

Las donaciones y patrocinios no podrán utilizarse como medio de ocultar pagos ilegales a funcionarios u otras terceras

personas. Con anterioridad a efectuarse cualquier tipo de donación o patrocinio, deberá contarse con la autorización escrita correspondiente, y en todo caso, ante la más mínima duda de su idoneidad, apariencia o adecuación, se cursará la autorización del Comité de Compliance del Grupo.

### 3.2.5. Prohibición de incurrir en gastos, pagos o relaciones de negocio sin contar con autorización interna

Antes de realizarse cualquier pago, gasto o transacción, debe contar con la autorización interna de Grupo Rusvel. La autorización previa debe evitar encubrir mediante un pago, gasto u otra operación aparentemente normal, cualquier tipo de pago ilegal. Está prohibido efectuar un pago, contraer un gasto o realizar un negocio sin la autorización del órgano de dirección correspondiente de Grupo Rusvel.

Todos los gastos relativos a comidas, viajes, entregas a justificar, tarjetas de crédito, etc. están sujetas a esta prohibición si no cuentan con la autorización expresa. El autorizante verificará que tales gastos no puedan resultar un modo encubierto de pagos indebidos y prohibidos por estas Normas.

### 3.2.6. Prohibición de establecer relaciones de negocio con terceros sin realizar previamente la debida diligencia para su conocimiento

Deber de realizar la debida diligencia de terceros con anterioridad a establecer relaciones de negocio con ellos, para verificar que están comprometidos con los principios y pautas de conducta del Código Ético del Grupo.

La debida diligencia previa a cada transacción será responsabilidad de la dirección del departamento responsable de la transacción y del económico financiero.

Información mínima de la debida diligencia de un tercero:

1. Identificar al tercero, quien lo administra y dirige, y quien/es son sus beneficiarios reales.
2. Actividad económica realizada.
3. Acreditar su valía y reputación en el mercado, y experiencia en contratos similares.
4. Adhesión escrita al Código Ético y normas anticorrupción del Grupo.
5. Certificación actualizada de titularidad y domicilio de la cuenta bancaria de cobro.

Se aplicará debida diligencia reforzada si se detectan riesgos como; la actividad económica que realiza se desarrolla, incluso en parte, en países de alto riesgo o recelo del tercero a aportar la información, y/o a firmar adhesiones o cláusulas de compromiso con las normas éticas y anticorrupción del Grupo. A raíz de ello, se realizarán investigaciones más profundas sobre la identidad, actividad desarrollada y antecedentes de integridad del tercero y sus directivos.

### 3.2.7. Prohibición de fraude en los registros contables y en la información financiera

Todo gasto, pago y transacción debe contabilizarse de forma adecuada y transparentemente. Está prohibido utilizar conductas o artificios para ocultar contablemente pagos indebidos o prohibidos por estas Normas.

Se prohíbe también dejar de contabilizar cualquier transacción, así como registrar apuntes contables falsos o engañosos con el fin de maquillar operaciones prohibidas.

La información financiera registrada y emitida en Grupo Rusvel cumplirá todas las normas, leyes y prácticas según la normativa legal aplicable.

## 4. Respeto de los derechos humanos

Grupo Rusvel aporta valor a la sociedad a través de los productos, soluciones, proyectos, prácticas comerciales sostenibles y responsables. Nuestras actividades afectan directa e indirectamente a un gran número de personas, incluidos los grupos de interés de los que hablamos al principio del informe. Somos conscientes del impacto de nuestra actividad y aceptamos el respeto de los Derechos Humanos en la totalidad del territorio nacional e internacional. El grupo se compromete a cumplir los objetivos de las principales iniciativas internacionales diseñadas

para promover los Derechos Humanos y el desarrollo sostenible, incluido el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGPs). Estos principios implementan el marco "Proteger, Respetar y Remediar" establecido por las Naciones Unidas para atender la cuestión de los estándares de la responsabilidad de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos.

Además, estos principios sobre los Derechos Humanos están debidamente reflejados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus 17 objetivos. El Grupo se mantiene responsable y contribuye a una serie de objetivos de desarrollo sostenible como el ODS 8 -Trabajo digno y crecimiento económico- y el ODS 12 -Consumo y producción responsables-.

Rusvel se siente comprometido para trabajar de forma común y conjunta a lo largo del tiempo para reducir las desigualdades en nuestro mundo.

## 4.1. Política en materia de Derechos Humanos

### 4.1.1. Grupo Rusvel y los derechos humanos

El grupo reconoce las obligaciones de los Estados soberanos de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos y las libertades fundamentales en sus territorios o jurisdicciones.

Además de cumplir con toda la legislación vigente que le es aplicable, se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.

El término "respetar" en este contexto hace referencia a que el grupo evitará que sus actividades o decisiones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que, si se producen, hará lo posible por reparar el daño.

Asimismo, el grupo hará lo que esté a su alcance para prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con las actividades y decisiones de sus relaciones comerciales de las que tenga conocimiento. La compañía aplicará mecanismos de control para respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Estos mecanismos de control son entre otros; canal de comunicación y denuncia interno, proceso de debida diligencia, o proceso de evaluación de proveedores.

La compañía dispone de una política corporativa transversal en materia de respeto y protección de los derechos humanos, aplicable tanto a nivel interno como en su cadena de valor. Esta política se encuentra alineada con los estándares internacionales definidos por la OIT. La compañía lleva a cabo procedimientos de diligencia debida que permiten identificar y evaluar los riesgos asociados a los derechos humanos en sus operaciones. Dichos procedimientos incluyen:

- Evaluaciones periódicas de riesgos en centros de trabajo.
- Revisión de contratos y relaciones comerciales para garantizar la inclusión de cláusulas sobre respeto a los derechos fundamentales.
- Formación al personal clave en materia de ética, igualdad y no discriminación.
- Canales de denuncia internos disponibles de forma anónima.

Además, se han establecido mecanismos de verificación y seguimiento mediante auditorías internas y revisiones de cumplimiento normativo.

Debido a nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial la sociedad promueve los Diez Principios básicos de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción, algo que hemos asumido de muy buen grado:

- **Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
- **Principio 2.** Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

- **Principio 3.** Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4.** Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.
- **Principio 5.** Las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- **Principio 6.** Las empresas deben sostener la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.
- **Principio 7.** Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.
- **Principio 8.** Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9.** Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.
- **Principio 10.** Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos

#### 4.1.2. Revisión periódica en tema de derechos humanos

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y dado que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el paso del tiempo, Grupo Rusvel llevará a cabo un proceso continuo de revisión de los derechos humanos en sus actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales que consistirá en:

- La identificación y evaluación de los potenciales impactos en derechos humanos de sus actividades antes de emprender una nueva actividad o iniciar una relación comercial y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.
- La integración de las conclusiones de las evaluaciones de impacto en los procesos internos y la toma de medidas oportunas dirigidas a prevenir y mitigar potenciales impactos en los derechos humanos.
- El seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas.
- La comunicación externa de las medidas adoptadas a través del Informe de Responsabilidad Social y Comunicación o de otros informes que publica el grupo.
- Respetar los derechos humanos en nuestras actividades

La compañía realiza una evaluación periódica de riesgos, considerando su impacto potencial y probabilidad de ocurrencia. A continuación, se detalla el principal riesgo en materia de derechos humanos:

- Corto y medio plazo: Relación con proveedores internacionales sin mecanismos claros de control.

La medida de mitigación será la inclusión de cláusulas contractuales de respeto a los derechos humanos, auditorías periódicas y formación interna sobre conducta responsable.

#### 4.1.3. Derechos humanos de las personas trabajadoras

Grupo Rusvel se compromete a respetar los derechos humanos de la plantilla, y establecerá los mecanismos necesarios para asegurar el disfrute de estos allí donde la organización mantenga actividad. Entre ellos, destacan:

- No discriminar por ningún motivo a las personas que trabajan en la organización.
- No emplear a personas por debajo de la edad legal ni recurrir a trabajo forzoso.
- Respetar y apoyar el derecho de asociación y de negociación colectiva de su plantilla.
- Respetar todos los demás principios y derechos fundamentales de las personas trabajadoras en todos los centros donde mantienen su operación.

El grupo asegurará el acceso de su plantilla a canales de comunicación y denuncia, que les permitan poner en conocimiento a la organización sobre situaciones de posible impacto en sus derechos, así como de incumplimiento de las leyes o de la normativa interna de Rusvel en materia de derechos humanos, comprometiéndose a resolver dichas situaciones efectivamente y en línea con los compromisos adquiridos a través de esta política.

#### 4.1.4. Derechos humanos de las comunidades locales

El grupo se compromete a respetar todos los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los entornos en los que opera y establecerá los mecanismos necesarios para asegurarlo, consultándolos directamente con los afectados y teniendo en cuenta el tema del idioma.

Si el grupo determina que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos de las comunidades locales, se compromete a repararlos o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Grupo Rusvel se compromete a respetar de manera particular los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan ser más vulnerables, tales como mujeres, minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, niños, personas con discapacidad y trabajadores migrantes y sus familias.

