INFORME ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024

sinerba.

1. **Declaración del Director General**

2. **Estructura de Gobierno**

   Naturaleza y propiedad de la forma jurídica

3. **Presentación de SINERBA HOLDING**

   Nombre de la Organización
   Principales Servicios
   Localización de la sede principal
   Número de países en los que operamos
   Dimensiones de la Organización
   Premios y Reconocimientos recibidos durante el periodo informativo
   Colaboraciones y entidades a las que pertenecemos

4. **Perfil del Informe del EINF**

   Contacto para cuestiones relativas al informe del EINF
   Alcance del Informe. Periodo cubierto por la información contenida en EINF
   Fecha del informe anterior más reciente
   Cambios en relación con informes anteriores
   Ciclo de presentación del Informe de EINF
   Verificación externa

5. **Participación de los Grupos de Interés**

   Criterios de selección y priorización
   Diálogo con los grupos de interés
   Necesidades y Expectativas de nuestros Grupos de interés

6. **Aspectos Materiales y Cobertura**

   Identificación de los Aspectos materiales
   Riesgos y Oportunidades

7. **Nuestro desempeño Estrategia y Análisis**

   Enfoque Dimensión Económica (Impacto Económico)
   Enfoque Dimensión Ambiental (Gestión Ambiental)
   Enfoque Dimensión Social (Repercusión Social)

8. **Verificación externa del estado de información no financiera**

9. **Anexos:**

   Tabla de Contenidos
   Índice de Tablas
   Índice de Gráficas

1. DECLARACIÓN DIRECTOR DE SINERBA

El desarrollo de este Informe de EINF nos ayuda a marcarnos nuevos objetivos y medir nuestro desempeño social, ambiental y económico durante el ejercicio 2024. Creemos que la compatibilidad entre el desarrollo empresarial y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), no sólo es posible, sino que es un factor competitivo diferenciador en el **GRUPO EMPRESARIAL SINERBA**, que opera con el compromiso de crear valor para todos sus grupos de interés. Llevamos a cabo un proceso de progreso en los distintos componentes de la RSC, con un enfoque que permite ajustar las orientaciones de nuestras actividades, evolucionando en la hoja de ruta marcada.

Ser cada día más cercanos. Apostar por la calidad por encima de todo. Hacer de la confianza la base de nuestra relación con el mundo que nos rodea. Y, sobre todo, poner corazón en cada paso. Y todo ello con un propósito: enriquecer la vida de nuestros clientes y de la sociedad, acompañándolos y anticipándonos a sus necesidades, desarrollando servicios y experiencias de calidad que les acompañarán en cada momento de sus vidas.

GRUPO SINERBA ha desarrollado el **Plan Estratégico 2023-2027** incluyendo los objetivos:

Objetivos económicos:

- Consolidación: Desarrollo de cartera contratada y fortalecimiento de nuestra estructura de balance.
- Facturación consolidada: 260 MM en 2026
- Resultado: Crecimiento en Ebitda en los próximos años.

Objetivos de transformación

- Gobernanza: Mejora en la gobernanza Corporativa (Comités de Dirección) y en el reporting y en la toma de decisiones.
- Desarrollo: Plan de formación por áreas y por competencias y planes individuales de formación para el desarrollo profesional.
- Digitalización: Plan de mejora en procesos directivos y de gestión para la toma de decisiones. Optimización de procesos administrativos y mejora de productividad.

Objetivos de Estabilidad:

- Diversificación geográfica.
- Diversificación en unidades de negocio.
- Diversificación en modalidad de contratación.

Objetivos de impacto

- Políticas ESG: Gobernanza corporativa. Empleo y desarrollo. Programas medioambientales. Unificación de oficinas en una sede corporativa sostenible.
- Política Compliance: Código ético empresarial.

Nos encontramos inmersos en el análisis de los requisitos de la propuesta de Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), con el objetivo de aumentar la transparencia en cuanto a nuestras actuaciones medioambientales y sociales, así como en lo referente a nuestros objetivos sentando unos pilares del desarrollo sostenible e impulsando al grupo empresarial a una mejora continua en su estrategia de sostenibilidad, incluyendo un análisis de la doble materialidad. Las empresas debemos considerar no solo cómo sus actividades afectan a las personas y al medio ambiente a lo largo de la cadena de valor, sino también cómo los problemas de sostenibilidad y el entorno pueden afectar financieramente a **SINERBA** a corto, medio y largo plazo.

Este informe da respuesta a los requerimientos de Estado de Información No Financiera (EINF) de **SINERBA,** de acuerdo con los requerimientos de 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. Toda la información que se incluye en este documento hace referencia a la empresa matriz y todas las empresas que integran el grupo, que han variado respecto al ejercicio anterior.

El documento recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de **SINERBA** y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, entre otras. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen los asuntos no financieros identificados para **SINERBA** y para sus grupos de Interés. Se han considerado materiales aquellos que están valorados por encima de la media o que han sido identificados como muy relevantes para los grupos de interés o la propia organización.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2024, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, siendo su alcance exclusivo el de **SINERBA.**

Este informe ha sido aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración el 17 de marzo de 2025, a falta de incluir los resultados finales de la auditoría de cuentas consolidadas. Este órgano tiene responsabilidad directa sobre el enfoque de las áreas económica, social y medioambiental, estando ligados a los diferentes desempeños profesionales relacionados con estas áreas.

D. Borja A. Jimenez
Director General

2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Naturaleza y propiedad de la forma jurídica

Las diferentes sociedades que integran **SINERBA** cuentan con los órganos de administración encargados del gobierno, la organización y la representación de éstas. A nivel de estructura societaria, **SINERBA** se constituye como un holding empresarial por ser la forma más recomendable para la gestión de un grupo familiar de empresas, permitiendo la eficiencia fiscal y de gestión del conjunto. El modelo propone una gestión centralizada en el que **SINERBA**, como matriz, presta los servicios de administración, contable, fiscal, laboral, financiero y legal a las distintas empresas. La gestión coordinada favorece el crecimiento de las distintas áreas de negocio al mismo tiempo que posibilita la diversificación de los riesgos propios de cada línea de negocio.

A 31 de diciembre de 2024 el Consejo de Administración tenía la siguiente composición:

Presidente Ejecutivo
Jorge Borrego

Consejero Dominical
Iván Borrego

Consejero Dominical
Ana Borrego

Consejero Ejecutivo
Borja Jiménez

Consejero Ejecutivo
Miguel Gutiérrez

Invitado al Consejo
José Ignacio Morales

Invitado al Consejo
Antonio Portela

3. PRESENTACIÓN DE SINERBA HOLDING

Nombre de la organización

SINERBA HOLDING S.L.
CIF: CIF B02993699
Teléfono: 952498875
Dirección: C/Albahaca 34, Bajo, 29500, Álora (Málaga),
Email: info@sinerba.es
Web: https://www.sinerba.es/

Sinerba es un grupo empresarial familiar diversificado y profesionalizado, que opera en las áreas de construcción, inmobiliaria y sostenible. Un grupo de empresas que conecta personas para dar respuesta a las necesidades de un grupo de compañías interconectadas.

En Sinerba existe un fuerte compromiso por el que, cada uno de los proyectos, no solo contribuye a la creación de ciudades y entonos más amables y sostenibles, sino que también aporte un valor concreto, real y tangible a clientes y otros agentes.

Creemos firmemente que nuestro papel, como grupo empresarial, va más allá de nuestra operativa diaria y la generación de beneficios económicos, buscando ser agentes de cambio positivo en cada uno de los sectores en los que operamos.

Con una trayectoria de más de 2 décadas, el grupo ha logrado capitalizar los resultados generados, experimentando un crecimiento cuantitativo y cualitativo en todas sus áreas de negocio. Contamos con un equipo altamente capacitado y comprometido. Nos enorgullece nuestra historia familiar y por eso nos esforzamos por mantener esa cercanía y espíritu de colaboración en todo lo que hacemos. Además, en **Sinerba** nos gustan los desafíos, afrontamos los retos con actitud proactiva y determinación.

Tiene sus raíces en la tradición familiar de los hermanos Borrego Álvarez, quienes heredaron la experiencia y el conocimiento de su familia en el sector de la construcción. Con esta sólida base, los hermanos emprendieron una nueva etapa empresarial al fundar **Bilba Constructora**, marcando el comienzo de la trayectoria de **SINERBA.**

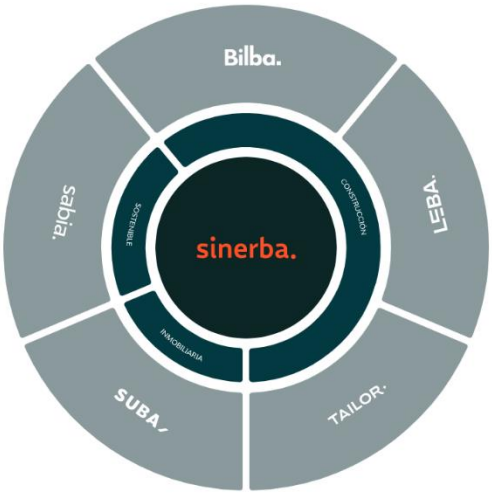
Bilba Constructora nace en el 2002 y desde entonces ha llevado una trayectoria ascendente, partiendo de obras de reformas y rehabilitación, hasta llegar a la actualidad, con la ejecución de proyectos de variada tipología y envergadura. La empresa pronto expandió su alcance a nivel nacional, consolidándose como una empresa reconocida en todo el país.

Su éxito se basa en un sólido modelo de negocio que se caracteriza por la contratación de personal y medios propios. Esto le brinda la capacidad de ofrecer a sus clientes la garantía de cumplir con plazos exigentes, sin comprometer la calidad de los resultados.
Durante más de dos décadas, **Bilba Constructora** ha demostrado solvencia y excelencia en el ámbito de la construcción. Su enfoque en la calidad y el compromiso con la satisfacción del cliente les permitió destacarse en el mercado, y la confianza ganada a lo largo de estos años brindó la oportunidad a la familia Borrego Álvarez de expandir sus horizontes y diversificar sus inversiones.

Avance y expansión

Aprovechando la solidez y experiencia adquirida en el sector de la construcción, la familia decidió invertir en nuevos sectores como la inmobiliaria, dando origen a **SINERBA** como grupo empresarial que gestiona y atiende las diferentes empresas del Holding.

Este paso significó una evolución hacia un ecosistema empresarial diversificado y profesionalizado. **SINERBA** se convirtió en un conjunto de empresas interconectadas, cada una especializada en su campo de actividad. La diversificación permitió a **SINERBA** expandirse más allá de la construcción, adentrándose en áreas como las energías renovables y la industria inmobiliaria.



Con el paso del tiempo, ha logrado consolidarse como un referente en cada una de las áreas en las que opera. La profesionalización de sus empresas subsidiarias ha sido clave para su éxito, atrayendo talento altamente cualificado y estableciendo estándares de calidad y eficiencia en todas sus operaciones.

Las empresas que forman parte del grupo para la consolidación de cuentas son:

RAZÓN SOCIAL	NIF	CNAE
SINERBA HOLDING S.L.	B02993699	6420
BILBA CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURAS S.L.U.	B92349760	4121
LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.U.	B93623825	4121
TAILOR RETAIL MAKERS S.L.U.	B06968218	4121
LIVETING TRANSFORMACIÓN DE EDIFICIOS S.L.	B93733376	4121
SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS S.L.U.	B93623817	4110
MANERAS DE VIVIR S.L.	B19658269	4110
MOUNTVIEW HOMES S.L.	B93623858	4110
SUBA CAPITAL TROPICAL S.L.	B93712859	4110
PROMOCIONES MIRADOR DEL QUEBRAERO S.L.	B93452035	4110
SABIA ENERGÍA S.L.U.	B93634491	7112
BILBA CEUTA S.L.	B10664977	4122
BILBA GIBRALTAR LTD	120883	N/P
BILBA CANARIAS CONSTRUCTORA S.L.	B42779470	4121
UTE VEIASA	U09697418	3519
UTE CASTILLA Y LEÓN	U10917177	3519
UTE VILADECANS	U10589224	3519
SUBA ARROYO, S.L..	B19876713	6810
SUBA MALAKA S.L.	B72402639	6810
SUBA LIFE S.L.	B10855427	6810
REGENERA PROYECTOS EDIFICACIÓN S.L.	B10909505	6810
CUATRO ESQUINAS DEL PALO, S.L.	B75554329	6810
SPV SABIAVANZA S.L.	B06824536	7112
SPV SABIASOL S.L.	B06824528	7112
SPV SABIAGREEN 1, S.L.	B06968226	7112
SOLAR JOINT VENTURE 1 SL	B13791736	3519
SOLAR JOINT VENTURE 2 SL	B13791777	3519
SOLAR JOINT VENTURE 3 SL	B13791900	3519
SOLAR JOINT VENTURE 4 SL	B13791959	3519
SOLAR JOINT VENTURE 5 SL	B13792007	3519
SOLAR JOINT VENTURE 6 SL	B13792080	3519
SOLAR JOINT VENTURE 7 SL	B13792114	3519
SOLAR JOINT VENTURE 8 SL	B13792130	3519
SOLAR JOINT VENTURE 9 SL	B13792171	3519
SOLAR JOINT VENTURE 10 SL	B13792197	3519
SPV SUNPOWER S.L.	B06824601	7112
SUN CAPITAL 2000, S.L.	B88430921	7112

Tabla 1. Empresas que componen el grupo empresarial SINERBA

SINERBA se constituye como un holding empresarial, permitiendo una gestión integrada eficaz de los servicios de administración, contable, fiscal, laboral, financiero y legal en las áreas de negocio de Construcción, Inmobiliaria y Sostenibilidad. La gestión coordinada favorece el crecimiento de las distintas áreas al mismo tiempo que posibilita la diversificación de los riesgos propios de cada línea de negocio.

Compartiendo en todos los casos la vocación emprendedora en búsqueda de la diversificación, cooperación, profesionalidad y crecimiento conjunto con el objetivo de alcanzar los mejores resultados para la organización.

Nuestra **misión** es Impulsar la excelencia en cada proyecto de construcción, inmobiliarios y sostenibilidad, así como en cada una de nuestras actuaciones, comprometidos con las necesidades de nuestros clientes y colaboradores con una ética sólida de trabajo basada en nuestros valores.

Nuestra **visión** es ser un grupo referente en el panorama empresarial andaluz en todas sus áreas de acción, un grupo consolidado, reconocido y con un fuerte compromiso social fundamentado en valores reconocibles.

Nuestros principales **valores** son la familia (cercanía, equipo y respeto), esfuerzo (actitud, empuje e ilusión) y entrega (compromiso, rigor y profesionalidad).

SINERBA es la respuesta de rentabilidad en un mercado cada vez más exigente. Un modelo riguroso que ofrece estabilidad para el conjunto de las empresas genera soluciones más eficaces a la hora de abordar cualquier proyecto y abre un sinfín de oportunidades de cara al futuro. El excelente servicio que proporciona **SINERBA** a sus clientes no sería posible sin contar con la colaboración de una cadena de suministro comprometida y alineada con nuestros valores y propósito.

Principales Servicios. Áreas de negocio.

Construcción

El área de Construcción conforma los orígenes del grupo, desde la cual nuestras compañías han crecido en especialización, segmentándose en, por un lado, ejecución de grandes proyectos de alta complejidad técnica (Bilba), proyectos de menor tamaño centrados en particulares (Leba) y, proyectos llave en mano para la construcción de espacios comerciales retail (Tailor).

Inmobiliaria

Dentro del área inmobiliaria del grupo, Suba realiza proyectos en dos líneas claramente diferenciadas: la promoción residencial y el desarrollo de proyectos de inversión en suelos de uso terciario. En ambos casos, los proyectos se desarrollan sobre suelos con ubicaciones estratégicas y aportando valor mediante el desarrollo técnico y urbanístico de los mismos.

Sostenible

Esta área desarrolla proyectos de generación de energía limpia y economía circular con dos líneas claras de negocio: Energía, con autoconsumos industriales y desarrollo de proyectos de generación, y Economía Circular, con proyectos relacionados con la reutilización y reciclaje.

A continuación, se detallan cada una de las empresas:

ÁREA CONSTRUCCIÒN

Bilba.

https://www.bilba.es

Es la empresa más consolidado y mayor envergadura del grupo empresarial, a partir de la cual se va tejiendo este ecosistema. En la actualidad ejecuta proyectos de variada tipología y envergadura, logrando la plena satisfacción de nuestros clientes.

La expansión sostenible y la colaboración entre profesionales son dos palancas fundamentales en el posicionamiento actual de **BILBA.** Se ha desarrollado un modelo de negocio basado en la sostenibilidad.
BILBA afronta cualquier desafío constructivo, con nuevos modelos de colaboración entre constructor y promotor, favoreciendo la integración de procesos industrializados, con una plantilla altamente profesionalizada.

Colabora con las Administraciones Públicas en la edificación de vivienda social, como centros educativos y deportivos, sanitarios e infraestructuras.

Contribuimos a la lucha del cambio climático, garantizando un acceso sostenible a la energía. Esto lo hacemos a través de:

🌿 Diseño y Construcción Sostenible:

- Edificios Eficientes Energéticamente: Incorporar tecnologías como paneles solares, sistemas de ventilación natural, y aislamiento térmico adecuado.
- Certificaciones Verdes: Buscar certificaciones como LEED, BREEAM …. que promueven prácticas sostenibles.

🔄 Uso Responsable de Materiales:

- Materiales Reciclados: Usar acero reutilizado y madera certificada de fuentes sostenibles.
- Materiales de Bajo Impacto Ambiental: Preferir productos locales para reducir la huella de carbono del transporte.

🚰 Gestión Eficiente del Agua:

- Reducción del Consumo de Agua: Uso de grifos, inodoros y duchas de bajo consumo.
- Tratamiento de Aguas Residuales: Sistemas que permiten su reutilización en áreas verdes o instalaciones industriales.

📉 Reducción de Emisiones de Carbono:

- Construcción Modular y Prefabricada: Minimiza desperdicios y reduce el consumo energético durante la construcción.

📢 Promoción y Educación Ambiental:

- Concienciación de Clientes y Colaboradores: Invertir en programas educativos y capacitación en construcción sostenible.

Comprometidos a impulsar la transición energética, mediante la construcción de los proyectos de energías renovables.

La misión de **BILBA** es proporcionar la gestión y servicios necesarios para construir y explotar infraestructuras y servicios que contribuyan de un modo eficiente, sostenible y seguro al bienestar de las personas.

La visión es ser una empresa constructora que siga avanzando a nivel nacional en la prestación de soluciones orientadas al bienestar de la ciudadanía, comprometida con nuestra plantilla y admirada por su capacidad de crear valor y de innovar para dar respuesta a las nuevas necesidades sociales. Construir un futuro más amable, accesible, respetuoso con el medioambiente y comprometido con el bienestar.

https://www.lebaconstructora.es

LEBA es una empresa especializada en realizar proyectos donde la calidad de acabados y las garantías sobre el trabajo realizado llevan nuestro sello. Un modelo basado en el compromiso con el cliente y en la consideración de que toda obra merece el mismo grado de atención con independencia de su tamaño Cuenta con la garantía de **BILBA.**

Su propuesta de valor se basa en ofrecer una gestión integral del proyecto, atendiendo a sus clientes de forma personalizada y profesional, poniendo a su servicio un modelo productivo ágil basado en equipos altamente capacitados para esta disciplina constructiva. Toda obra requiere el máximo cuidado, por eso **LEBA** tiene su propio equipo formado por especialistas en cada uno de los oficios que intervienen en cada trabajo. Profesionales que escuchan tus ideas, te asesoran, planifican y posteriormente ejecutan la obra para asegurar un resultado a la altura de tus expectativas.