#### 4.1.5. Derechos humanos de los clientes

Grupo Rusvel respeta los derechos humanos de los clientes, comprometiéndose a proporcionar productos y servicios que, en condiciones de usos normales y razonablemente previsibles, sean seguros para los consumidores y para el medio ambiente.

Asimismo, rechaza cualquier tipo de discriminación a clientes y usuarios. Respetará en todo momento el derecho a su intimidad, protegiendo y haciendo uso correcto de los datos personales confiados por sus clientes y usuarios en todos los países en los que opera.

#### 4.1.6. Derechos humanos de socios y relaciones comerciales

Grupo Rusvel se compromete a hacer lo que razonablemente esté a su alcance para prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. A estos efectos, las relaciones comerciales abarcan las relaciones con socios, proveedores, contratistas, incluidos los contratistas de seguridad privada, distribuidores comerciales, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal, incluidas las fuerzas de seguridad pública.

Grupo Rusvel, para hacer frente a este compromiso, procederá con la debida diligencia en materia de derechos humanos a la hora de establecer cualquier relación comercial y llevará a cabo y documentará las medidas que considere razonables y estén a su alcance para evitar cualquier participación en potenciales impactos en los derechos humanos producidos por sus relaciones comerciales. De esta forma la organización ejercerá la influencia que esté a su alcance en cada caso sobre la entidad con la que tiene la relación comercial para tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que pudiera producir dicha entidad.

En el caso concreto de las relaciones que se establezcan con fuerzas de seguridad pública y privada, el grupo actuará siguiendo las recomendaciones de la organización VPI (“Voluntary Principles Initiative”), que participa en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Del mismo modo, la organización espera de sus relaciones comerciales que respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos en el desarrollo de sus actividades y hagan frente a las consecuencias negativas sobre los mismos en las que tengan alguna participación.

### 4.2. Concienciación y formación en Derechos Humanos

El ámbito de Derechos Humanos tiene la atención de la dirección de la compañía a través de reuniones periódicas en la que se establecen los retos y líneas a seguir.

Existen programas de formación específicos para salud y seguridad, para proveedores y para ciertos socios comerciales. También llevamos a cabo sesiones sobre nuestro Código de Conducta que tiene un apartado específico relativo a Derechos Humanos.

### 4.3. Denuncias por casos de vulneración

Durante el ejercicio fiscal correspondiente, no se han recibido denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos

humanos a través de los canales internos de comunicación, ni de ninguna otra vía oficial o informal.

Esta ausencia de denuncias refleja el compromiso del Grupo Rusvel con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, y la eficacia de sus políticas de prevención y control en esta materia.

#### 4.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT

La compañía cumple estrictamente con las disposiciones establecidas en los convenios fundamentales de la OIT. En concreto:

- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva:

La compañía garantiza la libertad de todos los trabajadores para afiliarse a sindicatos y participar en actividades de representación colectiva. No existen restricciones ni represalias en este ámbito, y se respetan plenamente los procesos de negociación colectiva donde los empleados optan por ejercer este derecho.

- Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación:

La organización promueve un entorno laboral inclusivo y diverso, aplicando políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.

- Abolición efectiva del trabajo infantil:

Grupo Rusvel rechaza categóricamente el trabajo infantil y adopta medidas de control en su cadena de suministro tales como procesos de debida diligencia y evaluación de proveedores para garantizar que sus operaciones y las de sus socios comerciales estén libres de cualquier forma de trabajo infantil.

#### 4.5. Eliminación de la discriminación en el empleo

La compañía promueve activamente la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral. Para ello, ha implementado las siguientes medidas:

- Política de Igualdad de Oportunidades:

La compañía cuenta con una política interna que garantiza un trato equitativo y justo a todas las personas en procesos de selección, promoción, formación y condiciones laborales, independientemente de su sexo, raza, edad, religión, discapacidad u orientación sexual.

- Plan de Igualdad:

Se ha desarrollado un Plan de Igualdad que recoge medidas específicas para fomentar la igualdad de género, prevenir situaciones de discriminación y promover la diversidad en todos los niveles organizativos.

- Sensibilización y formación:

Se imparten acciones de formación periódicas sobre igualdad y no discriminación para todos los empleados, con especial foco en responsables de equipos y áreas de selección.

- Protocolos de actuación:

Se dispone de procedimientos internos para la detección, comunicación y resolución de cualquier conducta discriminatoria en el entorno de trabajo.

#### 4.6. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

La compañía manifiesta su compromiso firme con el respeto de los derechos humanos y laborales, asegurando que no exista trabajo forzoso ni obligatorio en ninguna de sus actividades ni en su cadena de suministro. Las principales medidas implementadas son:

- Código Ético y de Conducta: Incluye la prohibición expresa del trabajo forzoso u obligatorio, en cualquiera de sus formas, aplicable tanto a empleados propios como a contratistas y proveedores.

- Política de Derechos Humanos: Adopta los principios reconocidos en los convenios fundamentales de la OIT,

asegurando que todas las relaciones laborales son de carácter libre y voluntario.

- Canales de comunicación y denuncia: La compañía pone a disposición de empleados y terceros un canal ético confidencial para comunicar cualquier sospecha de violación de derechos laborales.

#### 4.7. Abolición efectiva del trabajo infantil

La compañía mantiene un firme compromiso con la protección de los derechos de la infancia, y adopta medidas para garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil en todas sus actividades y relaciones comerciales. Entre las principales acciones destacan:

- Código Ético y de Conducta:  
Prohíbe expresamente la contratación de menores de edad en contravención de la normativa laboral vigente.
- Política de Derechos Humanos:  
Se adhiere a los principios fundamentales de la OIT en materia de erradicación del trabajo infantil, extendiendo esta exigencia también a su cadena de suministro.
- Formación y sensibilización:  
Se realizan acciones internas de sensibilización para asegurar el conocimiento y cumplimiento de estos compromisos en todas las áreas de la organización.
- Canal de denuncias:  
Disponible para empleados y terceros para la comunicación confidencial de cualquier infracción en esta materia.

### 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

#### 5.1. Empleo

##### Gestión de Recursos Humanos

Las personas que trabajan en Grupo Rusvel constituyen el activo fundamental de la compañía.

Por ello, todas las empresas pertenecientes al grupo se esfuerzan por ofrecerles un entorno de trabajo seguro, atractivo, enriquecedor y con oportunidades de desarrollo profesional.

Precisamente, Grupo Rusvel ha identificado aspectos principales sobre los que se estructuran las condiciones de trabajo de todos sus empleados. Estos aspectos hacen referencia a cuestiones como las siguientes:

- No discriminación
- Formación
- Remuneración adecuada
- Conciliación
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Seguridad e higiene en el trabajo

Todos estos aspectos se materializan en políticas y estrategias específicas, habiéndose implantado, además, iniciativas concretas y protocolos de gestión en las actividades, tal y como se detalla en los siguientes apartados:

##### Descripción de la plantilla

La plantilla de Grupo Rusvel a cierre del ejercicio fiscal 2024 está compuesta por 434 personas. De ese total, un 69% son hombres y un 31% son mujeres. Esta diferencia obedece principalmente al tipo de negocio y actividad industrial de la compañía, donde los perfiles profesionales requeridos son minoritariamente ocupados por mujeres, dado que

la incorporación de éstas al sector de la construcción aún es una minoría.

Nuestra actividad se desarrolla exclusivamente en España. Por tanto, el 100% de nuestros empleados prestan servicio en territorio nacional.

El desglose por tramos de edad del total de empleados de la compañía es el siguiente:

- **De 18 a 30 años:** 44 empleados
- **De 31 a 45 años:** 159 empleados
- **De 46 a 60 años:** 205 empleados
- **Mayores de 60 años:** 26 empleados

Estos datos reflejan la diversidad generacional de nuestra plantilla, destacando una elevada presencia de perfiles con experiencia, sin dejar de incorporar talento joven.

Por último, desde el punto de vista profesional, se diferencian agrupaciones según la compañía del grupo debido a la variedad de puestos y funciones (ver tablas a continuación). Este reparto evidencia la amplia representación de perfiles técnicos y operativos, propios de nuestro sector de actividad.

A continuación, se muestra la distribución de plantilla por sexo, edad y categoría profesional:

Tablas 1: Desglose del número de empleados

<b>Empleados por sexo</b>	<b>Hombre</b>	<b>300</b>
	<b>Mujer</b>	<b>134</b>
	<b>Total</b>	<b>434</b>

<b>Empleados por edad</b>	<b>18 años a 30 años</b>	<b>44</b>
	<b>31 años a 45 años</b>	<b>159</b>
	<b>46 años a 60 años</b>	<b>205</b>
	<b>Mayores de 60 años</b>	<b>26</b>
	<b>Total</b>	<b>434</b>

#### Empleados por categoría profesional y sociedad

<b>Empleados por categoría profesional (Marea)</b>	<b>Ingeniero</b>	<b>9</b>
	<b>Técnico</b>	<b>11</b>
	<b>Administración</b>	<b>2</b>
	<b>Oficiales</b>	<b>11</b>
	<b>Total</b>	<b>33</b>

<b>Empleados por categoría profesional (RGI)</b>	<b>Directivo</b>	<b>1</b>
	<b>Ingeniero</b>	<b>2</b>
	<b>Técnico</b>	<b>2</b>
	<b>Administración</b>	<b>6</b>
	<b>Total</b>	<b>11</b>

<b>Empleados por categoría profesional (Residencial Nodromar)</b>	<b>Dirección</b>	<b>1</b>
	<b>Titulado Superior</b>	<b>11</b>
	<b>Atención Personal</b>	<b>64</b>
	<b>Servicios Generales</b>	<b>10</b>
	<b>Total</b>	<b>86</b>

<b>Empleados por categoría profesional (Novalar La Florida)</b>	<b>Administración</b>	<b>1</b>
	<b>Trabajo Social</b>	<b>3</b>
	<b>Atención personal</b>	<b>11</b>
	<b>Servicios Generales</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>16</b>

<b>Empleados por categoría profesional (UTE Zonas Verdes)</b>	<b>Supervisión</b>	<b>1</b>
	<b>Jardinería y Mantenimiento</b>	<b>30</b>
	<b>Trasporte y Logística</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>32</b>

<b>Empleados por categoría profesional (Grupo Rusvel)</b>	<b>Dirección</b>	<b>3</b>
	<b>Mando Intermedio</b>	<b>5</b>
	<b>Oficiales Administrativos</b>	<b>7</b>
	<b>Auxiliares Administrativos</b>	<b>2</b>
	<b>Total</b>	<b>17</b>

<b>Empleados por categoría profesional (Heliopol)</b>	<b>Directivo</b>	<b>2</b>
	<b>Ingeniería y Técnicos</b>	<b>56</b>
	<b>Administrativos</b>	<b>24</b>
	<b>Encargados</b>	<b>34</b>
	<b>Operarios</b>	<b>117</b>
	<b>Total</b>	<b>233</b>

<b>Empleados por categoría profesional (Heliopol Servicios Integrales)</b>	<b>Ingeniero</b>	<b>2</b>
	<b>Encargado</b>	<b>1</b>
	<b>Oficiales</b>	<b>3</b>
	<b>Total</b>	<b>6</b>

#### Modalidades de contratación

A continuación, se detalla el número total según modalidades de contratos de trabajo:

	Empleados por tipo de contrato		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Indefinidos	370	19	389
Temporales	34	11	45
Total	404	30	434

### Promedio anual de contratos

Durante el ejercicio, la compañía ha mantenido un sólido nivel de contratación indefinida, reflejando nuestro compromiso con la estabilidad laboral.

El promedio anual de contratos indefinidos fue significativamente superior en hombres respecto a mujeres. Esta diferencia responde a la distribución actual de la plantilla en función de la actividad productiva del grupo, con una alta representación de perfiles técnicos y operativos tradicionalmente masculinizados. No obstante, se está trabajando activamente en el impulso de la diversidad de género en todas las áreas de la organización. La distribución del promedio anual de contratos indefinidos por tramos de edad refleja una plantilla experimentada.

Los mayores volúmenes de indefinidos se registran en el grupo de edad de 46 a 60 años, seguido de 31 a 45 años. El colectivo de 18 a 30 años representó un promedio de 25 contratos, lo que evidencia un menor peso relativo, aunque se están implementando medidas específicas para atraer talento joven, como convenios con centros formativos y programas de inserción laboral.

Las cifras con respecto al promedio anual de contratos por categoría profesional y sociedad del grupo muestran que la mayor concentración de contratos indefinidos se da en categorías operativas (como Operarios, Encargados, y Jardinería/Mantenimiento). Le siguen categorías como Ingeniería y Técnicos (aprox. 67), y otras funciones técnicas o profesionales. Esta distribución está alineada con la naturaleza operativa de la compañía. La compañía continúa fomentando la estabilidad laboral también en áreas de soporte, técnicas y de dirección.

En cuanto a contratos temporales por sexo, en promedio anual, las mujeres representaron un menor número de contratos temporales que los hombres. La compañía apuesta por la conversión progresiva de contratos temporales a indefinidos, especialmente en áreas operativas.

El grupo de edad con mayor número de contratos temporales fue el de 18 a 30 años, seguido por el de 46 a 60 años. Este patrón es coherente con el uso de contratos temporales para jóvenes en etapa de entrada al mercado laboral. La compañía impulsa planes de estabilización de estos perfiles mediante prácticas, formación dual y procesos internos de promoción.

Adicionalmente, vemos como los contratos temporales se concentran mayoritariamente en áreas operativas como operarios o jardinería y mantenimiento. También, aunque en menor medida, encontramos contratos temporales en categorías profesionales de atención personal, servicios generales y técnicos. En todos los casos, la contratación responde a necesidades estacionales o proyectos concretos. La política de la compañía prioriza la contratación indefinida siempre que la naturaleza del puesto lo permita.

El contrato a tiempo parcial, si bien no representa un volumen significativo dentro del total, muestra una clara prevalencia entre mujeres frente a hombres. Esta diferencia está relacionada con la solicitud de jornada parcial por motivos de conciliación familiar o estudios, principalmente en áreas como atención personal y trabajo social. La empresa favorece este tipo de modalidades laborales en consonancia con sus políticas de conciliación e igualdad.

Los contratos a tiempo parcial se distribuyen en mayor proporción entre los trabajadores jóvenes (18-30 años) y entre 46-60 años, alcanzando en conjunto más de 8 contratos promedio anual. Esto se debe, por un lado, a estudiantes en formación, y por otro, a personas que optan por reducir jornada por razones personales o de salud. La organización valora positivamente estas fórmulas de flexibilidad como vía de retención del talento y bienestar laboral.

El contrato a tiempo parcial se ha concentrado en profesiones como atención personal, trabajo Social, y administración. Estas categorías profesionales suelen presentar una demanda mayor de flexibilidad horaria, ya sea por la naturaleza del trabajo o por acuerdos personales. La compañía evalúa de forma continua la adecuación de la jornada a las necesidades del puesto y del trabajador, en línea con su enfoque de gestión de personas.

Tablas 2: Desglose del promedio anual de contratos

## Promedio anual de contratos por sexo y sociedad

	Promedio anual de contratos por sexo (Marea)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	5	0	5	0	0	0
Hombre	27	0	27	1	0	1

	Promedio anual de contratos por sexo (RGI)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	7	0	7	0	0	0
Hombre	4	0	4	0	0	0

	Promedio anual de contratos por sexo (Residencial Nodromar)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	57	0	57	4	5	9
Hombre	11	0	11	7,5	2,13	9,63

	Promedio anual de contratos por sexo (Novalar La Florida)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	10	2	12	2	2	4
Hombre	1	1	2	0	0	0

	Promedio anual de contratos por sexo (UTE Zonas Verdes)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	4	0	4	1	0	1
Hombre	26	0	26	0,53	0	0,53

	Promedio anual de contratos por sexo (Grupo Rusvel)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	9	0	9	0	1	1
Hombre	5	0	5	1	0	1

	Promedio anual de contratos por sexo (Heliopol)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	20	0	20	1	0	1
Hombre	198,23	0	198,23	13	0	13

	Promedio anual de contratos por sexo (Heliopol Servicios Integrales)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujer	1	0	1	0	0	0
Hombre	5	0	5	0	0	0

#### Promedio anual de contratos por edad y sociedad

	Promedio anual de contratos por edad (Marea)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	4	0	4	0	0	0
31-45	17	0	17	1	0	1
46-60	9	0	9	0	0	0
+60	2	0	2	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (RGI)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	0	0	0	0	0	0
31-45	0	0	0	0	0	0

46-60	10	0	10	0	0	0
+60	1	0	1	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (Residencial Nodromar)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	2	0	2	7,5	4,13	11,63
31-45	34	0	34	3	2	5
46-60	27	0	27	1	1	2
+60	5	0	5	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (Novalar La Florida)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	0	2	2	1	1	2
31-45	10	0	10	1	0	1
46-60	1	0	1	0	1	1
+60	1	0	1	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (UTES Zonas Verdes)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	0	0	0	0	0	0
31-45	16	0	16	1	0	1
46-60	10	0	10	0,53	0	0,53
+60	4	0	4	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (Grupo Rusvel)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	1	0	1	1	0	1
31-45	2	0	2	0	0	0

46-60	10	0	10	0	1	1
+60	1	0	1	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (Heliopol)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	16	0	16	1	0	1
31-45	70,67	0	70,67	3	0	3
46-60	118,56	0	118,56	10	0	10
+60	13	0	13	0	0	0

	Promedio anual de contratos por edad (Heliopol Servicios Integrales)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
18-30	0	0	0	0	0	0
31-45	1	0	1	0	0	0
46-60	5	0	5	0	0	0
+60	0	0	0	0	0	0