En **LEBA** entendemos que cada proyecto es único, y por ello trabajamos en estrecha colaboración con nuestros clientes y equipos de profesionales para construir proyectos innovadores y de alta calidad que se adapten a su personalidad y estilo de vida.

Gracias a la experiencia de nuestro equipo, podemos garantizar la seguridad en la gestión de los plazos y la calidad de los materiales construidos.

https://tailor-retail.com

TAILOR es una marca especializada en la gestión integral de proyectos de retail, oficinas y contract. Un modelo basado en el concepto de “llave en mano” que comprende todo el proceso necesario para la implantación de negocios, desde el estudio específico de las necesidades del cliente, creación de la imagen de marca, diseño de espacios y desarrollo del proyecto técnico, hasta la gestión de licencias, la ejecución de las obras y su posterior mantenimiento.

TAILOR pone a disposición de cada proyecto un equipo técnico y operativo propio que trabaja en constante colaboración con estudios de diseño, arquitectura e ingeniería para aportar al cliente la solución específica a sus necesidades en cada caso con los mejores especialistas. La constante interacción con firmas proveedoras nos permite conocer y aplicar las últimas novedades en materiales, productos y soluciones en cada proyecto.

La misión de **TAILOR** es aportar valor añadido a la implantación comercial hasta la fase la ejecución, equipamiento y mantenimiento de los espacios de negocio. Su visión es ser el socio

adecuado que comparta objetivos y aporte soluciones y experiencia a las necesidades específicas de cada negocio. Ser la empresa de referencia en servicios especializados de implantación comercial en el sector retail de España.

Cada una de las ideas, decisiones, procesos y proyectos de **TAILOR** adoptan criterios que favorecen el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y la lucha contra la emergencia climática.

Desde el diseño de los espacios e instalaciones orientados a la optimización energética a la elección de materiales al tratamiento y gestión de residuos, aplicamos en la implantación de su negocio los medios y sistemas necesarios para favorecer el respeto al medioambiente y mejorar la vida de las generaciones actuales y futuras.

ÁREA INMOBILIARIA

SUBA

https://www.suba.es/

SUBA es una empresa inversora y gestora de proyectos inmobiliarios que centra su actividad en la promoción residencial y el desarrollo de activos terciarios. En un mercado complejo y cambiante, saber adelantarse a las necesidades de cada proyecto con una visión global del negocio, genera un gran valor añadido. Desde Suba, generamos ese valor detectando oportunidades y acometiéndolas con la mayor agilidad, transparencia y profesionalidad.

La misión de **SUBA** es desarrollar y comercializar proyectos destinados a cubrir las necesidades de vivienda y otros usos como comerciales, oficinas, etc. En definitiva, proveer a las personas de los espacios en los que puedan desarrollar sus vidas de la forma más satisfactoria posible**.** Su visión es que los proyectos contribuyan a crear las mejores condiciones de vida para nuestra sociedad, que nos permitan crear ciudades y entornos más amables, sostenibles y plenos de servicios para el desarrollo de la vida de su ciudadanía.

Actualmente contamos con dos líneas de negocio bien diferenciadas:

- **SUBA Homes**, como una **promotora inmobiliaria** dedicada al desarrollo y comercialización de viviendas de obra nueva que avanza en sintonía con la evolución de nuestra sociedad. Desde un profundo conocimiento de las nuevas dinámicas del mercado, escuchamos a nuestros clientes para diseñar su vivienda de acuerdo a sus necesidades y las de su familia.
- **SUBA Capital**, como vehículo inversor. La única forma de defender cada inversión como propia es participando en ella. En **SUBA Capital** situamos los intereses de nuestros socios e inversores en el centro de cada decisión, manteniéndolos siempre alineados con los nuestros.

ÁREA SOSTENIBLE

liveting

https://liveting.es/

LIVETING es una compañía especializada en la modernización de edificios. Aunando elementos constructivos, tecnológicos y de diseño, permite la revalorización de las viviendas, un considerable ahorro energético y mejora el confort de los espacios habitables. Nace de un compromiso con el medio ambiente, con la sostenibilidad en la edificación y con la mejora de los espacios urbanos. Desde **LIVETING** asociamos nuestra actividad a un uso racional de los recursos y a un crecimiento sostenible de nuestras ciudades. Para ello, nuestra propuesta está enfocada a dar una nueva vida a los edificios existentes mejorándolos a nivel de valor, eficiencia, confort, espacio y seguridad.

- Contra la pobreza energética. Tras nuestras actuaciones se produce una mejora en la disponibilidad de recursos y en la calidad de vida de los residentes al reducir las exigencias económicas para cubrir el gasto energético del edificio.
- Con el medio ambiente y la eficiencia energética. La reducción de consumos generada por las actuaciones sobre la envolvente térmica de los edificios y la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones por el uso de nuevos equipos mucho más eficientes, reducen las necesidades de energía de los edificios modernizados y actualizados y, con ello, la huella de carbono de estos reduciendo el impacto en el medio ambiente.
- Con las ciudades. Nuestras intervenciones influyen directamente sobre la percepción de las ciudades ya que se rejuvenecen los edificios, pasando a tener una apariencia más moderna y atractiva para los ciudadanos.
- Con la sociedad. Nuestros valores y los de nuestros partners nos motivan a poner el foco en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos a través de la modernización de edificios que aumenta su confort, su espacio, su seguridad, y a través de acciones solidarias que fomentan la sostenibilidad y la eficiencia energética de las ciudades.

sabia.

https://sabiaenergia.es/

SABIA ENERGÍA es una empresa que promueve, desarrolla, estructura y gestiona proyectos de energías renovables. Nace de nuestro compromiso con una economía competitiva sin emisiones contaminantes por un planeta más sostenible. Desde aportamos nuestra experiencia en desarrollo de proyectos diversos en múltiples ámbitos y la unimos al amplio conocimiento en tecnologías renovables para dar viabilidad técnica y económica a todos nuestros proyectos, participando en todas sus fases. Gracias a un equipo con amplia experiencia en el desarrollo de infraestructuras de energías renovables de cualquier volumen y tecnología, canalizamos la operación en todas sus fases y estamos presentes en toda la cadena de valor del proyecto.

Por tanto, la misión de **SABIA** es promover, desarrollar, estructurar y gestionar proyectos de energías renovables a fin de contribuir en la mejora de la sostenibilidad del modelo energético

actual y la mitigación del impacto de la actividad industrial en el medioambiente y la sociedad. Su visión es ser un socio de referencia para nuestros clientes en la articulación y promoción de proyectos de energías renovables con el fin último de la mejora de la competitividad y el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio.

Localización de la sede principal

La dirección social de **SINERBA**, se encuentra en Calle Albahaca 34, en Alora, provincia de Málaga. Durante 2024 se iniciados las obras de la nueva sede, en el polígono el Viso en Málaga. Un proyecto de centralizar nuestras oficinas en una única sede corporativa, marcado por mejoras medioambientales y sociales. Nuestra organización ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. Con este crecimiento vienen desafíos que requieren una respuesta estratégica. Hemos identificado una nueva sede que no solo satisfará nuestras necesidades presentes, sino que también nos brindará la flexibilidad necesaria para afrontar futuros desafíos.

Ámbito en los que operamos

Nuestra empresa desarrolla su negocio principalmente en el ámbito nacional. Siempre se ha mantenido un espíritu emprendedor, convirtiéndose, en una verdadera fuerza impulsora del negocio. Creemos en la apertura a nuevos mercados para poder desarrollar el negocio a todos los niveles. Dentro de nuestra diversificación geográfica apostamos por reforzar con centros propios Madrid, Canarias, Ceuta y Gibraltar, iniciando de esta forma en nuestros servicios la internacionalización.

Dimensiones de la Organización

Determinamos el tamaño del **GRUPO EMPRESARIAL SINERBA** con los siguientes números durante el año 2024. Las cifras agregadas de Volumen de negocio y EBITDA (entendido como Resultado de explotación) son las siguientes por áreas de negocio (*):

SINERBA HOLDING, S.L.	
VOLUMEN DE NEGOCIO (miles de euros)	13.162
EBITDA (miles de euros)	431
% EBITDA	3,3%
CONSTRUCCIÓN	
VOLUMEN DE NEGOCIO (miles de euros)	159.104
EBITDA (miles de euros)	5.559
% EBITDA	3,5%
INMOBILIARIA	
VOLUMEN DE NEGOCIO (miles de euros)	3.559
EBITDA (miles de euros)	503
% EBITDA	14,1%
SOSTENIBLE	
VOLUMEN DE NEGOCIO (miles de euros)	576
EBITDA (miles de euros)	-738
% EBITDA	-128,1%

(*) A la hora de determinar estas cifras, en los casos en que la sociedad participada consolide por Integración Proporcional se ha aplicado el porcentaje de participación de Sinerba sobre dichas cantidades. No se incluyen los ajustes de consolidación por facturación entre empresas del grupo que reducirían el Volumen de negocio presentado.

Tabla 2. Dimensiones de las empresas que componen SINERBA por sectores.

Las cuentas anuales consolidadas del Grupo Sinerba se resumen de la siguiente forma. (EBITDA entendido como Resultado de explotación):

SINERBA HOLDING, S.L. & SOCIEDADES DEPENDIENTES	
VOLUMEN DE NEGOCIO AGREGADO (miles euros)	167.725
EBITDA (miles euros)	5.215
% EBITDA	3,11%

Tabla 3. Dimensiones del SINERBA consolidada.

Premios y Reconocimientos recibidos durante el periodo informativo

Durante 2024, **Bilba** ha recibido el Premio VIVIENDA 2024, otorgado por CESINE y la Revista Metros2 en el XXVI Encuentro del Sector Inmobiliario en la Vivienda, celebrado en el Auditorio de CMS Albiñana & Suárez de Lezo. El Premio reconoce a Bilba como una empresa con más de 20 años de trayectoria que se ha posicionado como constructora sostenible de referencia en el sector de construcción de vivienda.

Bilba también ha sido galardonada en la XXV edición de los Premios Malagueños del Año 2024, otorgado por el diario Sur, un reconocimiento a nuestra trayectoria y compromiso con el desarrollo empresarial en Málaga y Andalucía. El acto de entrega tuvo lugar en el auditorio del Palacio de Ferias, un evento que reunión a representantes de las principales administraciones y entidades financieras.

La empresa **LIVETING,** ha recibido el premio ASPRIMA-SIMA, como mejor iniciativa en Living. Son los premios más prestigiosos del sector inmobiliario, que se celebran en el marco de SIMA para destacar y premiar públicamente las mejores iniciativas del sector, promoviendo la innovación, la sostenibilidad y la calidad en la construcción y desarrollo de viviendas.

Colaboraciones y entidades a las que pertenecemos

El talento y las personas son la clave del crecimiento de la compañía. El diálogo de la empresa con sus empleadas y empleados refleja transparencia y confianza. Cualquier propuesta de mejora o iniciativa que surja puede convertir la RSC en una idea para realizar por el equipo.

Foro inmobiliario:

Foro Rebuild:

Advance Architecture Awards

Congreso nacional de vivienda ACP:

Patrocinios

- PATROCINIO REBUILD
- JORNADA VIVIENDA
- PREMIOS ASPRIMA
- EVENTO INTERNO PROVEEDORES
- PATROCINIO TORNEO VOLEY HIGUERON
- PATROCINIO ASAMBLEA GENERAL APCE
- PATROCINIO PREMIUM REAL ESTATE
- MESA REDONDA LA OPINIÓN
- SIMED COLABORACIÓN
- JORNADA PROJECT
- PATROCINIO LEAN CONSTRUCTION
- PATROCINIO G34
- DESAYUNO SOSTENIBILIDAD IBERINMO
- PATROCINIO CONGRESO APCE
- PATROCINIO TORNEO DE PADEL UPPERY CLUB
- PEÑA EL PALUSTRE
- CLUB BALONCESTO ALORA
- PATROCIONIO INMORETAIL DE CESINE
- PATROCINIO CONGRESO AER
- PATROCINIO PREMIOS AER
- PATROCINIO PODCAST 1,99 RETAIL
- TALENT LAB
- FAMILY OFFICE DE PLANNER EXHIBITION
- PATROCINIO SIMED
- PREMIOS LA RAZÓN

Entidades a las que pertenecemos:

- Confederación de Empresarios de Málaga
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- OMEPA (otro mundo es posible Alora)
- AJE (Asociación de jóvenes empresarios)

4. PERFIL DEL INFORME DEL EINF

Contacto para cuestiones relativas al informe del EINF

Sergio Amaya
sergioamaya@bilba.es
rse@bilba.es
Responsable RSC

Alcance del Informe. Periodo cubierto por la información contenida en el Informe

Atendiendo a los requisitos del principio de "Exhaustividad "en el contenido, la cobertura y alcance en este informe de EINF se incluyen todas las actividades que el grupo empresarial SINERBA realiza y sus relaciones con los grupos de interés en el periodo comprendido del 1 de enero de al 31 de diciembre de 2024.

Fecha de la memoria anterior más reciente

Es el cuarto informe de EINF que desarrollamos. La verificación del último informe tiene fecha 15 de mayo de 2024, correspondiente a los datos del ejercicio 2023.

Cambios en relación con informes anteriores

Los nuevos sistemas de gestión implantados en las empresas del grupo con el objeto de demostrar la capacidad para suministrar de forma consistente y continua servicios que satisfagan los requisitos y expectativas de nuestros clientes, así como los requisitos legales que sean de aplicación, todo ello manteniendo un continuo compromiso con el medio ambiente y con la seguridad y salud de nuestros/as trabajadores/as y colaboradores/as, de forma que se controle el impacto de todas las actividades de **SINERBA.**

Con la implantación, certificación y mantenimiento de los sistemas de gestión integrado, **SINERBA** aspira a aumentar la satisfacción del cliente, del personal que integra el holding empresarial y de aquellas otros grupos de interés que mantienen o puedan mantener relaciones con la misma mediante la eficaz aplicación del sistema, incluyendo los procesos para la mejora continua del mismo y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente, tanto interno como externo, los reglamentarios que sean de aplicación, y todas las medidas de protección ambiental posibles.

SINERBA HOLDING, S.L. (B02993699)
Normas ISO 9001, 14001, 45001 y 50001

SABIA ENERGÍA, S.L.U. (B93634491)
Normas ISO 9001, 14001 y 50001

SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS, S.L.U. (B93623817)
Normas ISO 9001 y 14001

TAILOR RETAILMAKERS, S.L.U. (B02979250)
Normas ISO 9001, 14001 y 45001

LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.U.
Normas ISO 9001, 14001 y 45001

Ciclo de presentación del Informe de EINF

La periodicidad de presentación del informe EINF se realizará en el primer trimestre del año, coincidiendo con la auditorias de cuentas y la revisión de otras iniciativas relacionadas con la RSC como el Plan de Igualdad o la revisión del Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo. De esta forma, dotamos de coherencia a todas las iniciativas integrándolas en una estrategia global de Responsabilidad Social Corporativa, analizando indicadores económicos, sociales y medioambientales.

Verificación externa

Se ha procedido a la verificación del presente informe con la entidad DNV durante los días 19 y 20 de marzo de 2025. Se adjunta en el punto 8 del presente informe.

5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los objetivos **SINERBA** son el resultado de un proceso de negociación y ajuste entre los distintos grupos de interés. El conflicto de objetivos entre estos puede aparecer como consecuencia de la incompatibilidad de alcanzar las expectativas de todos ellos en los niveles deseados. Por esto, consideremos importante Identificar los principales grupos de interés en función de su importancia y posible impacto en los objetivos.

La identificación y el diálogo con nuestros grupos de interés es una de las actuaciones principales en nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, que son revisados y actualizados anualmente, fomentando un entorno ético y de relaciones de confianza con los grupos de interés.

Criterios de selección y priorización

Nuestro afán por establecer y mantener vías de diálogo bidireccionales con nuestros grupos de interés, nos llevan a su priorización, para ello se han tenido en cuenta dos parámetros, tal y como se indica en el **procedimiento de identificación priorización y diálogo con los grupos de interés:**

La **Influencia,** definiendo en qué medida las diferentes partes interesadas tienen poder para influir en nuestra organización o en la capacidad que tenemos de alcanzar nuestros objetivos y estrategias. Lo valoramos en un rango de 1 a 10.

La **Dependencia** hace referencia a la capacidad que tiene el Grupo de Interés identificado de elegir otra alternativa a la ofrecida por nuestro grupo empresarial. Lo valoramos con una puntación de 1 a 4.

Según el análisis de los principales grupos de interés y priorización en función de su dependencia e influencia en la organización, identificamos los siguientes:

PARTES INTERESADAS	I	D	EXPECTATIVAS/ NECESIDADES
EXTERNOS			
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	8	3	Cumplimiento obligaciones empresariales en materia AEAT y Seguridad social. Fondos Next Generation Subvenciones en materia de rehabilitación energética. Concesión de licitaciones públicas Iniciativas Público-Privadas de comunidades energéticas
INSPECCIÓN DE TRABAJO	8	3	Cumplimiento legal en materia PRL y Seguridad Social. Reducción Siniestralidad Colaboración/asesoramiento continuo con Autoridad Laboral No paralización de obras Sanciones por la autoridad laboral
COMPETENCIA	7	1	Beneficiarse de debilidades de nuestros competidores (falta de personal, solvencia económica). Captación de talentos de nuestros competidores.
ASESORÍAS	7	2	Cumplimiento con asesoramiento continuo en materia fiscal y laboral.

ENTIDADES FINANCIERAS	8	3	Cumplimiento de las condiciones contractuales. Avales bancarios Aumento de líneas de confirming. Solidez financiera. Préstamos vinculados a la sostenibilidad (KPI) Compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente.
EQUIPO CONSULTOR Y AUDITOR	7	2	Seguimiento de sus recomendaciones Alianza profesional con equipo auditor Mejora continua de la empresa Mantenimiento Certificados del SGI
VECINOS/AS	6	1	Evitar disconfort en vecindario. Análisis de sugerencias/quejas del vecindario Impacto visual positivo
PROVEEDORES/SUBCONTRATAS	8	3	Solvencia empresarial ante proveedores y subcontratas. Compromiso de las obligaciones de pago. Homologación de proveedores Cumplimiento Políticas PRL y sistemas de gestión. Trabajos de calidad. Plazos de pago: cortos y cumplirlos Acuerdos Marco para el mantenimiento de los precios de mercado y amortiguar fluctuaciones derivadas de inflación. Cumplimiento de contrato Coordinación empresarial

CLIENTES	10	4	Contratos y Proyectos colaborativos. Cumplimiento de contrato con una prestación de servicio de calidad de forma continua. Cumplimiento de plazos para finalizar proyecto Nivel de satisfacción alto. Certificados de buena ejecución. Buena relación calidad precio. Posicionamiento en los distintos sectores (construcción, hotelero, agrícola, etc) Calidad producto ofertado Comunicación fluida Pocas molestias durante las reformas Ausencia de quejas derivadas de postventas. Cumplimiento procedimientos
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	10	4	Cumplimiento con la Programación Anual de Actividades Preventivas. Traslado información referente a nuevos centros de trabajo, puestos de trabajo, maquinaria y presencia de personal especialmente sensible. Vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores
UTES	8	2	Alianza con empresas estratégicas para la clasificación contratista. Acceso a nuevas licitaciones públicas. Beneficios económicos y reputacionales en cuanto a consolidación de empresa en sector público.
MUTUA DE A.T. y EE.PP.	9	4	Asistencia sanitaria de calidad derivada de las Contingencias Profesionales. Asesoramiento técnico en temas PRL. Colaboración en campañas de sensibilización (Estudios varios)
COLABORADORES/PATROCINIOS	5	1	Patrocinios y Eventos empresariales Participación en foros, ferias y convenciones. Búsqueda de nuevas alianzas profesionales. Asesoramiento externo en reestudios de proyectos, inversiones, etc.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	8	2	Establecimiento plan de marketing Construcción imagen de marca y notoriedad a nivel nacional Actualización de noticias en web y difusión en medios Elaboración de estrategia de contenidos en RRSS
INTERNOS			
TRABAJADORES/AS	10	4	Importancia del Potencial humano como factor diferenciador. Solidez empresarial ante los trabajadores. Cumplimiento obligaciones empresariales con los/as empleados/as (salarios, seguridad y salud, etc) Canales de comunicación eficientes y accesibles. Conciliación familiar. Desarrollo de buen ambiente de trabajo. Fortalecer plan de carrera y formación. Consulta y participación. Cumplimiento de convenios y normativas de aplicación. Concienciación medioambiental.
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD	10	4	Seguridad y salud en el trabajo Comunicación de las deficiencias/oportunidades Tomar parte de las decisiones de la empresa en materia de SST Mejorar las condiciones de SST de los trabajadores/as Participación y consulta
RECURSO PREVENTIVO	10	4	Velar por cumplimiento de las medidas de seguridad planteadas por SPA y SPP Informar de las deficiencias/oportunidades a los mandos superiores. Gestión CAE con empresas subcontratadas y titulares de centro de trabajo.