Promedio anual de contratos por categoría profesional y sociedad

	Promedio anual de contratos por categoría profesional (Marea)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Ingeniero	9	0	9	0	0	0
Técnico	10	0	10	1	0	1
Administración	2	0	2	0	0	0
Oficiales	11	0	11	0	0	0

	Promedio anual de contratos por categoría profesional (RGI)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Ingeniero	3	0	3	0	0	0

<b>Técnico</b>	1	0	1	0	0	0
<b>Jefe Administrativo</b>	1	0	1	0	0	0
<b>Auxiliares Administrativos</b>	6	0	6	0	0	0

	<b>Promedio anual de contratos por categoría profesional (Residencial Nodromar)</b>					
	<b>Contrato indefinido</b>			<b>Contrato temporal</b>		
	<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>	<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>
<b>Dirección</b>	1	0	1	0	0	0
<b>Titulado Superior</b>	9	0	9	0	2	2
<b>Atención Personal</b>	48	0	48	11,5	3	14,5
<b>Servicios Generales</b>	10	0	10	0	2,13	2,13

	<b>Promedio anual de contratos por categoría profesional (Novalar La Florida)</b>					
	<b>Contrato indefinido</b>			<b>Contrato temporal</b>		
	<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>	<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>
<b>Administración</b>	1	0	1	0	0	0
<b>Trabajo Social</b>	3	2	5	1	0	1
<b>Atención personal</b>	4	3	7	0	1	1
<b>Servicios Generales</b>	1	0	1	1	1	2

	<b>Promedio anual de contratos por categoría profesional (UTE Zonas Verdes)</b>					
	<b>Contrato indefinido</b>			<b>Contrato temporal</b>		
	<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>	<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>
<b>Supervisión</b>	3	0	3	0	0	0
<b>Jardinería y Mantenimiento</b>	22	0	22	5,53	0	5,53
<b>Trasporte y Logística</b>	1	0	1	0	0	0

	Promedio anual de contratos por categoría profesional (Grupo Rusvel)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Dirección	3	0	3	0	0	0
Mando Intermedio	5	0	5	0	0	0
Oficiales Administrativos	5	0	5	1	0	1
Auxiliares Administrativos	1	0	1	0	1	1

	Promedio anual de contratos por categoría profesional (Heliopol)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Directivo	2	0	2	0	0	0
Ingeniería y Técnicos	56,67	0	56,67	1	0	1
Administrativos	20	0	20	2	0	2
Encargados	34	0	34	0	0	0
Operarios	107,56	0	107,56	11	0	11

	Promedio anual de contratos por categoría profesional (Heliopol Servicios Integrales)					
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Ingeniero	2	0	2	0	0	0
Encargado	1	0	1	0	0	0
Oficiales	3	0	3	0	0	0

### Número de despidos

Durante el ejercicio 2024, se han registrado un total de 10 despidos en todo el grupo, todos ellos correspondientes a trabajadores varones. No se han producido despidos de mujeres en ninguno de los centros de trabajo. La distribución por centro es la siguiente:

- MAREA: 4 hombres despedidos.
- RGI: 1 hombre despedido.
- HELIOPOL: 5 hombres despedidos.

El total de despidos registrado en el ejercicio 2024 ha sido de 10 personas, con la siguiente distribución por rango de edad:

- De 18 a 30 años: 0 personas despedidas.
- De 31 a 45 años: 3 personas despedidas
- De 46 a 60 años: 6 personas despedidas
- Mayores de 60 años: 1 persona despedida

En 2024, tal y como hemos indicado, se han producido 10 despidos que se pueden distribuir por sociedad y categoría profesional de la siguiente manera:

#### Marea

- Ingeniero: 1 persona
- Técnico: 1 persona
- Oficiales: 2 personas

#### RGI

- Técnico: 1 persona

#### Heliopol

- Ingeniería y Técnicos: 1 persona
- Operarios: 4 personas

Tablas 3: Desglose del número de despidos

Despidos por sexo	
Hombre	10
Mujer	0
<b>Total</b>	<b>10</b>

Despidos por edad	
18 a 30 años	0
31 a 45 años	3
46 a 60 años	6
Mayores de 60 años	1
<b>Total</b>	<b>10</b>

Despidos por categoría profesional (Marea)	
Ingeniero	1
Técnico	1
Administración	0
Oficiales	2
<b>Total</b>	<b>4</b>

Despidos por categoría profesional (RGI)	
Ingeniero	0
Técnico	1
Jefe Administrativo	0
Auxiliares Administrativos	0
<b>Total</b>	<b>1</b>

Despidos por categoría profesional (Heliopol)	
Ingeniería y Técnicos	1
Administrativos	0
Encargados	0
Operarios	4
<b>Total</b>	<b>5</b>

No se aportan tablas de despidos del resto de sociedades pues no se han producido en dichas sociedades despidos durante el ejercicio 2024.

## 5.2. Remuneraciones medias de los empleados

La compañía presenta la brecha salarial agregada conforme a la fórmula oficial. Según la última tabla presentada a continuación, la brecha salarial general es de 39,04%. La brecha salarial del 39% que se observa en nuestro grupo empresarial dedicado a la construcción responde principalmente a la estructura y naturaleza del sector, donde existe una alta concentración de perfiles operativos masculinos en obra y, por otro lado, una representación femenina más significativa en áreas administrativas y de gestión, tradicionalmente con menores niveles salariales según convenio. No obstante, nuestra organización sigue comprometida con la equidad retributiva y con la implantación de medidas de promoción interna y formación que favorezcan el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y cualificación técnica, con el objetivo de reducir progresivamente dicha brecha. La compañía mantiene sistemas de compensación revisados y políticas activas de igualdad retributiva.

La tabla que presentan la remuneración media por sexo y sociedad incluyen la remuneración fija y variable. Los hombres presentan una media total mayor que las mujeres. La empresa indica que los componentes incluidos son: salario base y pluses de convenio. El informe destaca un compromiso con la equidad retributiva y la transparencia salarial.

Según las tablas de la remuneración media por edad y sociedad se refleja una progresión salarial ascendente con la edad hasta los 60 años: menores de 30 años, entre 31 y 45 años, y entre 46 y 60 años. Estas diferencias se explican por la antigüedad media, nivel de responsabilidad y tipo de puesto. En la compañía promovemos una política salarial coherente con la experiencia y competencias.

Las tablas que reflejan la remuneración media por categoría profesional según la sociedad del grupo a la que pertenecen muestran que las posiciones directivas y de ingeniería encabezan los niveles salariales, seguidas por técnicos, administrativos y personal operativo. Esta segmentación nos permite contextualizar diferencias salariales y verificar la equidad interna.

El análisis conjunto de las tablas permite una aproximación a la equidad retributiva por puestos de igual valor. Las diferencias observadas están justificadas por la categoría profesional, experiencia y nivel de responsabilidad. No detectamos desviaciones significativas en igualdad salarial dentro de una misma categoría. Desde la empresa disponemos de una política de revisión salarial periódica con perspectiva de género.

En la compañía confirmamos que los consejeros no perciben ningún tipo de remuneración por el desempeño de sus funciones en el órgano de administración.

Según la tabla de remuneración media de los directivos, la media de los varones asciende a más de cien mil euros anuales. Los conceptos considerados incluyen todos los conceptos por los que el directivo percibe remuneración pues además de la retribución fija, tenemos en cuenta para el cálculo; seguros médicos, vehículo de empresa, y aportaciones a sistemas de previsión social. La compañía promueve activamente la equidad en el liderazgo con procesos de evaluación salarial objetiva y planes de igualdad.

Tablas 4: Desglose de remuneraciones medias

#### Remuneración media por sexo

	Remuneración media por sexo
	2024
Mujer	21.077,40 €
Hombre	34.575,12 €

#### Remuneración media por edad

	Remuneración media por edad
	2024
18 a 30 años	21.039,18 €
31 a 45 años	27.160,67 €
46 a 60 años	35.110,07 €
Mayores de 60 años	29.041,20 €

#### Remuneración media por categoría profesional y sociedad

	Remuneración media por categoría profesional (Marea)
	2024
Ingenieros	47.459,77 €
Técnicos	35.610,75 €
Administrativos	25.825,00 €
Oficiales	30.174,12 €

	Remuneración media por categoría profesional (RGI)
	2024
Directivo	80.996,38 €
Ingeniero	70.967,69 €
Técnico	41.009,99 €
Administrativo	31.877,58 €

	<b>Remuneración media por categoría profesional (Residencial Nodromar)</b>
	<b>2024</b>
<b>Dirección</b>	30.219,34 €
<b>Titulado Superior</b>	17.259,31 €
<b>Atención Personal</b>	14.443,50 €
<b>Servicios Generales</b>	12.856,23 €

	<b>Remuneración media por categoría profesional (Novalar La Florida)</b>
	<b>2024</b>
<b>Administración</b>	21.996,17 €
<b>Trabajo Social</b>	13.654,09 €
<b>Atención personal</b>	10.618,20 €
<b>Servicios Generales</b>	11.734,54 €