SERVICIO DE PREVENCION PROPIO (Bilba).	10	4	Establecimiento de Programación Anual de las Actividades Preventivas. Facilitar formación/información continua a trabajadores Análisis de AT y planificación de medidas correctoras. Adecuación puestos de trabajo a trabajadores especialmente sensibles. Evaluación de puestos de trabajo. Coordinación con el CPRL Junta Andalucía como órgano de asesoramiento. Coordinación con Unidad de Vigilancia de la Salud del SPA para reconocimientos médicos de trabajadores. Asistencia técnica a requerimientos de la Autoridad Laboral.
COMISIÓN DE IGUALDAD	8	3	Cumplimiento Plan de Igualdad Cumplimiento Plan LGTBI Cumplimiento Plan de Conciliación Correcta aplicación Protocolo de Acoso. Cumplimientos legislativos Planificación reuniones de seguimiento y evaluación.
EQUIPO GESTIÓN DE LA ENEGÍA **EQUIPO DE SGI**	8	3	Asegurar la adecuada implementación y operación del SGI Evaluación del Desempeño Cumplimiento de objetivos y metas
RESPONSABLE DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.	8	3	Garantizar derechos de la persona informante. Cumplimiento de la política para la gestión del sistema interno de información y protección al informante
GRUPO DE EMPRESAS	7	2	Sinergias del grupo de empresas. Sentimiento corporativo/pertenencia. Cumplimiento con las colaboraciones Enfoque a objetivos y clientes. Digitalización e I+D Concienciación medioambiental

Tabla 4. Análisis Grupo de Interés. Priorización y Dependencia

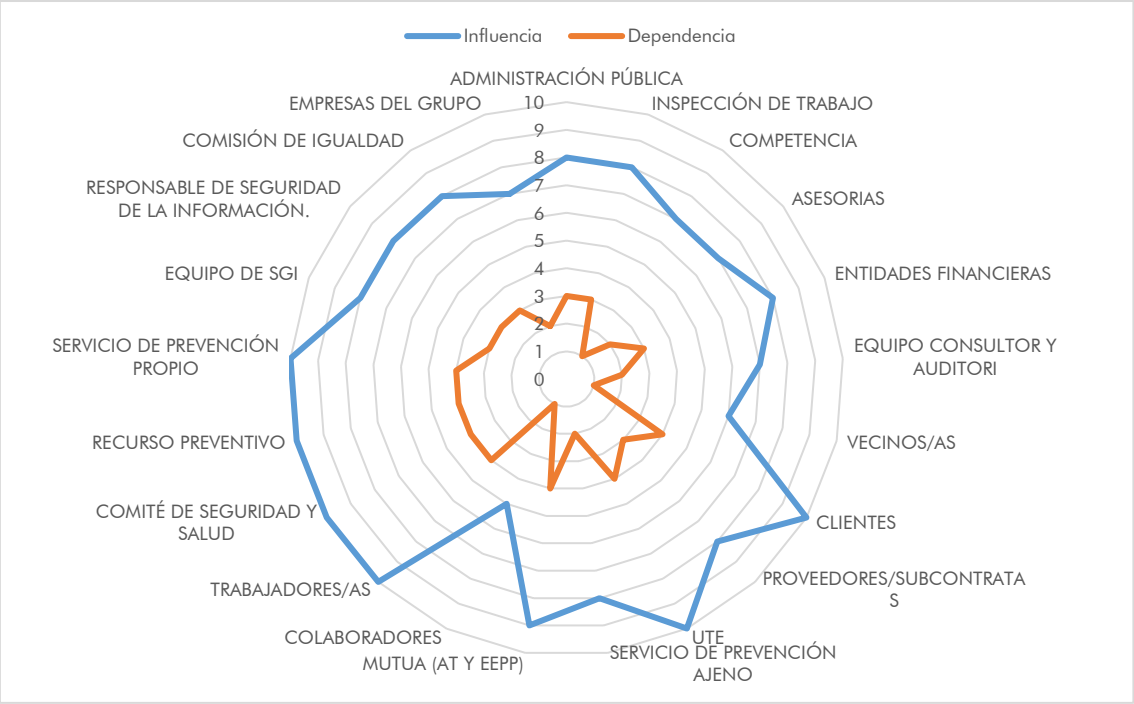


Gráfico 1. Influencia y dependencia de los grupos de interés.

En función de los resultados de la priorización optamos por adoptar comportamientos distintos y desarrollar diferentes enfoques hacia nuestros grupos de interés. Así los que tienen alta influencia y dependencia los tratamos como una amenaza u oportunidad estratégica, con lo que vamos a invertir en los procesos de relación con ellos.

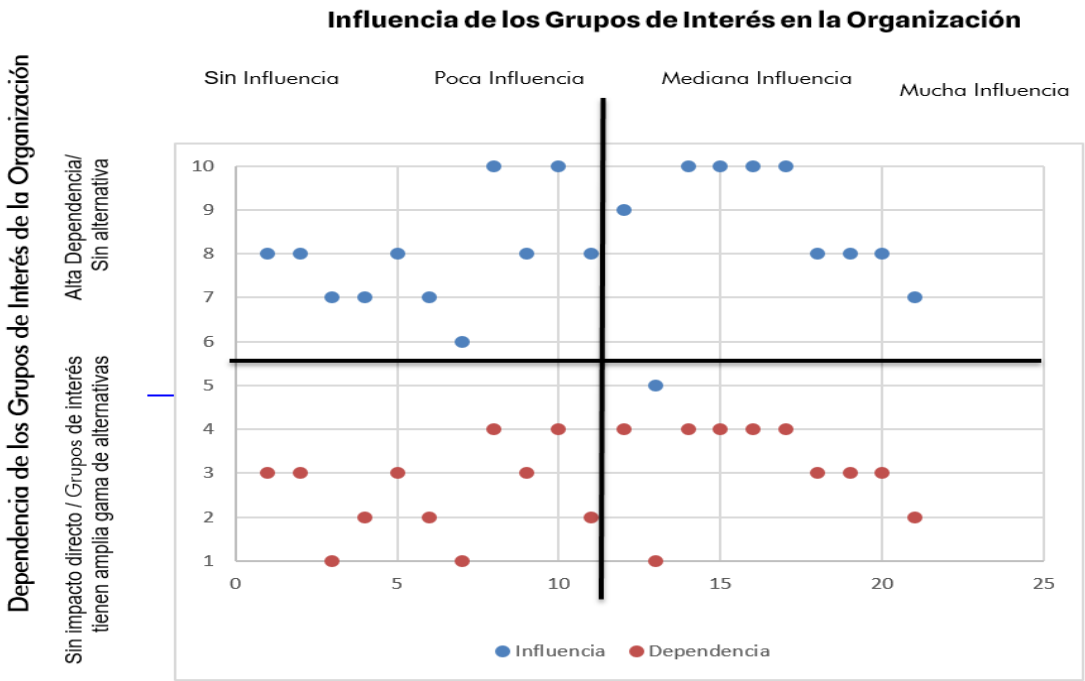


Gráfico 2. Influencia y dependencia de los grupos de interés.

En base a estas necesidades y expectativas reciproca con nuestros grupos de interés identificamos nuestros riesgos y oportunidades, en base al **procedimiento de riesgos y**

oportunidades. Las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades son proporciónale al impacto potencial en la conformidad de nuestros servicios:

PARTES INTERESADAS	OPORTUNIDADES	RIESGOS
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Fondos públicos estatales y europeos para la ejecución de proyectos. Subvenciones y programas para RSC Poder anticiparse a futuros reglamentos y normativas Contactos Oportunidad de Colaboración	Competencia en mercado. Licitaciones desiertas por no actualización base de precios. Mucha burocracia Comunicación no fluida
INSPECCIÓN DE TRABAJO	Buena reputación ante la Autoridad Laboral	Sanciones Laborales
COMPETENCIA	Nuevos mercados Consolidación ante nuestros competidores. Incorporación de talento externo.	Pérdida de clientes/proyectos por precios altos asociados a calidad de servicio/producto.
ASESORÍAS	Permanencia continua dentro de los marcos legales establecidos.	Sanciones derivadas del incumplimiento legal.
ENTIDADES FINANCIERAS	Financiación proyectos Ampliación línea de negocio Trasladar solidez financiera del grupo a las entidades	Inflación, aumento de precios. Recesión económica. Desconfianza en sector financiero por crisis económicas de nuestros competidores.
EQUIPO CONSULTOR Y AUDITOR	Alianza profesional para mejora continua. Mantenimiento de Certificaciones	Pérdida de Certificaciones

VECINOS/AS - COMUNIDAD	Recomendaciones a posibles clientes. Imagen de empresa socialmente responsable ante la comunidad.	Disconfort en comunidades (ruido, polvo, etc.). Publicidad negativa. Condiciones meteorológicas adversas (DANA)
CLIENTES	Proyectos colaborativos, participación en proyectos desde inicio. Garantía y confianza. Ofertar nuevos servicios	Pérdida de confianza por incertidumbre y crisis del sector (construcción, inmobiliario, tipos de interés, etc.)
PROVEEDORES/SUBCONTRATAS	Imagen de empresa solvente ante nuestras subcontratas y proveedores. Hacer partícipe de nuestros éxitos a nuestros proveedores y subcontratas. Nuevos proyectos Apoyo proveedores locales. Mejora productividad	No cumplir con exigencias del contrato Dependencia de proveedores y subcontratas.
SPA	Asesoramiento actual y continuo en materia de PRL y normativas de aplicación en las distintas áreas del grupo.	Incumplimiento normativo por falta asesoramiento. Dependencia del SPA en materia de vigilancia de la salud
UTE	Optar a nuevas licitaciones públicas. Ampliación geográfica de radio de actuación	Rivalidad mal entendida entre miembros de la UTE. Pérdida de reputación por proyectos mal ejecutados.

MUTUA DE A.T. y EE.PP.	Control de Absentismo Mejora en procesos RRHH (informes empresas mutualista) Campañas de divulgación y sensibilización a los trabajadores	Pérdida de control gestión de datos. Asistencia sanitaria deficiente.
COLABORADORES	Solvencia técnica en los proyectos.	Dependencia de colaborador.
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Difusión en medios. Consolidación de imagen de marca.	Hackeo de cuentas RRSS. Desinformación interna y externa.
TRABAJADORES/AS	Potencial humano del grupo. Plantilla motivada + buen ambiente = Aumento Productividad Plan de carrera Orgullo de pertenencia Comunicación eficaz Buenas prácticas ambientales	Desmotivación Dificultad retención del talento. Pérdida de productividad asociada a las contingencias comunes y profesionales. Envejecimiento de plantilla.
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD	Aseguramiento de la Seguridad y Salud Consulta y Participación	Accidentes y enfermedades profesionales. Alto índice de siniestralidad

RECURSO PREVENTIVO	Consulta y Participación Mejora de Control en Obras CAE en centros de trabajo	Accidentes y enfermedades profesionales. Alto índice de siniestralidad
SERVICIO DE PREVENCION PROPIO (Bilba)	Control Exhaustivo de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as	Accidentes y enfermedades profesionales. Alto índice de siniestralidad
COMISIÓN DE IGUALDAD	Alcanzar la Igualdad Real Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad. Nuevas medidas de conciliación.	Discriminaciones debidas a la segregación vertical y horizontal. Brechas de género Ausencia de informes de seguimiento y evaluación. Mala gestión en situaciones de acoso
EQUIPO GESTIÓN DE LA ENEGÍA **EQUIPO DE SGI**	Incumplimiento de objetivos. No conformidades	Mejora en los procedimientos operativos y ambientales
RESPONSABLE DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.	Incumplir con derechos y garantías de la persona informante.	Mejora en la comunicación con los grupos de interés a través del canal ético Transparencia en las comunicaciones Ciberataques

GRUPO DE EMPRESAS	Enfoque a objetivos y clientes Sinergias entre empresas Digitalización e I+D Mayor compromiso y visión global Anticiparse a futuras regulaciones y exigencias Aumento de áreas de negocio	Necesidad de mayor y mejor control de riesgos Cambio prioridades propietarios Cuenta de Resultados Rivalidad mal entendida entre empresas del grupo. Mala relación con algún accionista

Tabla 5. Riesgos y Oportunidades derivados de los Grupos de Interés

Una vez realizado el nivel del riesgo, teniendo en cuenta su probabilidad e impacto, identificamos los más importantes, que son los que tienen una puntuación total de 15. Ningún riesgo ha sido ponderado con 25 puntos.

Clientes:

RIESGO	ACCIONES
Incremento de precios de materias primas.	Inclusión de cláusulas de revisión de precios en contratos.
Licitaciones con base de precios no actualizada.	Selección de licitaciones acordes a base de precios

Trabajadores/as:

Perdida e Identificación del Talento	Encuestas de Clima Laboral. Plan de Formación potente Evaluación del Desempeño Estabilidad Laboral Buenas relaciones con el personal Se resuelven dudas a los trabajadores con respecto a los salarios, vacaciones Pago de nóminas en plazo Flexibilidad horaria Posibilidad de Promoción Implantación Canal Ético

Comité de Seguridad y Salud de Bilba:

Métodos inadecuados de traslado de información entre Comité-trabajadores grupo SINERBA	Formación del SGI Comités mensuales SyS
No asunción por trabajadores/as como órgano transversal de consulta y participación entre trabajadores y empresas	Comunicación global de existencia Comité para consulta y participación

Servicio de Prevención Ajeno:

Accidentes de trabajo (impacto)	Contrato Europreven y Cualitis Revisión de la documentación actualizada y enviada a trabajadores/as. Información Formación en PRL
No identificación de riesgos en centro/puestos de trabajo	Evaluación de Riesgos específicas de puesto de trabajo. Comunicación efectiva con SPA acerca de cambios en condiciones de trabajo y adquisición de nueva maquinaria

Comité de Gestión de la Energía:

Dificultad en la recogida de datos para el análisis de la revisión energética.	Cambios de Instalaciones, Implantación analizadores de redes Mejora en la comunicación entre departamentos
Falta de planificación energética	Sensibilización al Comité del SGE de la importancia de la planificación y recogida de datos.

Proveedores y Subcontratas:

Incumplimiento del Contrato	Proceso de Compras y homologación de proveedores. Plan de Aprovisionamiento de Riesgos
Subida de Precios materias primas	Contrato con proveedores, aplicación clausula revisión de precios con promotores

Entidades Financieras:

No concesión de crédito, avales bancarios.	Reuniones con entidades bancarias, Resultado anual Auditorias financieras

Competencia:

Bajada temeraria de precios en licitaciones publico/privada	Ofertas acordes a mercado
Perdida de personal, no retención de talento	Encuestas de Clima Laboral. Plan de Formación potente Estabilidad Laboral. Plan de incentivos Buenas relaciones con el personal

Asesorías:

Incumplimiento legal	Actualización y evaluación de los requisitos legales aplicables. Procedimiento requisitos legales.

Diálogo con los grupos de interés

Nuestras actividades tienen un impacto económico, ambiental y social en la sociedad, tanto en la escala local como global. Cada vez más representantes de distintos grupos sociales afectados por este cambio de rol exigen estar informados, ser consultados y participar en las decisiones corporativas. Para **SINERBA** las relaciones efectivas y estratégicamente alineadas:

- Posibilita la comprensión del contexto complejo del negocio, incluso el desarrollo de mercados y la identificación de nuevas oportunidades estratégicas.
- Facilita una mejor gestión de riesgo y reputación de nuestro negocio.
- Nos permite seguir aprendiendo de nuestros grupos de interés, lo que genera mejoras de nuestros productos y procesos.
- Desarrollamos una relación de confianza.
- Nos conduce a un desarrollo social más equitativo y sostenible al brindar una oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones a quienes tienen derecho a ser escuchados/as
- Combina recursos (conocimiento, personas, dinero y tecnología) resolviendo problemas y alcance objetivos que no podamos lograr de forma independiente.

Nuestro principal Grupo de Interés son las personas que forman parte del equipo de talento de **SINERBA**. La Participación y Consulta es fundamental para el buen funcionamiento de la compañía, para ello contamos con varias vías de comunicación:

- Canal Ético https://compliance.materh.com/sinerba
- Responsable del Sistema Interno de Información
- Portal de Profesionales https://www.portalempleado.net
- Encuesta Cultura Empresa (Valores Corporativos)
- Encuesta de Clima Laboral

- Buzón de Sugerencias
- Correo Corporativo
- Códigos Ético y de Conducta
- Reuniones periódicas entre departamentos
- Reunión mensual del comité estratégico, formada por la Alta Dirección y los Responsables de Áreas.
- Comité de Seguridad y Salud
- Responsable Seguridad y Salud
- Comisión de Seguimiento de Igualdad de Oportunidades
- Equipo Gestión de la Energía.
- Plataforma Metacontratas.

A la hora de valorar la relación entre la compañía y sus clientes, nos hemos apoyado en los siguientes parámetros:

- Certificados de Buena Ejecución de los proyectos
- Encuesta de satisfacción
- Felicitaciones recibidas por parte de clientes
- Garantías de los servicios de nuestra empresa recogidos contractualmente.
- Informes de visitas a clientes, que dan cuenta del seguimiento de los mismos, y que se toman como punto de partida para la toma de decisiones y para la gestión de incidencias, si las hubiera.

A través de las páginas web de las empresas que conforman **SINERBA**, el resto de grupo de interés es informado de manera continua de nuestros avances profesionales.

Con la publicación EINF hacemos un reporte de nuestra contribución al Desarrollo Sostenible, estrategias, políticas, gestión, procesos, riesgos y oportunidades.