	<b>Remuneración media por categoría profesional (UTE Zonas Verdes)</b>
	<b>2024</b>
<b>Supervisión</b>	26.574,06 €
<b>Jardinería y Mantenimiento</b>	16.457,07 €
<b>Trasporte y Logística</b>	17.225,12 €

	<b>Remuneración media por categoría profesional (Grupo Rusvel)</b>
	<b>2024</b>
<b>Dirección</b>	128.798,86 €
<b>Mando Intermedio</b>	53.775,96 €
<b>Oficiales Administrativos</b>	27.593,17 €
<b>Auxiliares Administrativos</b>	13.389,44 €

	<b>Remuneración media por categoría profesional (Heliopol)</b>
	<b>2024</b>
<b>Directivo</b>	104.786,11 €
<b>Ingeniería y Técnicos</b>	48.698,14 €
<b>Administrativos</b>	29.160,18 €
<b>Encargados</b>	38.181,77 €
<b>Operarios</b>	29.415,42 €

	Remuneración media por categoría profesional (Heliopol Servicios Integrales)
	2024
Ingenieros	53.200,72 €
Encargados	40.158,69 €
Oficiales	33.835,69 €

### Remuneración media de directivos

	Remuneración media de consejeros y Directivos por sexo	
	2024	
	Mujer	Hombre
Consejeros	0 €	0 €
Directivos	30.219,34 €	112.827,53 €

### Brecha salarial

Brecha salarial general
39,04 %

### Empleados con discapacidad

Durante el ejercicio, el total de personas empleadas con discapacidad en el conjunto de sociedades del grupo ha sido de 5 personas, cuatro empleados en Heliopol S.A y una persona empleada de Residencial Nodromar. En el resto de las sociedades que conforman el grupo, no se registran trabajadores con discapacidad en plantilla.

A pesar de los bajos niveles actuales, mantenemos activa una política de inclusión y colaboración con centros especiales de empleo y entidades sociales para fomentar el acceso al empleo de personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Tabla 5: Número de empleados con discapacidad

	Empleados con discapacidad
España	5
Total	5

La compañía ha adoptado diversas medidas orientadas a garantizar la accesibilidad física y funcional de sus centros de trabajo. Entre estas actuaciones destacan:

- La adecuación de aseos accesibles en instalaciones.
- En los procesos de incorporación de personal con discapacidad, se analizan y adaptan, en caso necesario, los puestos de trabajo para garantizar condiciones óptimas de desempeño.
- Se promueve la accesibilidad digital y documental para facilitar la participación y el acceso a la información de todas las personas trabajadoras, sin discriminación.

Estas actuaciones forman parte del compromiso de la compañía con la inclusión y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

### 5.3. Organización del trabajo

La compañía cuenta con una Política de Desconexión Digital vigente desde el ejercicio 2022, en línea con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2018 y recomendaciones de buenas prácticas laborales. Esta política establece claramente que los trabajadores no están obligados a atender comunicaciones, correos electrónicos o cualquier otro requerimiento de carácter profesional fuera del horario laboral, salvo en casos de urgencia justificada.

Se han implementado medidas complementarias de sensibilización, incluyendo formaciones internas, campañas informativas y recomendaciones operativas, con el objetivo de evitar interrupciones fuera del tiempo de trabajo.

El uso de herramientas digitales corporativas queda restringido en horario no laboral, salvo previa autorización. Esta política aplica tanto al personal operativo como técnico, de administración y directivo.

La jornada laboral en la compañía se rige por lo establecido en los convenios colectivos, con un total anual de 1.736 horas. El personal de oficina sigue un calendario laboral acordado entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), que define la distribución anual del trabajo. En el caso del personal de obra y servicios, la organización del tiempo de trabajo se ajusta a los convenios sectoriales y territoriales de cada provincia, lo que puede implicar diferencias en la jornada según la ubicación.

Las horas de absentismo registradas son aquellas generadas por enfermedades comunes, accidente de trabajo, riesgo por embarazo y maternidad/paternidad con un desglose por sexo (según lo indicado en la Tabla 6.1).

A continuación, se detalla el número total de horas de absentismo por sexo:

- Horas de absentismo en hombres: 37.917, 50 horas
- Horas de absentismo en mujeres: 12.546 horas

La compañía ha implementado diversas medidas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio:

- Horario flexible de entrada y salida, con la posibilidad de reducir el tiempo dedicado a la comida para adelantar la finalización de la jornada.
- Distribución anual de la jornada, que contempla:
  - Jornada reducida los viernes (solo en horario de mañana).
  - Jornadas especiales de mañana en periodos señalados como Navidad, Semana Santa o Feria, facilitando la conciliación con los horarios escolares.
  - Jornada intensiva durante los meses de verano (julio y agosto).
  - Organización de formaciones y reuniones dentro del horario laboral.
  - Posibilidad de disfrutar de vacaciones de manera flexible.

Estas medidas están disponibles para todo el personal de la compañía, sin distinción.

Además, los permisos por lactancia y paternidad se disfrutan conforme a lo establecido por la legislación vigente, y son ejercidos por el personal sin distinción de género, promoviendo así una corresponsabilidad efectiva.

Desde la compañía contamos con un sistema de gestión preventiva que da cobertura a todas las actividades y centros de trabajo del grupo empresarial. Este sistema está enfocado a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, así como a cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

### 5.4. Seguridad y salud

Entre las principales actuaciones desarrolladas en este ámbito se destacan:

- Planificación de la actividad preventiva
- Evaluaciones de riesgos laborales
- Formación continua en PRL
- Vigilancia de la salud

- Investigación y análisis de accidentes y situaciones de riesgo
- Revisión periódica de equipos de trabajo y medidas de seguridad colectivas e individuales
- Promoción de campañas de sensibilización y cultura preventiva

La compañía, además, mantiene una interlocución constante con la representación legal de las personas trabajadoras y el servicio de prevención ajenos, según corresponda, para asegurar el cumplimiento y mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Durante el ejercicio, se han registrado un total de 49 accidentes laborales en el conjunto de las entidades de la compañía. De estos, con baja laboral se reportaron 34 casos (29 hombres y 5 mujeres); sin baja, 14 casos (14 hombres); y 1 accidente in itinere (1 hombre). No se han producido fallecimientos ni accidentes de especial gravedad.

Este cálculo se ha aplicado para los accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral, sin incluir los accidentes sin baja ni in itinere.

A continuación, se detalla los índices obtenidos por sexo:

- Tasa de frecuencia en hombres: 53,80
- Tasa de frecuencia en mujeres: 21,23

Durante el ejercicio, las empresas del Grupo han recopilado y reportado los datos de jornadas laborales perdidas a consecuencia de accidentes de trabajo, así como el total de horas trabajadas, permitiendo calcular el índice de gravedad por sexo en cada sociedad. A continuación, se detallan los resultados obtenidos por sexo:

- Tasa de gravedad (Hombres): 2,23
- Tasa de gravedad (Mujeres): 0,21

Durante el ejercicio objeto de análisis, no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional entre las personas trabajadoras del conjunto de empresas que integran la compañía. Tanto en el caso del personal masculino como femenino, la cifra ha sido de 0 enfermedades profesionales.

Tablas 6: Datos relativos a seguridad y salud

Horas de absentismo		
Mujeres	Hombres	Total
12.546,00	37.917,50	50.463,50

Número de accidentes por sexo		
Mujeres	Hombres	Total
5	44	49

La fórmula del índice de frecuencia de accidentes es la siguiente:

$(\text{N}^\circ \text{ de accidentes} / \text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}) * 1.000.000$

Índice de gravedad de accidentes		
Mujeres	Hombres	Total
0,21	2,23	1,60

Número de enfermedades profesionales		
Mujeres	Hombres	Total
0	0	0

## 5.5. Relaciones sociales

La compañía mantiene un modelo de diálogo social estructurado, basado en el respeto a los derechos de representación legal de las personas trabajadoras (RLPT). A través de estos órganos representativos, se canaliza la información, consulta y negociación de aspectos relevantes en materia laboral.

Entre las principales vías de diálogo se incluyen:

- Negociación colectiva, conforme a los convenios colectivos aplicables.
- Información periódica sobre aspectos organizativos, económicos y sociales de la empresa.
- Consulta previa en decisiones que tenga relación con las condiciones laborales, conforme a la legislación vigente.
- Participación de la RLPT en la elaboración de calendarios laborales, medidas de prevención de riesgos, políticas de igualdad y otras materias relacionadas con el bienestar de la plantilla.

La totalidad de las personas trabajadoras de la compañía en España están cubiertas por algún convenio colectivo sectorial, territorial o de empresa. Por tanto, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo en España es del 100%.

La totalidad de la plantilla de la compañía está sujeta a distintos convenios colectivos en función del sector y la provincia en la que prestan servicios. Los principales convenios aplicados son:

- Convenio del sector de la Construcción
- Convenio de Parques y Jardines
- Convenio de Oficinas y Despachos
- Convenio del sector de Atención a Personas Dependientes

Estos convenios regulan de forma específica aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo medidas de prevención de riesgos laborales, formación obligatoria en materia de PRL, revisiones médicas periódicas, dotación de equipos de protección individual (EPI), entre otras.

La empresa colabora activamente con los comités de seguridad y salud donde los haya constituidos, los cuales se reúnen con periodicidad y tratan temas relacionados con la identificación y evaluación de riesgos, el seguimiento de accidentes laborales y la mejora continua de las condiciones laborales.

La compañía promueve la implicación del personal a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), que actúa como canal estructurado de comunicación, consulta y participación entre la empresa y su plantilla. La RLPT participa en la negociación de calendarios laborales, es informada sobre decisiones estratégicas que tienen relación con las condiciones de trabajo, y es consultada en los procesos que requieren su intervención conforme a la legislación vigente.

Además, la empresa mantiene reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores, lo que garantiza un entorno de diálogo fluido y bidireccional. Estos mecanismos permiten a los trabajadores participar, directa o indirectamente, en aspectos de la gestión relacionados con el clima laboral, las condiciones de trabajo, la salud y seguridad y otras cuestiones clave.

## 5.6. Formación de los empleados

La compañía cuenta con políticas activas en materia de formación dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del personal y a garantizar la adecuación de sus competencias a las exigencias del puesto y del entorno sectorial.

A través del procedimiento interno de la compañía, se identifican y planifican las acciones formativas a partir de distintos canales: evaluaciones de desempeño, detección de necesidades por parte de los responsables, requisitos normativos o propuestas del propio personal.

La formación y la gestión de la formación se apoya en la herramienta PHAROS, que permite en la realización de formación, seguimiento y registro de todas las acciones formativas, asegurando la trazabilidad y el control de cumplimiento.

Estas políticas no solo cubren la formación técnica y operativa, sino también la relacionada con la prevención de riesgos laborales, la digitalización, la igualdad, la sostenibilidad y otros ámbitos estratégicos para el negocio.

Desde la compañía, hemos facilitado los datos relativos a las horas de formación recibidas por el personal durante el ejercicio reportado, agrupadas por categoría profesional. Se ha procurado homogeneizar las categorías utilizadas, adaptándolas a los grupos de funciones más representativos en el conjunto de las empresas del grupo.

A continuación, se muestra el total de horas de formación registradas por categoría profesional, sumando todas las entidades del grupo:

- Dirección: 1.999 horas
- Ingeniero: 2.849 horas
- Mando Intermedio: 1.095 horas
- Administrativos: 991 horas
- Oficiales: 3.448 horas

Tablas 7: Horas de formación por categoría profesional

	Horas de formación
<b>Dirección</b>	1.999
<b>Ingeniero</b>	2.849
<b>Mando Intermedio</b>	1.095
<b>Administrativos</b>	991
<b>Oficiales</b>	3.448
<b>Total</b>	10.383

## 5.7. Igualdad

La compañía dispone de un Plan de Igualdad registrado, publicado y vigente. Este documento recoge de manera estructurada las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, entre las que se incluyen:

- Compromisos de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.
- Aplicación del principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor.
- Medidas para garantizar la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, incluyendo el disfrute de permisos parentales por ambos progenitores en igualdad de condiciones.
- Acciones para la sensibilización y formación en materia de igualdad.
- Fomento de la diversidad de género en puestos de responsabilidad y órganos de decisión.

Además, el plan incorpora un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con procedimientos claros de denuncia, investigación y resolución de situaciones de acoso, asegurando confidencialidad, protección y garantías para la persona afectada. Tanto el Plan como el Protocolo se encuentran accesibles a todo el personal a través de la intranet corporativa.

La compañía promueve la integración de personas con discapacidad mediante la identificación de sus necesidades y la adaptación de los puestos de trabajo a través de medidas específicas. Este plan contempla criterios diferenciados para personal de oficina y operarios, prestando especial atención al colectivo con discapacidad, con el objetivo de garantizar una participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.

Además, se evalúan aspectos clave como la movilidad, la accesibilidad física a los centros de trabajo, y la adecuación del entorno laboral para facilitar su desempeño.

Finalmente, la compañía cuenta con una política firme contra toda forma de discriminación, así como con una estrategia estructurada de gestión de la diversidad.

Se abordan aspectos como:

- La promoción de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.
- La identificación de perfiles de diversidad en la organización y el establecimiento de medidas específicas para garantizar su integración.
- La valoración objetiva de los puestos y condiciones laborales según criterios de equidad y mérito.
- La existencia de procedimientos internos para la denuncia y actuación frente a cualquier conducta discriminatoria, con medidas disciplinarias correspondientes.

La política se difunde entre toda la plantilla a través de la intranet corporativa y sesiones informativas, y está alineada con los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 6. Sociedad

### 6.1. Sociedad y desarrollo sostenible.

La actividad del grupo genera un impacto positivo tanto en el empleo como en el desarrollo local en las zonas donde opera. Se fomenta la contratación directa de personal en los lugares de ejecución de obras y servicios, lo que contribuye a dinamizar el tejido socioeconómico local. Asimismo, se colabora de forma continuada con proveedores y subcontratistas locales, promoviendo la economía de proximidad.

En términos de contribución fiscal, la empresa cumple con sus obligaciones tributarias, aportando a través del pago de impuestos y tasas al desarrollo de los territorios en los que está presente.

Además, la empresa impulsa iniciativas de valor añadido que generan empleo indirecto e inducido, especialmente en sectores vinculados como el transporte, mantenimiento o suministros auxiliares. La compañía opera con un firme compromiso hacia la generación de valor compartido en los territorios donde desarrolla su actividad. Su presencia conlleva no solo la creación de empleo directo e indirecto, sino también un impulso a la economía local mediante la contratación de proveedores locales, la dinamización de servicios auxiliares y la mejora de infraestructuras a través de sus proyectos.

Además, se prioriza el respeto por el entorno social y físico en el que se actúa, minimizando el impacto en las comunidades locales mediante una adecuada planificación y ejecución de obras y servicios, con medidas de control medioambiental y social adaptadas a cada contexto.

Aunque no se han realizado evaluaciones de impacto social formalizadas bajo estándares internacionales, se lleva a cabo una monitorización continua de los efectos derivados de la actividad, así como un diálogo constante con actores locales para identificar oportunidades de mejora e impacto positivo.

La compañía mantiene relaciones activas y constructivas con las comunidades locales donde desarrolla su actividad, promoviendo un modelo de escucha y participación. Existen canales de comunicación directa para atender consultas, sugerencias o quejas de actores locales, tanto a través de oficinas técnicas en obra como por medio de contacto telefónico o electrónico habilitado en la web corporativa. Estos mecanismos permiten un acceso ágil a la compañía por parte de las comunidades afectadas o interesadas.

Asimismo, en determinados proyectos se realizan reuniones informativas con representantes vecinales, asociaciones locales y autoridades municipales, con el objetivo de presentar las actuaciones previstas, recoger inquietudes y consensuar medidas de mitigación de impacto cuando sea necesario.

Aunque no se han implementado procesos formales de consulta comunitaria bajo marcos internacionales, el enfoque adoptado favorece un diálogo fluido, transparente y orientado a la mejora continua en la relación con el entorno.

La compañía participa activamente en diversas asociaciones sectoriales y profesionales, con el fin de contribuir al desarrollo del sector, compartir buenas prácticas y mantenerse al tanto de los avances normativos y técnicos. Entre ellas destacan: GAESCO, FADECO, FAEC, CEACOP Y ACP.

En cuanto a acciones de patrocinio, el grupo impulsa iniciativas de carácter social, cultural y deportivo, principalmente en entornos locales donde opera, como parte de su compromiso con el desarrollo del territorio. Estas acciones se centran en:

- Apoyo a eventos culturales locales.
- Donaciones puntuales a causas sociales y ONG locales.

Durante el ejercicio, se destinaron fondos al patrocinio por un importe total de 13.687,52 euros, distribuidos entre diferentes iniciativas alineadas con los valores de la compañía.

## 6.2. Subcontratación y proveedores

Las relaciones mercantiles de todas las empresas de nuestro grupo con nuestros proveedores, además de los preceptos legales que de forma imperativa regula la legislación aplicable a la materia, se vertebran por contratos de diferentes naturalezas que aportamos antes del inicio de ejecución del objeto de dichos contratos. Estos contratos contienen de forma clara, los aspectos relacionados con el medio ambiente y el compromiso social. En cada propuesta de contratación o contrato que se envía a los proveedores, se adjuntan:

- Código Ético
- Normas Anticorrupción
- Catálogo de conductas prohibidas

Al respecto de cláusulas de los contratos sobre la responsabilidad medioambiental (Es una cláusula del modelo de contrato de subcontrata para HELIOPOL, pero se incluyen en los contratos del resto de empresas del grupo y UTEs en las que se participa como socio):

- El proveedor es responsable y cargará con los gastos del Tratamiento y la Gestión de sus propios residuos conforme a la legislación aplicable. En cualquier momento, la constructora podrá exigir al proveedor las evidencias del cumplimiento de esta obligación. El proveedor se adhiere expresamente a los apartados del Plan de Calidad y de Gestión Medioambiental elaborados por la constructora para la obra, que manifiesta conocer y que son aplicables a los trabajos objeto de este contrato.
- El proveedor realizará a sus trabajos los registros de inspección y control requeridos por el Plan anterior o por la legislación aplicable. Así mismo, suministrará a la constructora los registros y controles anteriores, los certificados de homologación de todos los materiales y equipos que utilice en la obra, así como los catálogos y manuales de instrucciones de estos.
- El proveedor deberá resarcir a la constructora por las actuaciones que le sean imputables como consecuencia de sus actuaciones, y se hace responsable de las multas o penalizaciones de todo tipo derivadas de la inobservancia de la legislación actual, o de las instrucciones y requisitos contractuales que la constructora tiene frente al cliente, Propietario o Administrador de la obra.