Por tanto, la comunicación es un motor fundamental en nuestra estrategia de RSC, además de ayudar a mejorar la relación con nuestros Grupos de Interés, nos permite:

- Fomentar la transparencia
- Construir relaciones basadas en la confianza
- Posicionarse y poner en valor sus acciones de RSC

Reclamaciones

En relación con la prestación de nuestros servicios y relaciones con nuestros clientes, estamos comprometidos con la máxima excelencia en nuestras prácticas de negocio, asegurando de forma muy estricta a través de procesos y equipos de negocio, legales y operativos, los compromisos adquiridos en todo momento en nuestros proyectos y servicios. Todo ello nos lleva a alcanzar los mejores resultados, ya que tenemos una relación constante con nuestros clientes, que nos permite prever y resolver de manera ágil cualquier situación para evitar y reducir las reclamaciones, teniendo un porcentaje de litigación inexistente con nuestros clientes.

6. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

Identificación de los Aspectos materiales

Para la determinación del principio de "Materialidad" de este informe nos basamos en el análisis de riesgos y su cruce con los grupos de interés. De ahí, que los aspectos más relevantes de este informe son los relacionados con los impactos relacionados con ámbito laboral: Retención del Talento, Seguridad y Salud de trabajadores/as e Igualdad entre otros.

La entidad está valorando el análisis y enfoque de la **doble materialidad,** con el objetivo de aumentar la transparencia y la estandarización de los productos financieros en cuanto a sus características medioambientales y sociales, así como en lo referente a nuestros objetivos sostenibles, sentando unos pilares del desarrollo sostenible e impulsando al grupo empresarial a una mejora continua en su estrategia de sostenibilidad.

Aplicamos todos los Principios establecidos, fundamentales para lograr una mayor transparencia:

PRINCIPIOS PARA DETERMINAR EL CONTENIDO DEL INFORME DEL EINF
Participación de los grupos de interés
Contexto de sostenibilidad
Materialidad
Exhaustividad

PRINCIPIOS PARA DETERMINAR LA CALIDAD DEL EINF
Equilibrio
Comparabilidad
Presición
Puntualidad
Claridad
Fiabilidad

Tabla 6. Principios de transparencia.

Riesgos y Oportunidades

Para determinar la materialidad hemos combinado factores internos, como la misión general, la estrategia competitiva y el mapa de riesgos de la compañía, y externos como las preocupaciones y expectativas expresadas directamente por las partes interesadas a partir de los estudios de identificación de expectativas.

Con el fin de identificar los riesgos de Responsabilidad Social Corporativa de **SINERBA** se llevó a cabo un análisis independiente en la que se evalúan 4 áreas de impacto, divididas en 10 subáreas:

- **Ética de negocio**
- **Medioambiente:** Uso de recursos, Emisiones y Ecosistemas.
- **Social:** Comunidad, Derechos Humanos y Clientela.
- **Laboral:** Diversidad/Igualdad, Relaciones laborales retención, Contratación y Retención.

Hemos valorado dos tipos de riesgo:

- El valor del riesgo en caso de que se produjese en **SINERBA** un incidente relacionado con el mismo (alto, medio o bajo).
- El impacto de ese incidente en cada grupo de interés que hemos identificado (alto, medio o bajo)

ALTO
Ética de Negocio
Clientes
Laborales (SST e Igualdad)
MEDIO
Contratación y Retención
Diversidad
Condiciones y Relaciones
Comunidad
Uso de Recursos
Emisiones
Ecosistemas
BAJO
Diversidad
Derechos Humanos

Posteriormente se estimó la probabilidad de que cada una de estas áreas afectara a los siguientes generadores de valor intangibles:

- Reputación y Marca
- Eficiencia Organizativa
- Capital Humano
- Cumplimiento Legal
- Compromiso con la Comunidad

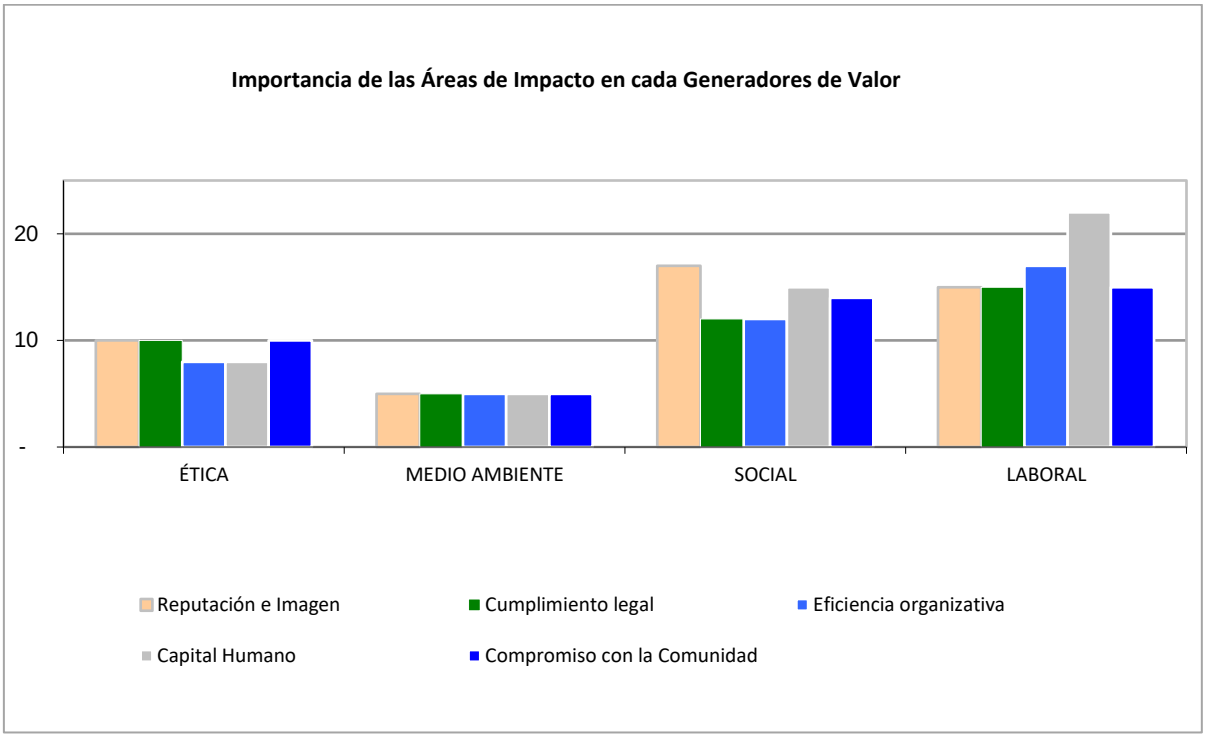


Gráfico 3. Influencia de las Áreas de impacto en cada uno de los Generadores de Valor.

Posteriormente analizamos el nivel estratégico de **SINERBA** y la eficacia con la que las políticas desarrolladas e implantadas por la dirección general gestionan los riesgos identificados en las fases anteriores, donde valoramos:

- Enfoque (Políticas de la Organización)
- Despliegue (Implantación de políticas)
- Validación
- Rendimiento o Desempeño
- Transparencia y comunicación

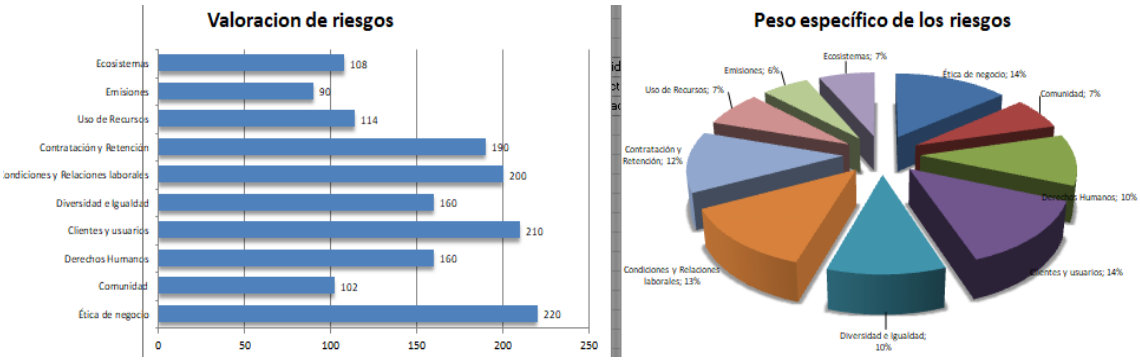


Gráfico 4. Valoración de riesgos y peso específico de los riesgos en RSC.

La excelencia de **SINERBA** en la prestación de servicios radica en la cualificación de los y las profesionales que trabajan para la compañía, lo que convierte en un riesgo una ineficaz gestión de este talento. Igualmente, ocurre en el caso de nuestros clientes, grandes consultoras y multinacionales que nos homologan como empresa preferente por la calidad del servicio prestado, la agilidad en las peticiones y el trato personalizado. Todos y cada uno de estos valores que aportamos en nuestra relación con nuestros grupos de interés se sustentan en la transparencia y en la gestión de nuestros proyectos.

El análisis y evaluación incluyeron:

- La identificación y clasificación de riesgos RSC a nivel estratégico
- La identificación de generadores de valor susceptibles de ser influidos por los riesgos detectados a nivel estratégico
- Evaluación del enfoque de gestión de los riesgos identificados

SINERBA vela por la sostenibilidad del negocio en el tiempo, por lo que procede a la identificación y gestión de riesgos. Este proceso comienza, a escala global, en el Consejo de Administración, que se encarga de supervisar el programa de gestión del riesgo, tanto de forma directa como a través de su Comité Estratégico.

En el marco de este programa, se procede a la identificación de los riesgos operacionales, estratégicos y financieros de la compañía, así como los posibles riesgos derivados de cambios legislativos o regulatorios; a la evaluación y priorización de cada uno de ellos en función de factores como la probabilidad de ocurrencia y la eficacia de la estrategia de mitigación; y a la elaboración de planes para controlar, gestionar y minimizar estos riesgos.

El informe pretende transmitir con total transparencia un modelo de gestión de sostenibilidad empresarial orientado a la gestión de riesgos que nos ha permitido paliar las consecuencias del posible impacto que pueda generar.

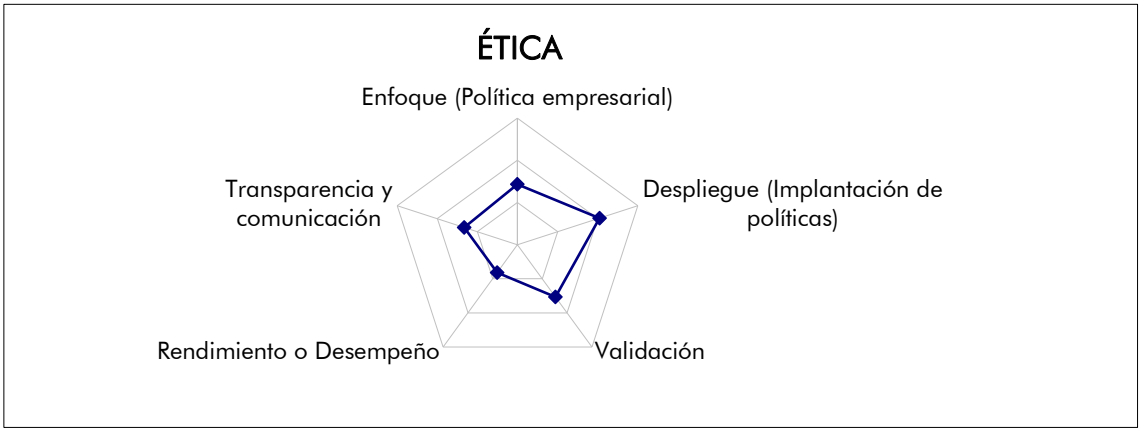
Hemos procedido a evaluar la calidad de nuestra organización y sistemas relacionados con impactos en la sostenibilidad, con el fin de comprender la capacidad de gestionar nuestros riesgos materiales de la RSC.

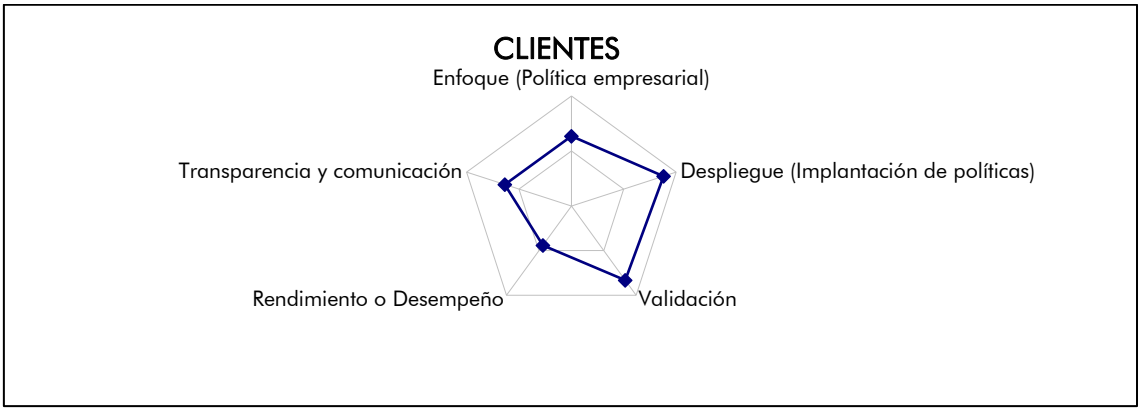
Por tanto, se ha procedido a la identificación de nuestros riesgos en Responsabilidad Social Corporativa y su relevancia, además de analizar cómo **SINERBA** identifica y gestiona sus riesgos RSC a nivel estratégico.

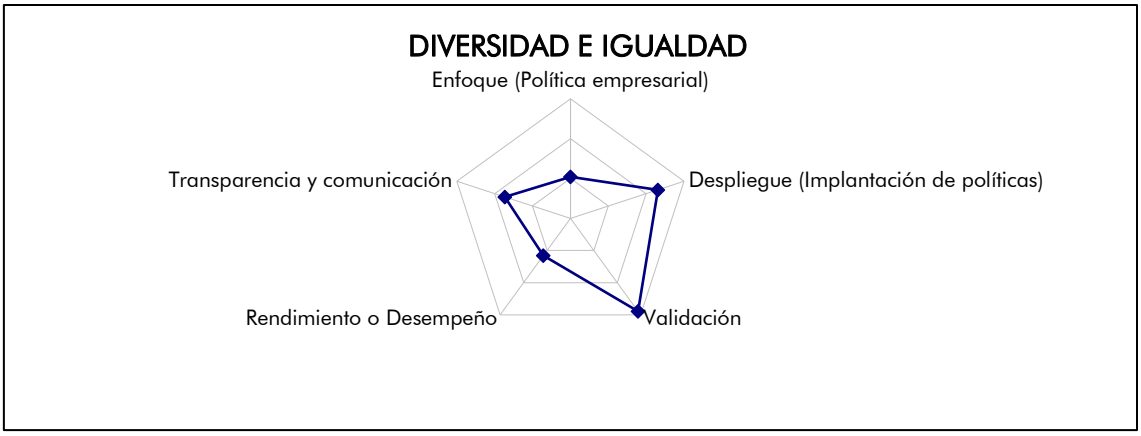
El análisis y evaluación ha incluido, por tanto:

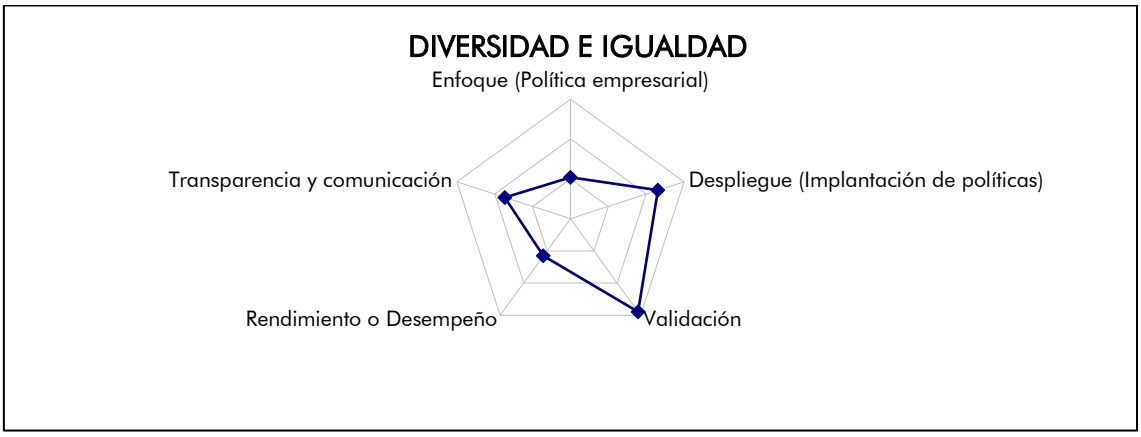
- La identificación y clasificación de riesgos RSC de la SINERBA a nivel estratégico.
- Identificación de generadores que influyen los riesgos a nivel estratégico
- Evaluación del enfoque de gestión a los riesgos identificados

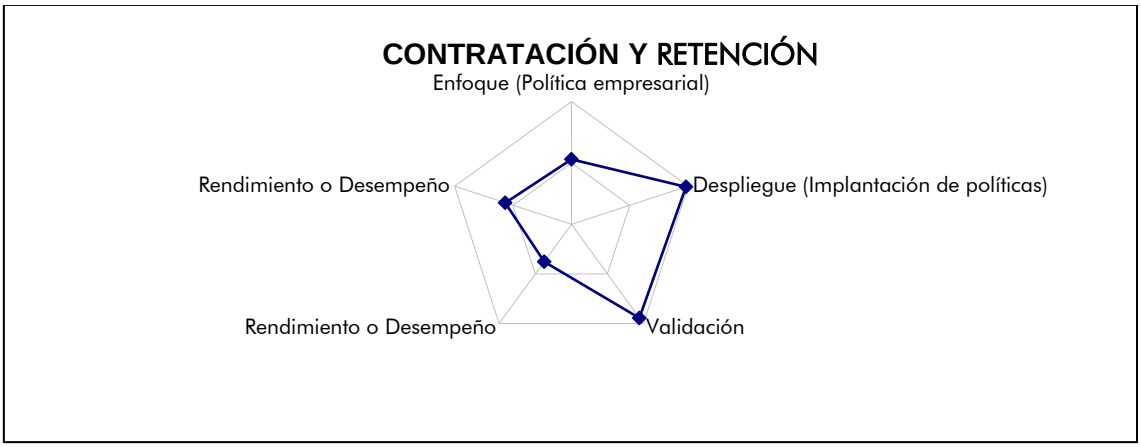
A continuación, se muestran los riesgos de Responsabilidad Social Corporativa identificados cómo la misma gestiona adecuadamente los riesgos identificados:

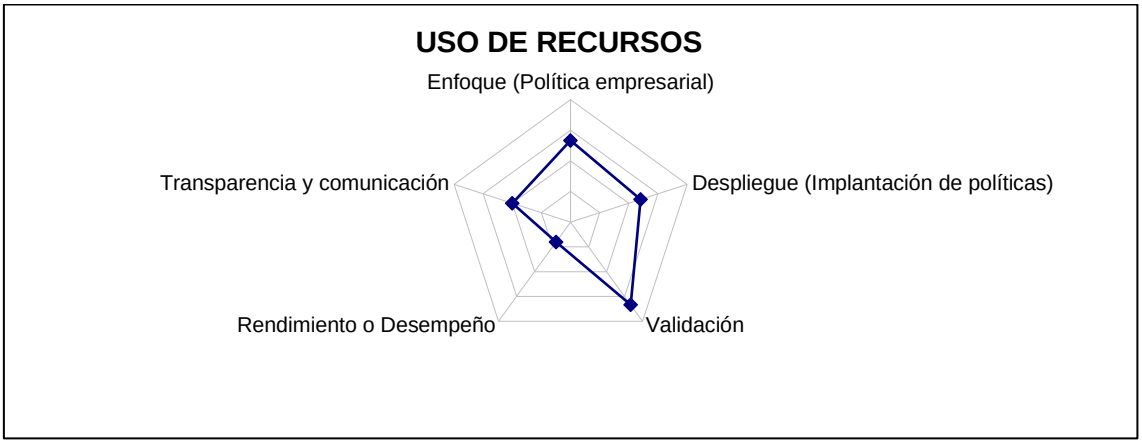


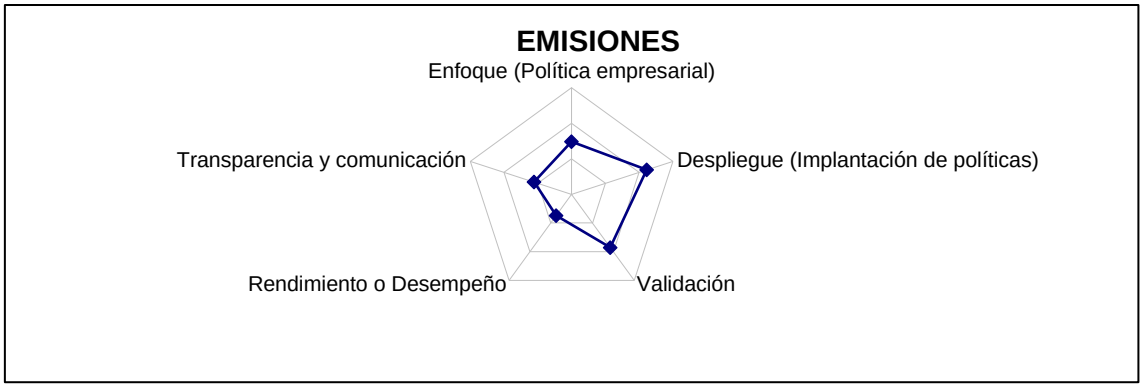



DIVERSIDAD E IGUALDAD
Enfoque (Política empresarial)
Despliegue (Implantación de políticas)
Validación
Rendimiento o Desempeño
Transparencia y comunicación


DIVERSIDAD E IGUALDAD
Enfoque (Política empresarial)
Despliegue (Implantación de políticas)
Validación
Rendimiento o Desempeño
Transparencia y comunicación


CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN
Enfoque (Política empresarial)
Despliegue (Implantación de políticas)
Validación
Rendimiento o Desempeño
Rendimiento o Desempeño


USO DE RECURSOS
Enfoque (Política empresarial)
Despliegue (Implantación de políticas)
Validación
Rendimiento o Desempeño
Transparencia y comunicación



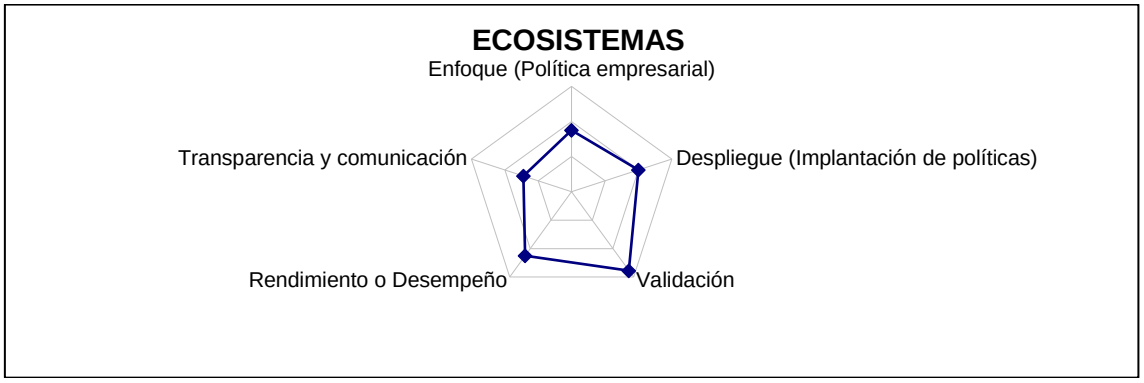


Gráfico 5. Despliegue de Políticas en base a los Riesgos detectados

Definimos la materialidad como el conjunto de asuntos significativos sobre los que la compañía informa de su desempeño en las dimensiones económica, ambiental y social y que influye, de un modo sustancial, en las evaluaciones y decisiones de sus partes interesadas. Este informe pretende transmitir con total transparencia un modelo de gestión de la responsabilidad empresarial orientado a la gestión de riesgos.

ASUNTOS MATERIALES	REFERENCIA EN EL INFORME	ENFOQUE DE GESTIÓN
ECONÓMICOS Buen Gobierno Código Ético Empresarial Calidad Corrupción y Soborno Cadena de Suministro	7.1 Dimensión Económica (Impacto Económico)	Plan Estratégico Política RSE Política de Calidad Código Ético Política para la Gestión del Sistema Interno de Información y Protección al Informante. Código de Conducta Manual de Bienvenida Sistema de Gestión Calidad Plataforma Metacontrata Compliance

AMBIENTALES Eficiencia Energética Control Operacional Aspectos Ambientales Emisiones Gestión de residuos	7.2 Dimensión Ambiental (Gestión Ambiental)	Política Ambiental Política Gestión Energética Sistema de Gestión Ambiental Sistema de Gestión de la Energía Control Operacional Ambiental Buenas Prácticas Ambientales Evaluación impactos ambientales Procedimiento para la planificación energética Identificación y desarrollo de Líneas de Base Análisis de Consumos Plan Movilidad Plan de aprovisionamiento Responsable Certificado Eficiencia Energética Certificaciones Bream
SOCIALES Relaciones Laborales Igualdad de Oportunidades Seguridad y Salud Comunidad Diversidad Discapacidad Derechos Humanos	7.3 Dimensión Social (Repercusión Social)	Memoria Anual de SST Sistema de Gestión SST Certificado Servicio de Prevención Propio Manual Seguridad Vial Plan de Igualdad de Oportunidades Plan de Conciliación y Corresponsabilidad Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y libertad de garantía sexual. Plan y Protocolo de actuación colectivo LGTBI Política Desconexión Digital Política Responsabilidad Social Plataforma RRHH Canal ético Plan de Formación

Tabla 7. Identificación de Aspectos Materiales

Como conclusión de los puntos anteriores realizamos el análisis DAFO del grupo empresarial en el que cabe destacar los principales factores:

• **Fortaleza:** la capacidad de gestionar proyectos diversificados con profesionalidad, disponiendo de un histórico que así lo acredita, estando muchos de estos proyectos consolidados y generando ingresos de forma recurrente en diversos sectores (construcción, turismo, agrícola y patrimonial).

• **Oportunidad:** Cartera de proyectos empresariales con altas rentabilidades esperadas en sectores diversificados, varios de los cuales aportando ya ingresos y consolidados en sus respectivos sectores.

• **Debilidad:** capacidad limitada de inversión que condiciona la velocidad de desarrollo de los proyectos en diversas fases de avance.

• **Amenazas**: Incremento de la desconfianza que limite las posibilidades de financiación e inversión para el desarrollo de proyectos empresariales, así como el coste de oportunidad que supondría no desarrollar estos proyectos por falta de inversión.

El análisis de la matriz DAFO se realiza de forma independiente por cada una de las empresas y es presentado en el Plan Estratégico de **SINERBA.** A continuación, se muestra el DAFO integrado del holding empresarial.

	POSITIVOS	NEGATIVOS
Análisis INTERNO (Liderazgo, estrategia, personas, alianzas, recursos y procesos)	**FORTALEZAS**	**DEBILIDADES**
	Capacidad de gestionar proyectos diversificados con profesionalidad, disponiendo de un histórico que así lo acredita, estando muchos de estos proyectos consolidados y generando ingresos de forma recurrente en diversos sectores (construcción, promoción y sostenibilidad)	Incremento de la desconfianza que limite las posibilidades de financiación e inversión para el desarrollo de proyectos empresariales, así como el coste de oportunidad que supondría no desarrollar estos proyectos por falta de inversión.
	Coordinación del Holding Empresarial	Falta de reconocimiento de marca de algunas empresas del Holding. Conocimiento de marca por sí misma
	Equipo propio, multidisciplinar	Fuerza Comercial débil
	Experiencia del equipo en el sector	Sede logística/central con localización única
	Capacidad Técnica y Financiera	Externalización departamentos / proyectos (Tailor)
	Diversificación de Servicio 360º	No fabricación de producto/mobiliario/modular.
	Actitud del personal favorable al ahorro energético	Personal Joven (Suba).
	Compromiso y participación de la plantilla en el Sistema de Gestión Integrado (CAMASS)	Alta rotación en perfiles técnicos.
	Satisfacción y Fidelidad del Cliente	Falta de suministro de equipos principales (Sabia).
	Capacidad articulación proyectos de Comunidades Energéticas Locales	Dificultad en el estudio de riesgos psicosociales área construcción
	Determinación en la consecución del logro	Dificultad en la recogida de datos para el análisis de la revisión energética

Plantilla formada en materia ambiental, eficiencia energética y seguridad y salud en el trabajo.	No disponer de analizadores de redes en las instalaciones dificultando la medición de consumos
Nuevas tecnologías implantadas.	Falta de planificación energética
Estudio de mercado previo a la realización de inversiones, analizando viabilidad y necesidades	
Bajo índice de Siniestralidad	
Se dispone de clientes de gran entidad	

Análisis EXTERNO
(Mercado, sector, competencia)

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Cartera de proyectos empresariales con altas rentabilidades esperadas en sectores diversificados, varios de los cuales aportando ya ingresos y consolidados en sus respectivos sectores.	Capacidad limitada de inversión que condiciona la velocidad de desarrollo de los proyectos en diversas fases de avance.
Sector Retail en Crecimiento	Competencia internacional. Penetración en clientes globales desde extranjero
Estabilidad histórica/sector retail refugio de capital	Falta de mano de obra especializada
Poca competencia en servicios integrales	Situación de posible recesión económica, alta tasa de inflación crecimiento de IPC e incertidumbre
Clientes con capacidad adquisitiva y solvencia	Subida de costes materias primas, combustible…
Subvenciones externas administración	Tiempos de entrega materiales.
Apoyo entidades financieras	Paralización de obras.
Situación geopolítica y del mix eléctrico nacional (Sabia)	Precios altos.
Contratación de proyectos en modalidad COLABORATIVOS	Comunicación fluida
Diversificación geográfica.	Derrame de Vertidos, entre otros impactos ambientales
Construcción Industrializada, implantación de nuevos sistemas constructivos	Crisis mundiales, conflictos bélicos entre países que supongan incremento de materias primas
Mejora de imagen corporativa con el compromiso adquirido en materia de sostenibilidad (eficiencia energética)	Condiciones meteorológicas adversas (DANA)
Demanda social creciente de reducción los consumos de energía que redunde en mejoras ambientales y de sostenibilidad	Ciberataques
Ayudas económicas de las AAPP a la mejora de la eficiencia energética	

7. NUESTRO DESEMPEÑO. ESTRATEGÍA Y ANÁLISIS

El firme compromiso mantenido por la empresa desde sus orígenes por la excelencia y mejora continua ha llevado a **SINERBA** a diseñar una estrategia de sostenibilidad, en la que el desarrollo económico, social y medioambiental son los pilares sobre los que pivota el crecimiento de nuestras empresas.

ENFOQUE DIMENSIÓN ECONÓMICA (IMPACTO ECONÓMICO)

Entendemos la Sostenibilidad en este aspecto económico como el equilibrio necesario con los demás aspectos, Sociales y Ambientales en nuestra estructura como grupo empresarial. Usando este criterio como referencia se establece control sobre aspectos y riesgos financieros. Dentro del desempeño económico, ponemos especial atención a la relación con nuestros clientes, como uno de nuestros principales grupos de interés. Así asentamos esta relación en dos políticas claves: Sistema de Gestión de Calidad y el desarrollo del **Plan Estratégico 2023-2027.**

SINERBA ha desarrollado el Plan Estratégico 2023-2027 incluyendo los objetivos y hoja de ruta que debemos seguir para alcanzarlos. En cuanto a perspectivas futuras de facturación:

EBITDA en %:

Se ha alcanzado el objetivo de conseguir en el mercado un posicionamiento en el ámbito regional y que la marca **SINERBA** se asocie a una compañía de referencia en Andalucía.

Fortalezas del Modelo:

- Jerarquía claramente definida
- Especialización
- Objetivos por departamentos
- Flujo de información vertical
- Comunicación interna continua y permanente.
- Comunicación externa integrada en plan global de Mkt.
- Filosofía “proyecto a proyecto”
- Transversalidad

Diversificación:

- Potenciar delegaciones: integración de delegados Madrid, Gibraltar, Canarias y Ceuta.
- Impulso y reestructuración de energía: incorporación de director de unidad de negocio de energía.
- Acuerdos colaborativos con promotores.
- Acuerdos de colaboración con proveedores y subcontratistas

Optimización del Departamento de Contratación:

- Mayor calidad de nuestros estudios:
- Mediciones
- Alternativas
- Formato ofertas
- Selección de clientes
- Impulsar contratos colaborativos

Innovación:

- Acuerdos de industrialización
- Metodología de trabajo colaborativo –BIM
- PRESTO
- Microsoft Dynamics 365 Business Central

La estrategia financiera para respaldar el crecimiento proyectado pasa por las siguientes directrices:

1. Incremento de nuestro % de confirming. Actualmente estamos en un 10% y debemos estar sobre el 18%
2. Necesidad de línea de avales.
3. Reducción de préstamos societarios:
4. Necesidad para el incremento nuestro FM real.
5. Mejorar el endeudamiento.
6. Mejorar la ratio de solvencia y apalancamiento financiero
7. Reducción de costes financieros.

La estrategia empresarial de **SINERBA** se asienta en su filosofía empresarial a través de su Misión, Visión y Valores, los cuales compartimos con nuestros diferentes grupos de interés y a los que pueden acceder a través de nuestra web. Cada empresa, ha definido su propia misión, visión y valores. Mediante un crecimiento sostenido y sostenible, ha afianzado la posición de sus empresas en distintos sectores económicos. Partimos de la siguiente base:

NUESTRA MISIÓN

Impulsar la excelencia en cada proyecto de construcción, inmobiliarios y sostenibilidad, así como en cada una de nuestras actuaciones, comprometidos con las necesidades de nuestros clientes y colaboradores con una ética sólida de trabajo basada en nuestros valores.

NUESTRA VISIÓN.

ser un grupo referente en el panorama empresarial andaluz en todas sus áreas de acción, un grupo consolidado, reconocido y con un fuerte compromiso social fundamentado en valores reconocibles. Los proyectos se enriquecen con la estrecha colaboración de cliente. Conocer al cliente nos ayuda a comprender sus metas y tener una visión más amplia que lo estrictamente constructivo.

Somos conscientes que por nuestras manos pasa no sólo un proyecto técnico, hay detrás un concepto mucho más amplio. En nuestras manos recae una enorme responsabilidad y por ello el grado de exigencia hacia nosotros/as mismos.

SINERBA ha cumplido con los criterios establecidos en términos de facturación, crecimiento sostenido, tamaño y rentabilidad. Basamos la filosofía de **SINERBA** en cuatro principios enfocados al cliente:

- **Cercanía.** Siempre accesibles. Conocemos a nuestros clientes, comprendemos sus metas y buscamos una visión global del proyecto.
- **Responsabilidad**. Nos comprometemos. Asumimos como propios los objetivos de nuestros clientes y nos dejamos la piel para conseguirlo.
- **Implicación**. Enfocamos nuestra actividad en afrontar los nuevos retos de nuestros clientes, aportar soluciones y cumplir objetivos.
- **Capacidad**. Ponemos a disposición nuestro personal propio y los medios necesarios para cumplir los plazos y garantizar la calidad.

En resumen, nuestros principales **valores** son la familia (cercanía, equipo y respeto), esfuerzo (actitud, empuje e ilusión) y entrega (compromiso, rigor y profesionalidad).

Claves de nuestro proyecto:

- Factor Humano
- Solvencia
- Sin límites geográficos
- El mejor servicio

Tener el máximo control del proyecto y responder en un tiempo mínimo es posible gracias a nuestra apuesta por una plantilla propia, lo que nos permite ofrecer el máximo control de los resultados y un mínimo tiempo de respuesta. A lo largo de los años hemos ido formando un equipo de personas que va creciendo día a día.

Nos encontramos inmersos, en el proceso de cambio del sistema de gestión SAP Bussines One, a **Dynamics 365 Business Central** el cual nos da soporte en la mejora del control, la planificación y el seguimiento de todas las áreas de la compañía.

Optimizar todos nuestros procesos empresariales, tener acceso a toda la información de forma confiable, precisa y oportuna (integridad de datos) y tener la posibilidad de compartir información entre todos los componentes de la organización de una forma más controlada, son objetivos fundamentales de esta plataforma. Damos apoyo a nuestros clientes con tiempos rápidos de respuesta a sus problemas, así como un eficiente manejo de información que nos permite la toma oportuna de decisiones y disminución de los costos totales de cada uno de nuestros proyectos.

Damos apoyo a nuestros clientes con tiempos rápidos de respuesta a sus problemas, así como un eficiente manejo de información que nos permite la toma oportuna de decisiones y disminución de los costos totales de cada uno de nuestros proyectos. Por tanto, este software nos da la posibilidad de un mejor control de la información económica y administración. Tiene carácter ERP (Enterprise Resource Planning – Sistema de Planificación de Recursos de Empresa) está diseñado para optimizar aquellos procesos clave de la constructora. Ejemplo de ellos son la gestión financiera, gestión de ventas y clientes, control de compras e inventario, Business Intelligence y analíticas e informes. Como resultado,

SINERBA da un paso más en la mejora y optimización de sus procesos, a fin de responder con mayor eficacia a las exigencias y necesidades de sus proveedores y clientes.

Tenemos implantando **KAT Treasury,** una Suite de Gestión y Automatización de la Tesorería y su Contabilidad, que persigue los siguientes objetivos:

- Comunicación de entrada con entidades financieras nacionales mediante la integración con las soluciones de conectividad bancaria de EDITRAN, descritas en propuesta paralela.
- Integración de la información relativa a KAT de las distintas entidades bancarias para su tratamiento por empresa, banco, cuenta, vía de cobro o pago, etc.
- Realizar previsiones automáticas de tesorería y previsiones de disponibles a futuro. Mediante la asignación de estatus se pueden filtrar las previsiones por los criterios que establezca la compañía, probabilidad, estatus, financiación, etc.
- Contrastar las previsiones de forma automática con los movimientos reales, reajuste automático y obtención con el máximo detalle requerido las diferencias.
- Obtención de toda la información relativa a movimientos bancarios y presentación con los niveles de agrupación y análisis requeridos incluyendo negocio directo generado a cada entidad financiera.
- Conciliación bancaria desasistida multiapunte con una eficacia superior al 90% y soporte para la conciliación manual.
- Recálculo de las liquidaciones de intereses y comisiones, cuadros de amortización de préstamos, aplicaciones de tipos de cambio e interés.
- Seguimiento y registro de financiaciones y seguros de cambio.
- Contabilidad automática de los movimientos bancarios y los cobros y pagos relativos a la cartera a partir de los extractos bancarios.