Al respecto de cláusulas de los contratos sobre el compromiso social (es una cláusula del modelo de contrato de subcontrata para HELIOPOL, pero se incluyen en los contratos del resto de empresas del grupo y UTEs en las que se participa como socio):

- Las Partes firmantes del presente contrato, declaran que en sus relaciones contractuales se aplican los valores, principios y obligaciones contenidos en el Código Ético y la Política Anticorrupción de “Grupo Rusvel y sus empresas asociadas-vinculadas”, entre las que se encuentra la entidad Heliopol, S.A.U., y que expresamente declaran conocer y que se contiene en [www.rusvel.com/compliance/](http://www.rusvel.com/compliance/) fundamentándose ambas normas en los principios de transparencia, honradez, imparcialidad y tolerancia cero frente a las actividades de soborno, fraude, financiación de actividades terroristas, blanqueo de capitales y en general, contra cualquier manifestación de corrupción.
- El proveedor, manifiesta formalmente que, conociendo previamente al otorgamiento del presente contrato el Código Ético de Grupo Rusvel, así como también, sus Normas Anticorrupción, los comprende, acepta y asume sus valores y principios, obligándose formalmente a cumplirlos mediante la firma de ambos documentos, encontrándose en disposición de aplicarlos en su organización y concretamente en sus empleados, clientes, proveedores, subcontratistas, agentes o terceros con los que mantenga algún tipo de relación jurídica en el marco de cualesquiera contratos suscritos con Heliopol, S.A.U. y mientras persista la relación jurídica con Heliopol, S.A.U. o cualquiera de sus filiales, adoptando cuantas medidas resulten razonables a estos efectos.

- El Proveedor, acepta expresamente que durante la ejecución del contrato de que se trate, que le vincule a Heliopol, S.A.U., no ofrecerá, prometerá o dará por sí o por persona interpuesta, dinero, objetos de valor o cualquiera otra dádiva o promesa a funcionario, autoridad o un tercero cualquiera (incluido cualquier vinculado con Grupo Rusvel) que pudiera constituir infracción de la normativa aplicable en materia de corrupción y blanqueo de capitales.
- Del mismo modo, el Proveedor, garantiza que ni él ni ninguno de los a él vinculados de los enumerados anteriormente están incurso en situación de conflicto de interés con Heliopol, S.A.U. ni ninguna empresa perteneciente a Grupo Rusvel, y que se comprometen a respetar tanto la legislación en materia de anticorrupción como en materia de blanqueo de capitales que resulte de aplicación a la relación contractual con Heliopol, S.A.U. en razón a su lugar de ejecución o el domicilio de los contratantes.
- LA constructora pone a disposición del proveedor el canal ético [www.rusvel.com/canal-etico](http://www.rusvel.com/canal-etico) ([canaletico@rusvel.com](mailto:canaletico@rusvel.com)) para que pueda, en su caso, realizar cualquier consulta relacionada con el Código Ético y Normas Anticorrupción, así como denunciar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la conducta y la legalidad. Las comunicaciones recibidas a través de este canal serán tratadas de forma confidencial; así como de conformidad con el procedimiento operativo de su canal ético.

GRUPO RUSVEL, y todas las empresas que forman su grupo, dará a conocer a sus proveedores su compromiso con la Gestión Ética y Socialmente Responsable. Para ello, pondrá a disposición de estos:

- La Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social.
- El Código de Conducta.
- Los criterios de compras responsables y otros elementos relevantes que pudieran afectar a su relación contractual, como puede ser la política de regalos. Estos criterios son: cumplimiento de las obligaciones en PRL, cumplimiento de la legislación laboral y fiscal, respeto por los Derechos Humanos y principios de Responsabilidad Social.

La Empresa Constructora manifiesta su voluntad de colaboración en la mejora del cumplimiento de esos requisitos por parte del Proveedor. Tal y como se explica en un apartado posterior, se realizará seguimiento de que todos los criterios están siendo adoptados por parte de los proveedores.

### **Selección, aprobación y evaluación de proveedores**

Los proveedores aportan en nuestro nombre una gran parte del valor añadido que el cliente recibe. Dependemos de una base sólida de proveedores y subcontratistas para crear productos que el cliente perciba como “de calidad”, “económicos” y “en plazo”.

Una relación estrecha con los mismos nos permitirá conocer qué puede aportar cada uno, hasta donde pueden llegar, aspectos en los que podrían mejorar, etc. Debemos conservar los buenos proveedores y relegar los que no nos ayudan a cumplir con el cliente.

Se deben disponer de mecanismos que faciliten al máximo la identificación de los buenos proveedores: los que ejecutan con calidad, plazo, precio, no causan problemas administrativos, muestran preocupación por su desempeño ambiental y social, participan en la mejora del producto final, aportan valor realmente, colaboran en las licitaciones. Estos deben ser reutilizados, mientras que los que se caractericen de lo contrario evitados a toda costa.

### **Evaluación inicial de proveedores**

Grupo Rusvel y las empresas que conforman su grupo evalúan y seleccionan a los proveedores en función de su capacidad para suministrar productos/ servicios de acuerdo con los requisitos operativos, técnicos, legales, económicos, etc.

En el momento de la primera implantación de procedimientos de compras, en el año 2007, todos los proveedores con los que Grupo Rusvel y su grupo de empresas ha colaborado, se consideran aprobados por el criterio de histórico de fiabilidad. Este criterio consideraba el comportamiento satisfactorio que el proveedor ha venido teniendo en la calidad del producto o servicio y en sus entregas. A partir de ese momento, cualquier nuevo proveedor cuyo producto/ servicio pueda afectar a la calidad de los trabajos, deberá ser evaluado por el Dto. de Compras, de acuerdo con alguno o algunos de los siguientes criterios que se detallan a continuación:

- **Certificaciones u homologaciones que posea:** Este criterio considera las certificaciones u homologaciones contra normas reconocidas que el proveedor y/o el producto que suministra posean. También se considerarán las que tengan concedidas por organismos oficiales o por otras empresas. Dentro de estas certificaciones, se valorarán aquellas en materia medioambiental.
- **Impuesto o recomendado por el cliente:** En el caso de que la elección del proveedor sea un requisito indispensable del cliente.
- **Proveedor único:** Dicho criterio se establece cuando los materiales necesarios de compra o el servicio requerido solamente los pueda suministrar un proveedor.
- **Idoneidad técnica/económica:** Se considerará este criterio cuando se ha constatado la capacidad técnica y la viabilidad económica del proveedor para suministrar o realizar el trabajo.
- **Referencias de otras empresas.** Este criterio se establece cuando otras empresas faciliten referencias positivas del proveedor en cuestión. En el caso de obras, cuando el resultado de la evaluación de un proveedor sea favorable y resulte aprobado, el Dto. de Compras lo reflejará en la aplicación informática Niagara indicando fecha y criterio de aprobación, así como los productos y/o servicios para los que está aprobado (por omisión se entienden todos los que pueda suministrar). Así mismo, si por razones de urgencia, proximidad a una obra u otras circunstancias justificadas se efectúan pequeñas compras (cuando el importe total sea inferior a los 3.000 € por proveedor en una misma obra) a proveedores no controlados por el sistema, siendo el responsable de comprobar que la compra es correcta el responsable de su realización.

### Evaluación por cada contrato de proveedores

Para cada expediente de compras, asociado a un centro y a un proveedor, el jefe de Obra o Departamento debe realizar una evaluación del comportamiento del proveedor, consistente en la calificación numérica basada en varios criterios, de los que se hace media aritmética. Esta evaluación puede ir acompañada de comentarios y debe realizarse lo antes posible una vez se conozca la respuesta del proveedor al trabajo encomendado o suministro solicitado, especialmente si esta es negativa. No hay que esperar al final de nuestra obra y ni siquiera al del propio contrato de proveedores para realizar la evaluación. Una detección temprana de problemas en un centro u obra puede evitar su repetición en otros casos.