Trabajamos con la **plataforma on line DocuWare** para automatizar el flujo de trabajo, comenzando en los departamentos de compras y administración. De forma progresiva, se eliminarán los procesos en papel para convirtiéndolos en flujos de trabajo digitales y desbloquear la productividad de las personas que trabajan en la organización. Además, se traduce en beneficios para el medioambiente, la combinación no puede ser más ventajosa. El ahorro de papel desempeña un rol importante en nuestro compromiso medioambiental, identificado como uno de los aspectos significativos en nuestra evaluación ambiental y que nos marcamos como indicador para seguir un control y seguimiento del consumo de este recurso.

Nuestro objetivo principal ha de ser el de generar confianza y buscar la excelencia en todo lo que hacemos. Uno de nuestros mejores principios es asegurar que los clientes puedan confiar en nuestros productos por su calidad, innovación y diferenciación.

Todos nuestros servicios comercializados cumplen con los estándares de seguridad exigidos por ley. Para ello aplicamos perfectamente las normas, las políticas y los procedimientos de calidad a nuestros productos, ejecutando las mejores prácticas de comercialización responsable. Nuestro éxito y futuro depende de la satisfacción, fidelidad y confianza de nuestros clientes, por lo que concentramos todos nuestros esfuerzos en ellos y en las personas que lo hacen posible, todo el equipo humano que nos rodea.

Ha sido un año donde se ha visto aumentada la actividad y por tanto un incremento significativo de la facturación respecto al año anterior. Igualmente, el impacto en la cuenta de resultados, obteniendo para este ejercicio un mayor equilibrio en el control de costes, donde se han realizado avances significativos, mediante la mejora de procesos.

SINERBA es responsable económicamente ante todos sus grupos de interés. Por ello, nuestra organización tiene a disposición del público el balance y la cuenta de resultados.
Todas las organizaciones deben comprender que es necesario adoptar un modelo económico verdaderamente sostenible.

En **SINERBA** utilizamos herramientas de control periódico y seguimiento de ratios que tienen relación con Presupuestos Provisionales y Reales, Balances y Cuenta de Resultados, el endeudamiento o el uso de recursos ajenos y control de tesorería

Los niveles de protección de calidad y trazabilidad en nuestros procesos están asegurados a través de la aplicación de las distintas normas de calidad. Tenemos el firme compromiso de garantizar la máxima calidad de nuestros productos y de mejorar nuestras marcas para ofrecer servicios que ayuden a las ciudades a ser más sostenibles.

Inicialmente solo estaba implantado los sistemas de gestión en **BILBA.** Se ha procedido en 2024 a ampliar los alcances de certificación en:

SINERBA HOLDING, S.L.
Normas ISO 9001, 14001, 45001 y 50001
SABIA ENERGÍA, S.L.U.
Normas ISO 9001, 14001 y 50001

SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS
Normas ISO 9001 y 14001
TAILOR RETAILMAKERS, S.L.U.
Normas ISO 9001, 14001 y 45001
LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.U.
Normas ISO 9001, 14001 y 45001

Ética e Integridad

Nuestros valores corporativos, incluido nuestro compromiso de hacer negocios de manera ética, legal e íntegra, son la base de nuestra cultura empresarial, alineada con la Responsabilidad Social Corporativa, siendo piezas claves la Ética y el Buen Gobierno.

Actuar con ética empresarial supone trabajar con independencia, integridad moral y respeto en el desarrollo de nuestro trabajo diario.

De ahí que tengamos implantado una **Política de RSC, un Código Ético y de Conducta,** que es comunicado a todos nuestros grupos de interés. Estos dos últimos documentos pretenden extender este concepto de calidad al conjunto de actividades que realizamos en nuestra empresa, constituyendo una declaración de integridad y una buena muestra de nuestros valores.

Este Código nos ayuda para que todos y todas sepamos qué es una conducta profesional en **SINERBA** y qué esperan de nosotros nuestros grupos de interés. Por supuesto, el cumplimiento de la legislación en todos sus ámbitos, local, nacional e internacional es una responsabilidad ineludible, pero nuestros valores deben ir más allá y expresar el compromiso de nuestra empresa, de las personas que lo formamos y de la sociedad que la componen. Este documento estratégico viene a poner por escrito lo que venimos haciendo desde hace décadas, tomar decisiones responsables y éticas.

Nos indica diariamente directrices generales para seguir actuando como hasta ahora, es decir, de la forma correcta, que es seguir actuando todos con integridad.

Proporcionamos formación en esta materia a todos nuestros/as empleados/as y otra más avanzada a aquellos con puestos de alto riesgo.

Hay implantado un **canal de denuncia**, dando cumplimento Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción https://compliance.materh.com/sinerba.

Este canal garantiza la transparencia en su funcionamiento, cumpliendo con cinco requisitos fundamentales:

- Asegurar el anonimato del informante y garantizar la confidencialidad de sus datos.
- Contar con una persona responsable de la gestión del mismo.

- Enviar el acuse de recibo al informante (denunciante) en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción de la denuncia.
- Responder a la denuncia en un plazo máximo de tres meses a partir del acuse de recibo o, del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia.
- Permitir el acceso externo desde fuera de la propia red corporativa. No solo los trabajadores internos tienen derecho a denunciar. El canal ofrece la posibilidad de ser utilizado por cualquier grupo de interés.

Nuestra reputación y reconocimiento es la suma de los comportamientos de todos los que formamos parte de esta gran empresa, es una responsabilidad compartida, por ello contamos con todo el equipo que formamos **SINERBA.**

Disponemos de una política de tolerancia cero con la corrupción y realizamos un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, abordando los riesgos de cumplimiento en:

- Política para la Gestión del Sistema Interno de Información y Protección al Informante.
- Anticorrupción
- Blanqueo de capitales
- Lucha contra la competencia desleal
- Protección de datos personales
- Relaciones con funcionarios públicos
- Cumplimiento comercial

Los principios rectores de la **Política para la Gestión del Sistema Interno de Información y Protección al Informante:**

- Independencia: las comunicaciones recibidas se gestionarán por el responsable del Sistema Interno de Información, como órgano gestor de las denuncias, con plena autonomía en sus decisiones, quien dispondrá de todos los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones sin sometimiento a la autoridad de los órganos de gobierno y de administración.
- Autoridad: el responsable del Sistema tiene la competencia y autoridad necesarias para gestionar las comunicaciones enviadas a través de los canales de denuncias internos, tramitar las comunicaciones recibidas y ejecutar todas las actuaciones sobre la información que se haya probado y que sean requeridas en la Política.
- Objetividad: el responsable del Sistema Interno de Información y el órgano instructor de las denuncias actuarán y resolverán motivadamente, evitando cualquier tipo de arbitrariedad en sus actuaciones y garantizando el pleno cumplimiento de lo dispuesto en esta Política.
- Confidencialidad y privacidad: la recepción de la comunicación, el acceso a su contenido por todos aquellos autorizados para ello, así como la posterior investigación e instrucción del proceso, se realizarán de manera discreta y absolutamente confidencial, preservando la identidad de todas las personas afectadas por la información suministrada y garantizando el cumplimiento de la normativa nacional y comunitaria relativa a la protección de datos de carácter personal.

- Anonimidad: en virtud de lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción y el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **SINERBA** declara lícitas las comunicaciones anónimas. La investigación e instrucción del proceso en virtud de una denuncia anónima, se hará de oficio con todas las garantías precisas para no poner en riesgo la posible identificación.
- Prohibición de represalias: en ningún caso se tomará represalia alguna contra las personas que comuniquen de buena fe y con sospechas fundadas una posible irregularidad o comportamiento ilícito, quedando a salvo la posibilidad de adopción de alguna sanción, de forma motivada, con base en lo dispuesto en la normativa laboral de aplicación, contra aquellas personas que formulen acusaciones falsas o tergiversadas, con intención de perjudicar. Asimismo, cabría la atenuación o la exención de responsabilidad para aquellas personas que, estando relacionadas o siendo partícipes con la ocurrencia de la irregularidad o comportamiento ilícito, lo comuniquen al responsable del Sistema Interno de Información y/o colaboren en la investigación siempre y cuando no se haya incoado aún el correspondiente procedimiento sancionador.

En la búsqueda de la excelencia, los valores presentados en el **Código de Ética** Empresarial expresan nuestro firme compromiso con la ética empresarial, incentivando decisiones y prácticas basadas en los principios de integridad, imparcialidad, legalidad y respeto a las personas.

El **Comité de Gestión Ética y RSE** fue nombrado por la Alta Dirección. Su carácter será consultivo, siendo la dirección la que tome la decisión en los asuntos sobre los que haya que pronuncia RSC. El comité se reúne de forma semestral. El Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social ha establecido los mecanismos que faciliten la elaboración, revisión, comprensión y cumplimiento del código mencionado. Además, hemos habilitado los canales necesarios para resolver dudas respecto al código, aceptar sugerencias o permitir denuncias garantizando siempre la inexistencia de represalias. Se debería establecer una sistemática de gestión de estas consultas.

La Dirección establece y comunica las medidas sancionadoras que considere oportunas en caso de incumplimiento del código. Nos comprometemos a competir en los mercados de forma leal y no realizar publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.
La empresa cumplirá la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción de la competencia.

Un aspecto importante de la empresa es la publicidad, somos mucho más que la imagen de unos servicios da forma nuestro prestigio y reconocimiento por fiabilidad y rigor. Las acciones de publicidad de la empresa deben ser creativas y competitivas, pero, al mismo tiempo, deben preservar la imagen de respetabilidad y confianza de nuestras marcas.

Apostamos por una comunicación y publicidad responsable, que se correspondan totalmente con las políticas establecidas por la empresa. Debemos ser precavidos en la selección de los medios en los cuales aparezcan nuestros mensajes publicitarios. No debemos permitir que nuestros servicios se publiciten en medios que hacen uso gratuito o excesivo de violencia o que son antisociales o que afecten adversamente al prestigio de nuestra empresa. Para ello se ha procedido a reforzar el departamento de marketing y comunicación.

Conflictos de interés

No se han producido conflicto de intereses personales entre los grupos de interés con **SINERBA.** Si se hubiera producido un conflicto de interés o si un/a colaborador/a se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el/la empleado/a deberá comunicarlo a su superior inmediato y a la responsable de RRHH, a fin de resolver la situación de manera justa y transparente.

Las relaciones personales en el trabajo no influyen en su capacidad para actuar en el mejor interés de la empresa, no afectando a la relación laboral. Las decisiones laborales deben basarse en las calificaciones, el desempeño, las habilidades y la experiencia.

Obsequios y otras cortesías de negocio

No se tiene conocimiento de que las personas que conforman el grupo de **SINERBA** hayan aceptado algún tipo de dádiva o cortesía que comprometa su juicio, o que pudiera influenciar de forma no adecuada a terceros, o que comprometa decisiones empresariales.

Todos los/as profesionales de nuestra entidad garantizan que todos sus viajes de negocios o actividades empresariales se realicen para alcanzar los objetivos previstos. Los gastos de viaje son proporcionales, prudentes y de acuerdo con las políticas corporativas de las empresas.

Medidas contra la Corrupción y el Soborno

Con motivo de impulsar una política de transparencia, y tras los cambios producidos en los últimos años en el Código Penal, ahondando en el concepto de la responsabilidad penal de la persona jurídica, la dirección de **SINERBA,** consciente de los riesgos penales que se pueden generar y a fin de evitar los mismos, se encuentra inmerso en la implantación de Modelo de Prevención de Delitos (Compliance) cuyo objetivo es la prevención de Riesgos Penales, revisando nuestro código ético y de conducta para todo el personal y partes interesadas que establecen los valores y pautas de comportamiento responsable y transparente de todas las personas que trabajan en **SINERBA.**

Conforme a nuestra cultura de cumplimiento y ética empresarial, disponemos de la **Política para la gestión del sistema interno de información y protección del informante**, aprobación de dicha política y la designación de los responsables del sistema interno de información de **SINERBA.**

El **Comité de Compliance** es el encargado de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. El Comité de Compliance se reunirá cuando se reciban

notificaciones a través del canal de denuncias y siempre que lo considere necesario alguno de sus miembros.

Durante 2024, no se han registrado comunicaciones a través del canal de denuncias.

La consultora externa está trabajando en un inventario de comportamientos delictivos, riesgos penales y controles mitigantes.

Subvenciones

Dentro de nuestras obligaciones de transparencia en relación con las Subvenciones y ayudas públicas concedidas, se indica la siguiente información por año de concesión en los últimos 3 años así como por Instrumento de concesión (Subvenciones de Garantía o Entrega dineraria) , Organismo Concedente y Empresa del grupo beneficiaria:

SUBVENCIONES DE GARANTÍA	AÑO CONCESIÓN		
ORGANISMO CONCEDENTE	Etiquetas de columna		
Empresa beneficiaria	2022	2023	Total general
GARANTÍA	240.000	1.840.000	2.080.000
MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA	240.000	1.840.000	2.080.000
BILBA CONSTRUCCION E INFRAESTRUCTURAS S. L.		1.840.000	1.840.000
TAILOR RETAIL MAKERS	240.000		240.000
Total general	240.000	1.840.000	2.080.000

SUBVENCIÓN y ENTREGA DINERARIA SIN CONTRAPRESTACIÓN	AÑO CONCESIÓN		
ORGANISMO CONCEDENTE	Etiquetas de columna		
Empresa beneficiaria	2022	2023	Total general
SUBVENCIÓN y ENTREGA DINERARIA SIN CONTRAPRESTACIÓN	310.820	78.607	389.427
AGENCIA ANDALUZA DE LA ENERGÍA		72.607	72.607
BILBA CONSTRUCCION E INFRAESTRUCTURAS S. L.		48.478	48.478
LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.		24.129	24.129
MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	12.000	6.000	18.000
LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.	12.000		12.000
SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS SL		6.000	6.000
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	60.320		60.320
BILBA CONSTRUCCION E INFRAESTRUCTURAS S. L.	43.120		43.120
LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.	10.320		10.320
LIVETING TRANSFORMACION DE EDIFICIOS, S.L.	3.440		3.440
SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS SL	3.440		3.440

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	238.500		238.500
BILBA CONSTRUCCION E INFRAESTRUCTURAS S. L.	200.000		200.000
LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.	8.000		8.000
SABIA ENERGIA SL	4.500		4.500
SINERBA HOLDING S.L.	21.000		21.000
SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS SL	5.000		5.000
Total general	310.820	78.607	389.427

Tabla 8. Listado de subvenciones concedidas 2022-24

ENFOQUE DIMENSIÓN AMBIENTAL (GESTIÓN AMBIENTAL)

Cambio Climático

El cambio climático se ha convertido en una de las cuestiones más relevantes para las compañías, países y sociedad en general, dado el impacto que tiene y va a tener, tanto desde el punto de vista económico como social. Actualmente es una prioridad en las agendas europeas y española, con el objetivo de alcanzar la neutralidad climática como continente no más tarde de 2050. **SINERBA** considera como una prioridad en todos sus procesos el respeto Medio Ambiental, tomando medidas para prevenir los posibles impactos ambientales negativos al Medio y disminuir su repercusión al Cambio Climático. Uno de los pilares esenciales para gestionar el riesgo de cambio climático es crear una cultura en torno a la sostenibilidad que permita contar con el mejor talento, y concienciar y sensibilizar a las personas trabajadoras de la organización. La relevancia de los riesgos del cambio climático es innegable y su impacto en nuestro sector se puede ver incrementado. Adaptarse a estos riesgos no solo es una cuestión de cumplimiento normativo, sino también una oportunidad para mejorar la sostenibilidad, la resiliencia y la competitividad de **SINERBA** en un mercado en constante evolución. Al abordar estos desafíos de manera proactiva, podemos contribuir a un futuro más sostenible y seguro.

Durante 2024, han aumentado las situaciones climáticas extremas. El cambio climático ha llevado a un aumento en la frecuencia e intensidad de fenómenos como tormentas, inundaciones, sequías y olas de calor. Estos eventos pueden causar daños significativos a las infraestructuras y retrasos en los proyectos de construcción. Un claro ejemplo, las tormentas y lluvias provocadas por el fenómeno DANA en octubre del pasado año, donde las precipitaciones intensas que superaron los 150 litros por metro cuadrado conllevo grandes consecuencias en las instalaciones de LEBA y TAILOR, con la crecida del río se encontraba.

Las variaciones en las precipitaciones pueden afectar la disponibilidad de agua para la construcción, así como aumentar el riesgo de erosión y deslizamientos de tierra en áreas de construcción.

El cambio climático puede afectar la producción y el suministro de materiales de construcción, lo que puede llevar a aumentos de costos y retrasos en los proyectos.

Con la implantación de la ISO 50001, se ha implementado un sistema de monitoreo para evaluar el impacto el uso de la energía de las prácticas de construcción en el medio ambiente. Reportar estos resultados a las partes interesadas mejora la transparencia y la confianza en **SINERBA.**

Entendemos por Gestión Ambiental Sostenible a la que trata de consumir el menor número y volumen posible de recursos naturales, en su caso la reutilización de materiales siempre que técnicamente esté permitido, la minimización de impactos negativos a flora, fauna y atmósfera, la adopción de medidas correctoras en caso de impactos negativos al Medio Ambiente y en todo caso el uso de principio de precaución ante la incertidumbre de impacto negativo hacia el medio ambiente. El principio de precaución hace referencia al enfoque adoptado para abordar posibles

impactos ambientales. **El Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas de 1992** afirma lo siguiente: «*Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas de costos eficaces para impedir la degradación del medio ambiente».*

El diseño y ejecución del modelo de gestión de riesgos ambientales del grupo de empresas, así como su actividad diaria en materia de prevención de riesgos ambientales, pone de manifiesto la aplicación del principio de precaución en **SINERBA**. El modelo cuenta con distintos niveles de gestión independientes que trabajan de forma coordinada para conseguir una mayor eficiencia en la gestión de riesgos.

Hemos desarrollado un modelo de negocio basado en la sostenibilidad, recibiendo un reconocimiento por ello, trabajando de forma proactiva tanto en la mitigación de los impactos sobre el entorno como en la sensibilización ambiental de todos sus grupos de interés.

Basándonos en la economía y nuestro desempeño en sostenibilidad, así como en nuestros valores, nos comprometemos a abordar las cuestiones ambientales que son importantes para nosotros y para nuestros grupos de interés. Los recursos económicos dedicados a la gestión de aspectos ambientales están relacionados con la gestión de residuos, el mantenimiento de nuestras certificaciones, identificación de requisitos legales y la mejora en la eficiencia de los consumos.

Para ayudar a nuestros clientes a tomar las decisiones estratégicas correctas e impulsar su proceso de transformación, les brindamos herramientas, tecnologías y una metodología holística. De esta forma pueden impulsar la sostenibilidad en sus negocios, operaciones, cadenas de suministro y su ecosistema, mientras nos aseguramos de que la tecnología se implanta de la forma más sostenible posible. Esto permite a las organizaciones desarrollar cadenas de valor más circulares, seguras y con cero emisiones, mientras les ofrecemos la información, las herramientas y la experiencia necesarias para embeber la sostenibilidad en cada eslabón de su cadena de suministro.

Una de las acciones establecidas por **SINERBA** para contribuir al desarrollo de una economía circular es la **ampliación en la implantación del Sistema de Gestión Ambiental según la norma UNE-EN ISO 14001, en SINERBA (Bilba, LEBA, Sabia, Suba y Tailor),** certificadas por la entidad externa DNV, en el primer trimestre de 2024 y su adhesión al ODS 13: Acción por el clima.