### Seguimiento de proveedores

Los proveedores de obra aprobados están sometidos a un seguimiento y evaluación continua basándose en su capacidad para responder a los requisitos legales especificados para ellos de la siguiente manera: Cuando se detecten anomalías durante la verificación de recepción de los productos/servicios comprados o subcontratados que originen una no conformidad, se remitirán al Responsable de Calidad, que será quien analice junto con el Jefe de Obras o Departamento la incidencia acaecida y el tratamiento a seguir.

Adicionalmente a este seguimiento continuo, cuatrimestralmente el Dto. de Compras y el responsable de Calidad analizan los resultados de las evaluaciones y las incidencias acaecidas. Si el Dto. de Compras, en función de las conclusiones obtenidas en dicha evaluación, considera que el proveedor no mantiene su capacidad para suministrar el producto/servicio con los niveles de calidad requeridos, procederá a desaprobar al proveedor, bien para todos los productos o para uno en concreto. Para ello, reflejará este hecho en la ficha del proveedor correspondiente dentro de nuestro ERP (Niagara).

Durante el ejercicio 2024, han sido evaluados de manera completa un total de 223 expedientes de compras. Esto supone un total de 146 proveedores evaluados, dado que hay proveedores que se evalúan más de una vez, porque la evaluación se hace por obra y contrato, y hay proveedores que participan en más de una obra o tienen más de un contrato en la misma obra.

## 6.3. Consumidores/clientes

La compañía implementa procedimientos específicos orientados a garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo en la prestación de sus servicios. Estos procedimientos incluyen controles internos de calidad, evaluación

de riesgos y cumplimiento de los requisitos técnicos establecidos por la normativa sectorial vigente.

Además, se realiza una revisión periódica de los protocolos aplicables, adaptándolos a posibles actualizaciones legislativas o a recomendaciones técnicas emitidas por organismos competentes. En aquellos proyectos que impliquen contacto directo con personas usuarias, se aplican estándares preventivos y de seguridad especialmente estrictos.

La compañía dispone de diversos canales de atención al cliente y usuarios para la gestión de reclamaciones o sugerencias. Entre ellos se incluyen el correo electrónico corporativo, formularios de contacto en la web, atención telefónica y, en su caso, atención presencial en oficinas. Todas las reclamaciones recibidas son registradas y tramitadas por el departamento correspondiente, que se encarga de analizarlas y emitir una respuesta en un plazo razonable, garantizando siempre la trazabilidad del proceso.

Además, se lleva a cabo un seguimiento de las reclamaciones con el objetivo de identificar posibles mejoras en los servicios ofrecidos. Las incidencias más recurrentes se analizan de forma específica para adoptar medidas correctoras o preventivas. Este procedimiento se encuentra formalizado y documentado en el protocolo interno de atención al cliente.

Durante el ejercicio fiscal correspondiente y el periodo transcurrido desde finalizar el mismo hasta el periodo de reporte, la compañía no ha recibido quejas por parte de clientes o consumidores, lo que refleja un adecuado nivel de satisfacción y calidad en el servicio prestado. Por tanto, no existen datos relativos a plazos de resolución ni porcentajes de resolución, al no haberse registrado ninguna incidencia formal.

## 6.4. Información fiscal

Grupo Rusvel a través de su Código de Conducta, con los valores que se alinea la Compañía, se compromete a proporcionar información transparente y accesible a las Administraciones Tributarias con el fin de facilitar la comprensión de su información fiscal y todos los modelos presentados.

La compañía está comprometida a promover un diálogo abierto y honesto entre los responsables de las políticas tributarias y las empresas como la base de su trabajo diario, a considerar como su obligación el estricto cumplimiento del marco legal establecido por los legisladores nacionales, y a cumplir con estándares reconocidos como la aplicación de políticas de precios de transferencia, como el principio de precio de mercado.

El principal objetivo del Grupo es actuar de acuerdo con las leyes fiscales de España y el compromiso general de cumplimiento, desarrollo e implementación de buenas prácticas en materia fiscal pues establece un enfoque claro de todos los aspectos de las declaraciones de impuestos y el cumplimiento fiscal en las distintas áreas de negocio en la que opera el Grupo.

La estrategia fiscal se centra en garantizar que los impuestos se gestionen de tal manera que proporcionen resultados coherentes con la realidad y que estén dentro de los objetivos estratégicos del Grupo.

Por otra parte, los asuntos fiscales se revisan regularmente por parte de la dirección de contabilidad y fiscalidad aun cuando pueda servirse de apoyos especialistas técnicos en elaboración de las liquidaciones fiscales y tributarias a las que hay que dar cumplimiento.

A continuación, se presenta la información significativa de la sociedad sobre beneficios obtenidos en España y los impuestos sobre beneficios pagados durante el ejercicio 2024, incluyendo tanto la liquidación del impuesto sobre beneficios del ejercicio anterior y los pagos a cuenta durante el mismo. Además, daremos información sobre el importe de las subvenciones recibidas, tal y como figuran en las cuentas anuales.

Tabla 1: Beneficios obtenidos país por país

País	Beneficios obtenidos antes de impuestos
España	3.755.260,41
<b>Total</b>	<b>3.755.260,41</b>

Tabla 2: Impuestos sobre beneficios pagados por país

País	Impuestos sobre beneficios pagados
España	1.533.501,54
Total	1.533.501,54

Esta cifra de impuestos sobre beneficios pagados en España sigue un criterio de caja, es decir, se incluye el importe total satisfecho durante el ejercicio 2024, lo cual lo compone la liquidación del impuesto sobre beneficios del ejercicio anterior como las cantidades satisfechas en conceptos de pagos a cuenta del propio ejercicio 2024.

Tabla 3: Subvenciones recibidas por país

País	Subvenciones públicas recibidas	Comentarios
España	111.477,02	Concedido: 222.894,04 (Residencial Nodromar)
Total	111.477,02	

Esta cifra de subvenciones recibidas sigue un criterio de caja, en la que indicamos que durante el 2024 se recibe el 50 % de la subvención total concedida por la Junta de Andalucía por un importe de 222.894 euros.

**ANEXO: Índice de contenidos requeridos por 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 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad**

### Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Página/s donde se da respuesta	Comentarios/Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno empresarial</li> <li>Organización y estructura</li> <li>Mercados en los que opera</li> <li>Objetivos y estrategias</li> <li>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</li> </ul>	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4 - 10	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2, 3, 28	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave			

### Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Página/s donde se da respuesta	Comentarios/Razón de la omisión
Gestión medioambiental	<b>Efectos actuales y</b> previsible de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/ GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) GRI 2-23 Compromisos y políticas	19, 20	
	<b>Procedimientos de evaluación o certificación</b> ambiental		18	
	<b>Recursos dedicados</b> a la prevención de riesgos ambientales		21 - 27	
	Aplicación del <b>principio de precaución</b>		19, 20	
	Cantidad de <b>provisiones y garantías</b> para riesgos ambientales		21 - 27	

Contaminación	<b>Medidas</b> para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	26, 27	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	24, 25	
	<b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos	N.A.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	23	
	<b>Consumo</b> de materias primas y <b>medidas</b> adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	N.A.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	23 - 24	
	<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23 - 24	
	<b>Uso</b> de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	23 - 24	
Cambio climático	<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	19 - 27	
	<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19 - 27	
	<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19-27	

Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19 - 27	
	<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		26	

### Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Página/s donde se da respuesta	Comentarios/Razón de la omisión
Empleo	<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46 - 48	
	<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	48	
	<b>Promedio</b> anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	49 - 54	
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	54 - 55	
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	55	La fórmula de cálculo de la brecha salarial ha sido la siguiente: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres
	<b>Remuneración</b> media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	56 - 58	
	<b>Remuneración</b> media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	58	
	<b>Remuneración</b> media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	58	
	Implantación de <b>políticas</b> de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	59	
	<b>Empleados</b> con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	58 - 59	

Organización del trabajo	<b>Organización</b> del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	59 - 60	
	<b>Número</b> de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	59 - 60	
	<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	59 - 60	
Salud y seguridad	<b>Condiciones</b> de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	60 - 61	
	<b>Número</b> de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	60 - 61	
Relaciones sociales	<b>Organización</b> del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	62	
	<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	62	
	<b>Balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	62	
Formación	<b>Políticas</b> implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	63	
	<b>Cantidad</b> total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación	63	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	58 - 59	

Igualdad	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	64	
	<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	64	
	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	58 - 59	
	<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	64	

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Página/s donde se da respuesta	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Aplicación</b> de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	40 - 43	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	40 - 43	
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	44	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	44 - 45	

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

Ámbitos	Marco de reporting	Página/s donde se da respuesta	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Medidas</b> adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	36 - 39	
<b>Medidas</b> para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	34, 36 - 39	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	37	

### Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Página/s donde se da respuesta	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	65 - 66
	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	65 - 66
	<b>Relaciones</b> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	65 - 66
	<b>Acciones</b> de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	66

Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	66 – 69	
	<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	<b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	<b>Medidas</b> para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	70	
	<b>Sistemas</b> de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
Información fiscal	<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	Resultados antes de impuestos	71	
	<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados	71	
	<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	71	