También se ha procedido a implantar un **Sistema de Gestión de la Energía, basado en la norma ISO 50001:2018, en SINERBA, BILBA Y SABIA ENERGÍA.** La Dirección asume la responsabilidad de la Gestión Energética de los procesos y actividades que se desarrollan, y con la total participación de todo el personal se compromete a alcanzar un desempeño energético mejorado adquiriendo los siguientes compromisos:

- Mejorar de manera continua el desempeño energético asociado a nuestros procesos, servicios y actividades.
- Fomentar el uso eficiente de la energía y el ahorro energético en sus instalaciones.
- Implementar nuevas tecnologías y mejorar las existentes para consumir energía en las instalaciones de manera más eficiente.
- Mejorar los hábitos de consumo de energía por parte de los/as trabajadores/as y personal perteneciente a subcontratas.
- Fomentar el empleo en la medida de lo posible de tecnologías renovables de producción de energía.
- Prevenir acciones que puedan generar elevados impactos energéticos en las actividades de nuestras empresas.
- Asegurar la disponibilidad de información y recursos para lograr los objetivos y metas energéticas para la mejora continua.
- Apoyar la compra de productos eficientes en energía con el fin de mejorar el rendimiento energético.
- Cumplir con los requisitos legislativos aplicables relacionados con sus usos y consumos energéticos.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos de sus clientes públicos y privados en materia energética.
- La aplicación de criterios de eficiencia energética en la adquisición de productos y servicios, así como en el diseño de sus procesos y en las actividades llevadas a cabo.

Contaminación

El Sistema de Gestión Ambiental está orientado a prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales a lo largo de toda la cadena de valor. Uno de los objetivos dentro de nuestro SGA es garantizar el control y reducción de las emisiones a la atmósfera, mediante mejora continua de las tecnologías (instalación solar fotovoltaica, zonificación energética, sistema de domótica, entre otras), el empleo de las mejores técnicas disponibles y el análisis control y minimización de los riesgos ambientales.

Para prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales a lo largo de la cadena de valor seguimos fomentando continuamente la implicación de la plantilla, empresas colaboradoras y partes interesadas, a través de jornadas de sensibilización.

Debido a la propia actividad llevada a cabo por **SINERBA,** las emisiones están provocadas por contaminantes químicos, acústicos y en menor medida lumínicos. Respecto a la contaminación lumínica tras el análisis realizado, dichos temas no han resultado relevantes, motivo por el cual no se incluye información al respecto. No obstante, en relación con los ruidos, las instalaciones que lo requieren cuentan con medidas acústicas para asegurar el cumplimiento de los límites

legales y reducir las molestias a la población y fauna del entorno, así como con programas de vigilancia y medida para asegurar el cumplimiento de dichos requisitos.

Impulsamos la movilidad sostenible para reducir las emisiones de GEI y también la contaminación atmosférica, contribuyendo a la mejora de la calidad del aire, llevando un control preventivo de toda la flota de vehículos, haciendo un uso compartido de vehículos, valoración de adquisición de vehículos de bajas emisiones, entre otros. Durante 2024, se ha desarrollado un **Decálogo de Conducción Eficiente,** esto ha hecho que se disminuya el consumo considerablemente.

LIVETING, empresa del grupo **SINERBA** especializada en la modernización de edificios. Aunando elementos constructivos, tecnológicos y de diseño, permite la revalorización de las viviendas, un considerable ahorro energético y mejora el confort de los espacios habitables. Nace de un compromiso con el medio ambiente, con la sostenibilidad en la edificación y con la mejora de los espacios urbanos. Desde **LIVETING** asociamos nuestra actividad a un uso racional de los recursos y a un crecimiento sostenible de nuestras ciudades. Para ello, nuestra propuesta está enfocada a dar una nueva vida a los edificios existentes mejorándolos a nivel de valor, eficiencia, confort, espacio y seguridad. Tras nuestras actuaciones se produce una mejora en la disponibilidad de recursos y en la calidad de vida de los residentes al reducir las exigencias económicas para cubrir el gasto energético del edificio. La reducción de consumos generada por las actuaciones sobre la envolvente térmica de los edificios y la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones por el uso de nuevos equipos mucho más eficientes, reducen las necesidades de energía de los edificios modernizados y actualizados y, con ello, la huella de carbono de estos reduciendo el impacto en el medio ambiente.

Economía circular, Prevención y Gestión de Residuos

Una de las metas establecidas por **SINERBA** es la transición a una economía circular, usando los recursos naturales, especialmente materiales sostenibles de origen biológico y otras materias primas, en la producción de modo más eficiente aumentando la durabilidad y responsabilidad de los productos que utilizamos. Desarrollamos diferentes líneas de acción centradas basadas en la mejora de la ecoeficiencia en el uso de los recursos, la energía, el agua y las materias primas, reduciendo el consumo, la contaminación, los residuos y sus impactos sobre el medio ambiente e impulsando iniciativas basadas en la economía circular. En la gestión de residuos el principal objetivo de la organización es reducir el impacto ambiental que éste genera en el Medio Ambiente. Para ello, **SINERBA** intenta fomentar las actividades de prevención, reutilización y reciclaje por encima de la valorización energética.

En **BILBA**, trabajamos con el gestor de residuos homologado **COCIRCULAR**, que certifica la trazabilidad completa de cada residuo de la obra y ofrece un informe final con el Sello de Valorización, en el que se indica la valorización de residuos conseguidos, según la normativa de la Unión Europea. Este gestor tiene las siguientes funciones:

- Calcula el cubicaje por Tipología LER con su tecnología y comparan las tarifas de las Gestoras que valorizan y emiten los certificados oportunos, así como el % de valorización a conseguir en cada obra, según Normativa Europea y Estatal. Con todo ello, nos presentan los cálculos

del coste económico de la partida y ahorro.

- Colabora con el jefe de obra para la correcta ubicación y sistemas de separación de residuos en obra, con el fin de adaptar el proceso a fases de las partidas a ejecutar y al espacio disponible, optimizando procesos.
- Mensualmente nos envía los Informes en los que se adjunta la documentación y certificados de las Gestoras contratadas, así como la trazabilidad de cada residuo gestionado en obra, indicando respecto al Estudio inicial, si hay desviación respecto al % de valorización, al cubicaje y desviación económica, así como medidas correctoras.

Somos una organización comprometida con su entorno ambiental y así lo comunicamos a nuestros principales grupos de interés a través de nuestra **Política Medioambiental** disponible a todos nuestros grupos de interés a través de nuestra web. Somos conscientes de la importancia de un uso adecuado de los materiales y productos que utilizamos para prevenir la contaminación medioambiental. Para ello se le da una gran importancia a la formación del personal en cuanto a la concienciación y la ejecución de buenas prácticas en durante el trabajo, para conseguir así la mejora continua del Sistema Gestión Ambiental, según la **norma ISO 14001:2015.**

SINERBA aplica los siguientes enfoques en materia Ambiental:

- Planificación Gestión Energética
- Identificación Líneas de Base Energéticas
- Plan de Aprovisionamiento Sostenible
- Consumo de Energía
- Consumo de Agua
- Consumo de Combustible
- Consumo de Papel
- Impactos sobre Biodiversidad
- Emisiones, vertidos y residuos
- Productos y servicio
- Cumplimiento normativo
- Transporte y desplazamientos
- Aspectos generales

En cuanto a mejoras medioambientales, tenidas en cuenta en la construcción de la nueva sede durante 2024:

- Instalación solar fotovoltaica
- Iluminación natural
- Mejora de aislamientos
- Sistema de climatización controlado y optimizado
- Sistemas de automatización
- Zonificación energética
- Sistemas de control hídricos
- Punto suministro para vehículo eléctrico
- Zona exterior con tratamiento vegetal

- Fomento del transporte colectivo y baja emisión
- Isla de reciclaje

Se ha planificado un **Sistema de Domótica** para las nuevas instalaciones que incluye:

- Medición de consumos eléctricos en cuadros eléctricos.
- Pantalla de 7” para visualización de consumos.
- Representación gráfica de consumos acumulados.
- Gestión de suministro de agua en zonas húmedas en función a la ocupación de la estancia.
- Alarma de inundación y aviso a través de APP.
- Corte de suministro de agua. Control de tiras de led regulables, RGB (rojos, verdes y azules) y RGBW (rojo, verde, azul y blanco) y luminarias regulables en zonas comunes mediante sistema DALI (DIGITAL ADRESABLE LIGHTINGH INTERFACE)
- Gestión desde la propia pantalla domótica, creación de escenas y programaciones horarias editables desde la pantalla y desde APP.

La unificación de todas las oficinas en una misma instalación nos ayudará al control del consumo eléctrico para gestionar la energía de manera más eficiente en las diferentes áreas del edificio a través de la zonificación energética incluyendo sistemas eléctricos modulares facilitando un análisis más preciso del consumo. Los sistemas de automatización, con la instalación de sensores inteligentes, ajustaran automáticamente la iluminación, la climatización y otros dispositivos eléctricos en función de la ocupación y las necesidades específicas de cada área.

Entre las actividades que realizar **SINERBA** para disminuir el impacto ambiental se encuentra:

- Identificación de los Usos de la Energía (Aparatos Electrónicos, Climatización e Iluminación)
- Análisis de consumo energético, combustible, papel y agua
- Implantación de un Plan de Gestión de Residuos
- Reciclado de residuos potencialmente valorizables
- Luminarias de bajo consumo
- Control Operacional Ambiental
- Evaluación del Desempeño Ambiental
- Planificación Energética
- Plan de Movilidad
- Plan de Aprovisionamiento Responsable
- Comunicación Ambiental
- Certificación de eficiencia energética de las instalaciones

Uso Sostenible de los recursos

En nuestra Política Ambiental tenemos establecido como uno de los principios fundamentales la eficiencia en el empleo de recursos, por tanto, debemos sacar el máximo resultado de los recursos procurando evitar cualquier perdida o desaprovechamiento.

Tenemos implantada una metodología en nuestro procedimiento de Control Operacional, para controlar el consumo de recursos y materiales derivado de nuestras actividades. El objetivo es la optimización y reducción de la cantidad consumida de los mismos, siempre que sea técnica y económicamente posible.

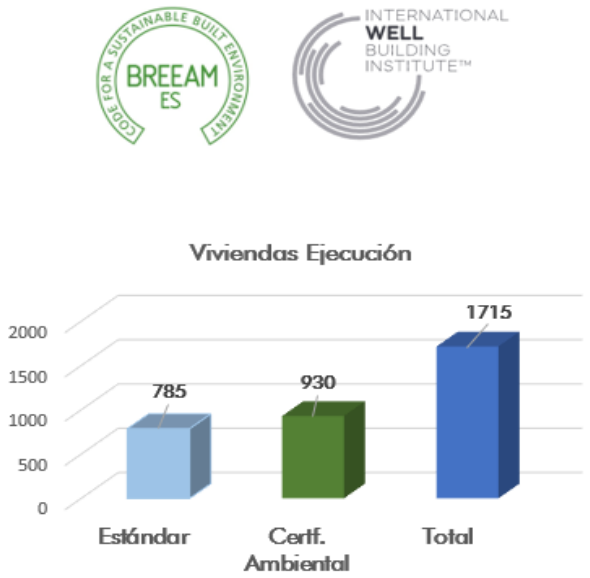
SABIA, se encuentra homologada por AXPO, para llevar a cabo sus propias instalaciones de autoconsumo. Además, pertenece al Clúster de Eficiencia Energética de AEHCOS. (Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol)

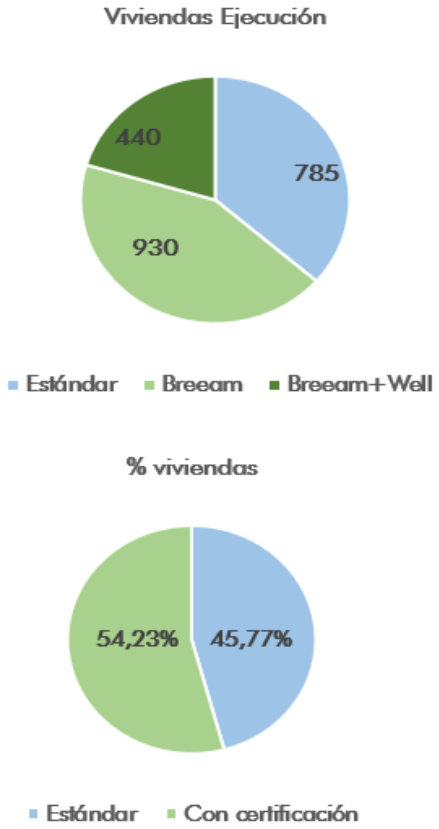
Fomentamos obras respetuosas con el planeta y las personas con **certificado BREEAM** (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology), certificado de la construcción Sostenible, al tiempo que traslada la Responsabilidad Social Corporativa a la sociedad y al mercado de forma inequívoca y fácilmente perceptible. Se evalúa el desempeño de los edificios en una gama de aspectos ambientales, sociales y económicos. Inicialmente implantado en **BILBA y TAILOR.** Se ha planificado trasladar este modelo a las obras de **LEBA.**

La **certificación BREEAM** que implantamos en nuestras obras se presenta como el método de evaluación y certificación de la sostenibilidad de la edificación líder del mundo y técnicamente más avanzado, con una trayectoria de más de 20 años en el mercado de la edificación sostenible, contrastado con más de 425.000 edificios certificados, 2.000.000 registrados y una red de más de 5.000 asesores independientes reconocidos.

Bajo esta modalidad de certificación, durante el ejercicio 2024 venimos ejecutando un total de 930 viviendas sobre un total de 1715 viviendas en cartera, esto supone que el 54,23% de las viviendas que construimos, lo hacemos bajo esta modalidad de construcción sostenible.

Viviendas en ejecución con Certificación Ambiental BREAM 2024





POSICIONAMIENTO SINERBA-CERTIFICACIÓN BREEAM ESPAÑA

Proyectos Breeam Registrados*

	Total	Bilba	%
España	856	10	1%
Andalucía	113	9	8%
Madrid	315	1	0,3%
Málaga	58	6	10%
Cádiz	14	3	21%

* Fte. Buscador Proyectos Breeam España

Durante 2024, más del 50% de las viviendas en ejecución durante 2024 están en proceso de obtención de certificación ambiental, principalmente **BREEAM y BREEAM + WELL**, esto conlleva una serie de ventajas como:

1. Acceso a financiación sostenible; las viviendas certificadas pueden acceder más fácilmente a financiación verde, mejorando la rentabilidad de los proyectos.
2. Mejora de la imagen corporativa; demuestra nuestro compromiso con la sostenibilidad.
3. Cumplimiento normativo; facilita la adaptación a futuras normativas europeas en sostenibilidad y eficiencia energética.
4. Incremento del valor de mercado; las viviendas certificadas suelen tener un mayor valor y atractivo para inversores y compradores.
5. Mayor eficiencia energética; reduce el consumo energético y, por tanto, los costes operativos.
6. Mejora el bienestar y la salud; la inclusión de la certificación WELL sugiere un enfoque adicional en la calidad del aire, confort térmico, iluminación natural y bienestar general de los ocupantes.
7. Diferenciación competitiva; la adopción de certificaciones proporciona un elemento diferenciador frente a competidores que no aplican estas prácticas.

Las principales barreras o desafíos con los que nos hemos encontrado al aplicar este tipo de certificaciones han sido:

- Costes iniciales elevados.
- Requisitos técnicos exigentes.
- Mayor tiempo de ejecución.
- Limitaciones en mercado.
- Complejidad administrativa.
- Riesgo de falta de retorno inmediato.

En resumen, la ejecución de proyectos bajo estos esquemas de certificación ambiental como BREEAM y WELL representa un avance importante hacia la sostenibilidad, pero también nos plantea retos que deben ser gestionados adecuadamente para garantizar su viabilidad económica y técnica. A medida que las normativas europeas evolucionan, la adopción de estas certificaciones se posiciona como una herramienta clave para asegurar el cumplimiento de regulaciones futuras y mejorar nuestra competitividad.

CONSUMOS AMBIENTALES

Consumos de Papel

PAPEL (uds. 500)

	SINERBA	BILBA	LEBA	TAILOR	SUBA	SABIA	TOTAL
ENERO	0,00	250,00	0,00	0,00	5,00	5,00	260,00
FEBRERO	10,00	0,00	18,00	15,00	0,00	0,00	43,00
MARZO	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00
ABRIL	0,00	15,00	10,00	0,00	7,50	7,50	40,00
MAYO	5,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00
JUNIO	0,00	0,00	0,00	0,00	7,50	7,50	15,00
JULIO	0,00	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,00
AGOSTO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SEPTIEMBRE	0,00	260,00	25,00	23,00	0,00	0,00	308,00
OCTUBRE	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	5,00	10,00
NOVIEMBRE	0,00	5,00	23,00	0,00	0,00	0,00	28,00
DICIEMBRE	0,00	22,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22,00
	30,00	575,00	76,00	38,00	25,00	25,00	**769,00**
	4%	**75%**	**10%**	**5%**	**3%**	**3%**	**100%**

Tabla 9. Resumen consumo de Papel 2024

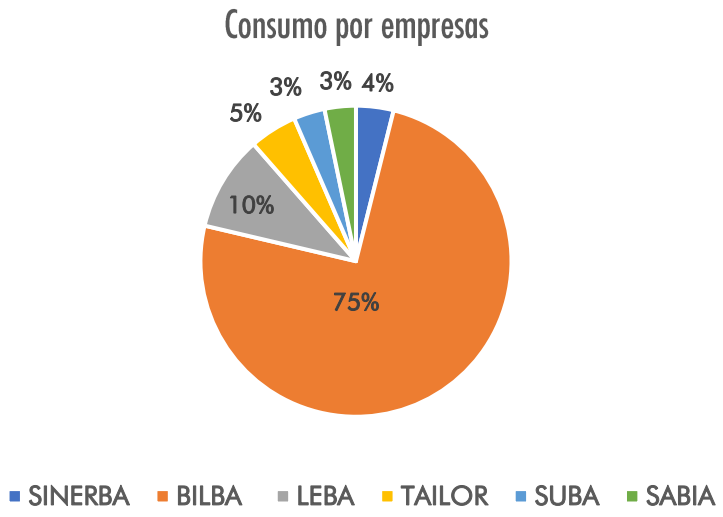
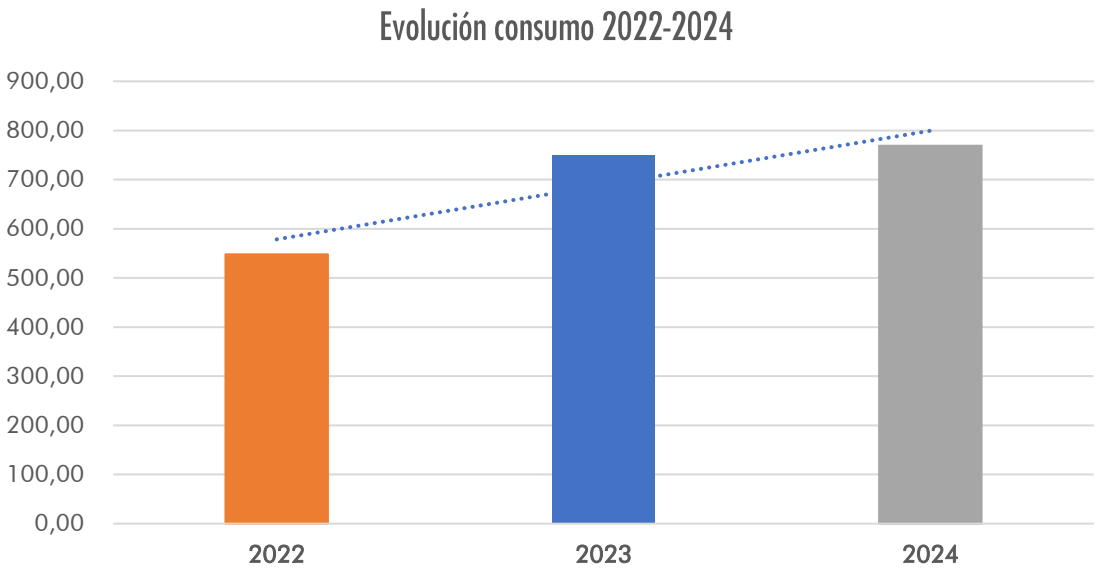


Gráfico 6. Consumo de papel 2024 por empresas.

Comparativa 2022/2024	
	SINERBA
2022	548,00
2023	750,00
2024	769,00
Aumento 2022/2023	26,93%
Aumento 2023/2024	2,47%

Gráfica 7. Comparativa del Consumo de Papel 2022-2023.2024



Gráfica 8. Comparativa del Consumo de Papel 2022-2023.2024

A pesar del incremento en consumo de papel en los últimos años, Sinerba realiza una compra y aprovisionamiento responsable adquiriendo papel con certificado PEFC, garantizando de esta manera su proveniencia de bosques gestionados sosteniblemente. Este incremento en el consumo de papel puede deberse a factores como el crecimiento de la empresa donde un aumento en la actividad de la constructora, con mas proyectos en marcha y mayor número de empleados genera una mayor demanda de papel para documentación, planos y reportes.

Como estrategia para reducir estos consumos apostamos por una mayor digitalización de la empresa, prueba de ello es la implantación de nuestro nuevo ERP Microsoft Dynamics bc365. También realizaremos la implantación de firmas electrónicas o el uso de papel reciclado.

Consumo de Energía

Identificación de los Usos de la Energía

FUENTE DE ENERGÍA	TIPO DE ENERGÍA	USO DE LA ENERGÍA
ELECTRICA	ELECTRICIDAD	CLIMATIZACIÓN
ELECTRICA	ELECTRICIDAD	ILUMINACIÓN
ELECTRICA	ELECTRICIDAD	EQUIPOS INFORMÁTICOS
COMBUSTIBLE	DIESEL	TRANSPORTE- MOVILIDAD

CLIMATIZACIÓN	45% CONSUMO ENERGIA
ILUMINACIÓN	25% CONSUMO ENERGIA

Tabla 10. Identificación de los usos de la energía

Consumos de Electricidad

Consumo LUZ kWh Delegaciones

	SINERBA	BILBA	LEBA	TAILOR	SUBA	SABIA	TOTAL
ENERO	955,00	6.483,00	1.964,00	1.964,00	714,50	714,50	12.795,00
FEBRERO	716,00	5.299,00	860,50	860,50	601,50	601,50	8.939,00
MARZO	503,00	4.861,00	723,50	723,50	564,50	564,50	7.940,00
ABRIL	372,00	4.198,00	-292,50	-292,50	629,50	629,50	5.244,00
MAYO	289,00	4.234,00	617,00	617,00	669,00	669,00	7.095,00
JUNIO	357,00	5.023,00	740,00	740,00	766,50	766,50	8.393,00
JULIO	749,00	6.580,00	1.004,50	1.004,50	891,00	891,00	11.120,00
AGOSTO	643,00	6.431,00	976,00	976,00	904,00	904,00	10.834,00
SEPTIEMBRE	410,00	5.760,00	929,00	929,00	909,50	909,50	9.847,00
OCTUBRE	291,00	4.677,00	787,00	787,00	744,00	744,00	8.030,00
NOVIEMBRE	378,00	4.364,00	649,50	649,50	617,00	617,00	7.275,00
DICIEMBRE	688,00	5.500,00			490,50	490,50	7.169,00
	6.351,00	63.410,00	8.958,50	8.958,50	8.501,50	8.501,50	104.681,00
	6%	61%	9%	9%	8%	8%	100%

inundaciones

Tabla 11. Datos de consumos luz en centros fijos (Delegaciones de Álora, Málaga y Estepona)

Nota: Los consumos de diciembre para Leba y Tailor se vieron afectados por las inundaciones que se generaron en la provincia a causa de las lluvias torrenciales. En el mes de abril se produce una compensación de consumos de kWh por parte de la comercializadora eléctrica.

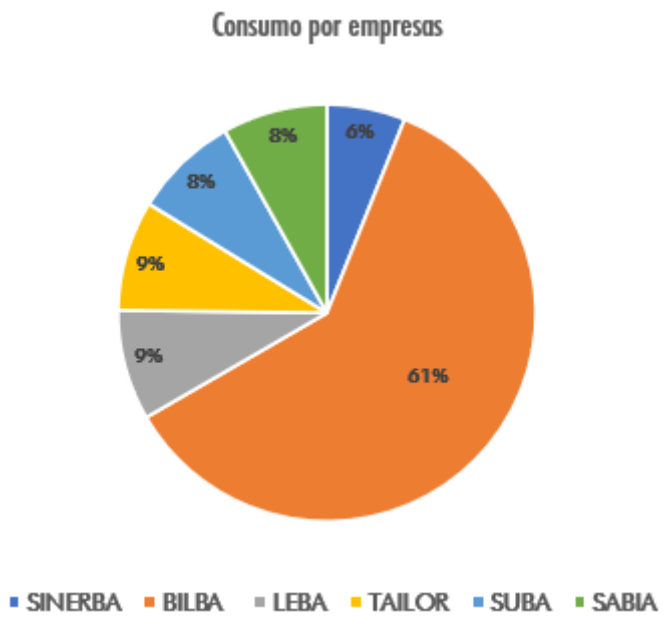


Gráfico 9. Consumo de electricidad 2024 por empresas.

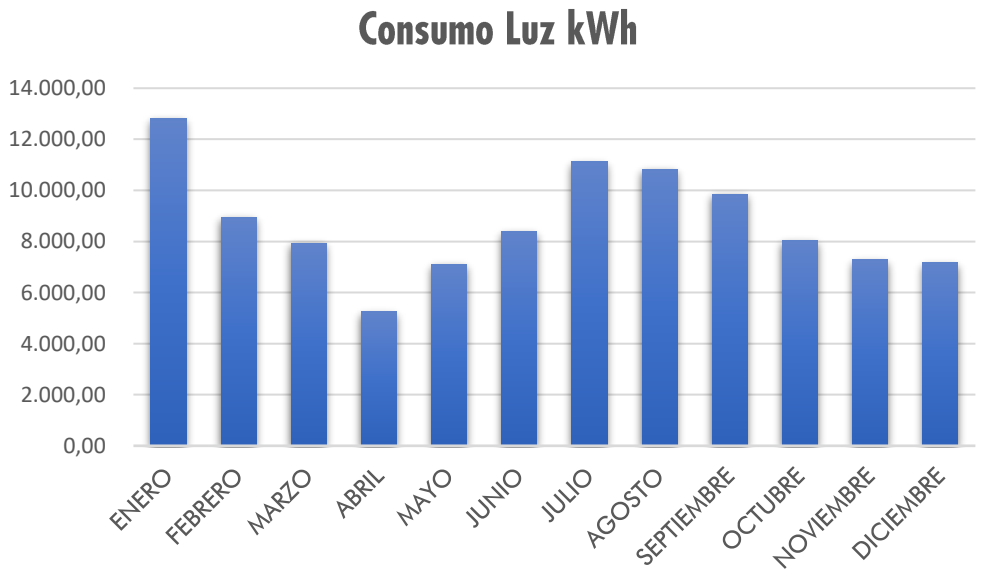


Gráfico 10. Consumo de electricidad por meses en centros fijos.

Comparativa 2022-2024	
	SINERBA
2022	79.393,14
2023	101.275,00
2024	104.681,00
Aumento 2022/2023	27,56%
Aumento 2023/2024	3,36%

Gráfico 11. Comparativa del Consumo de electricidad 2022-2023-2024

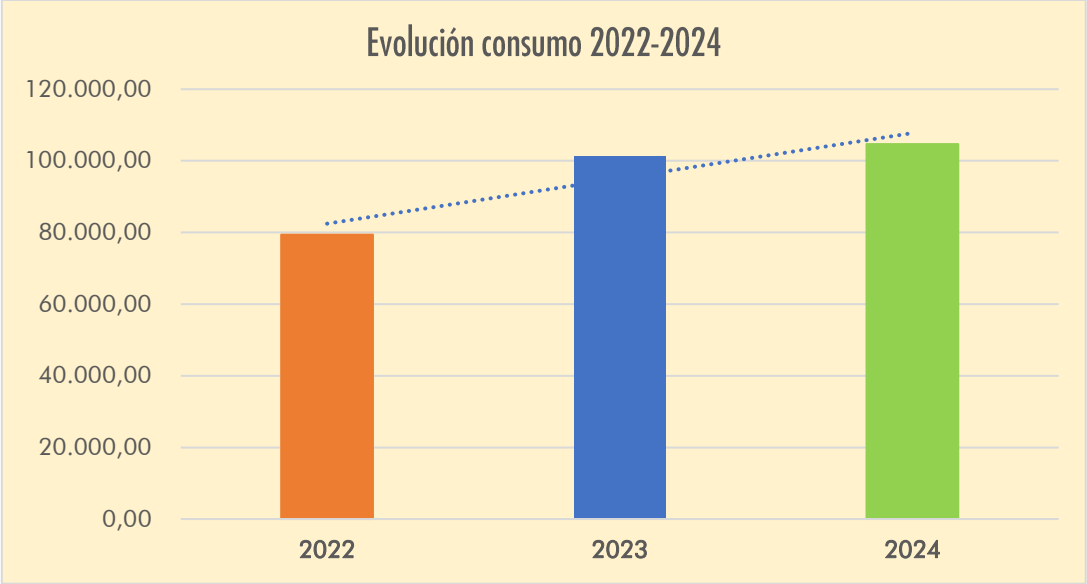
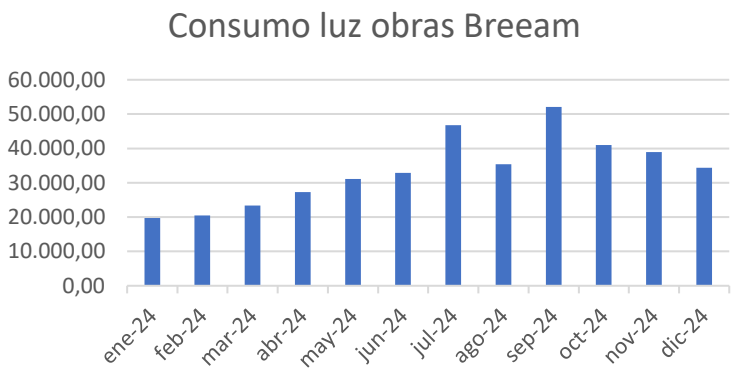


Gráfico 12. Comparativa del Consumo de electricidad 2022-2023-2024

Consumo luz en obras con certificación Breeam.

	obras breeam
ene-24	19.739,00
feb-24	20.488,00
mar-24	23.395,00
abr-24	27.329,00
may-24	31.141,00
jun-24	32.854,00
jul-24	46.732,00
ago-24	35.379,00
sep-24	52.108,00
oct-24	40.989,00
nov-24	38.902,00
dic-24	34.354,00
TOTAL	403.410,00



***Listado no exhaustivo de obras Breeam**

Consumo de Combustible

Consumo Combustible (litros) Delegaciones

	SINERBA	BILBA	LEBA	SUBA	TAILOR	SABIA	TOTAL/MES
ENERO	762,29	27.523,32	4.798,57	44,00	2.591,09	1.194,27	36.913,54
FEBRERO	291,23	18.953,72	2.608,00	118,00	1.434,86	1.077,37	24.483,18
MARZO	382,20	13.969,77	2.802,00	70,00	1.721,09	894,97	19.840,03
ABRIL	374,30	17.465,32	3.859,24	342,00	2.926,39	1.570,76	26.538,01
MAYO	237,38	21.607,10	3.503,76	253,00	2.536,82	1.111,46	29.249,52
JUNIO	247,46	20.853,30	1.480,88	232,00	1.040,44	822,80	24.676,88
JULIO	277,43	20.691,65	3.918,75	135,91	1.390,76	699,57	27.114,07
AGOSTO	55,28	14.394,59	2.054,00	62,56	572,85	190,93	17.330,21
SEPTIEMBRE	167,64	18.169,49	3.696,00	146,26	933,48	687,01	23.799,88
OCTUBRE	6,72	19.952,60	2.030,17	78,41	435,97	693,51	23.197,38
NOVIEMBRE	105,54	21.557,53	28,25	116,61	784,77	717,77	23.310,47
DICIEMBRE	108,27	18.245,40	89,11	65,36	444,77	328,42	19.281,33
	3.015,74	233.383,79	30.868,73	1.664,11	16.813,29	9.988,84	**295.734,50**
	1,02%	78,92%	10,44%	0,56%	5,69%	3,38%	100,00%

Tabla 12. Consumo de Combustible 2024

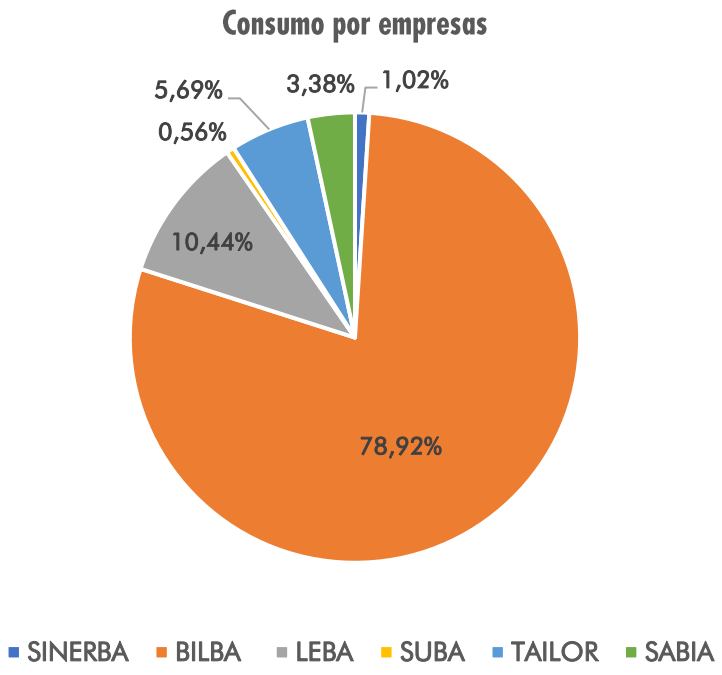


Gráfico 13. Consumo de Combustible 2024 por empresa

Comparativa 2022/2024	
	SINERBA
2022	380.652,33
2023	364.962,56
2024	295.734,50
Disminución 2022/2023	-4,12%
Disminución 2023/2024	-18,97%

Tabla 13. Comparativa del Consumo de Combustible 2022-2023-2024

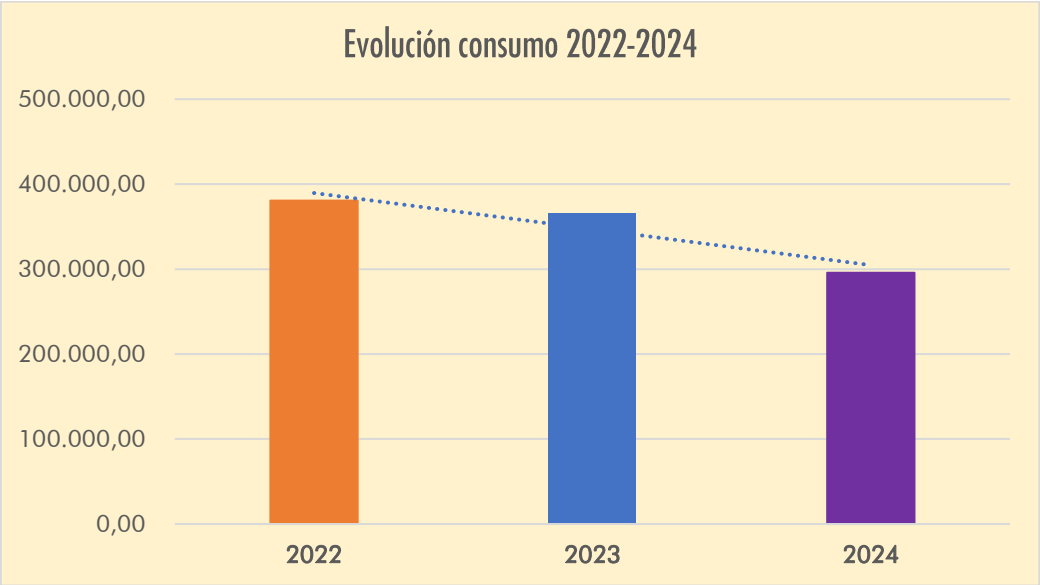
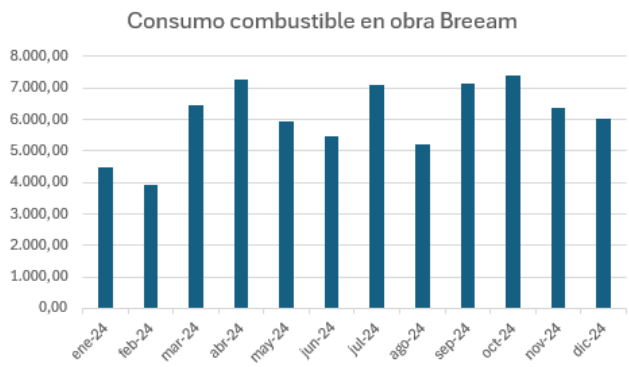


Gráfico 14. Comparativa del Consumo de Combustible 2022-2023-2024

	obras breeam
ene-24	4.462,00
feb-24	3.924,00
mar-24	6.465,00
abr-24	7.271,00
may-24	5.957,00
jun-24	5.456,00
jul-24	7.079,00
ago-24	5.226,00
sep-24	7.157,00
oct-24	7.398,00
nov-24	6.386,00
dic-24	6.028,00
TOTAL	72.809,00



***Listado no exhaustivo de obras Breeam**

Hemos reducido un 18,97 % el consumo de combustible respecto al ejercicio anterior, la realización de un manual de buenas prácticas para una movilidad sostenible junto con la inclusión de medidas como la adquisición de furgonetas de 9 y 6 plazas para los desplazamientos

en conjunto de los trabajadores, así como el alquiler de autobuses para las obras con mayor número de trabajadores han contribuido a esta reducción de combustible.

Se ha realizado una optimización de rutas y logística, hemos mejorado la planificación del transporte de materiales y el movimiento de maquinaria dentro y entre las obras, hemos reducido el tiempo de uso de los vehículos y, por lo tanto, el consumo de combustible.

Consumo de Agua

Consumo Agua (m3) Delegaciones

	SINERBA	BILBA	LEBA	TAILOR	SUBA	SABIA	TOTAL
01 Enero / 31 Marzo	5,00	426,00	15,00	15,00	8,50	8,50	478,00
01 Abril/ 30 Junio	5,00	1.021,00	23,50	23,50	9,50	9,50	1.092,00
01 Julio / 30 Septiembre	4,00	1.158,00	30,00	30,00	9,50	9,50	1.241,00
01 Octubre / 31 Diciembre		603,00			6,00	6,00	615,00
	14,00	3.208,00	68,50	68,50	33,50	33,50	3.426,00
	0,41%	94%	2%	2%	1%	1%	100%
pdte factura							

Tabla 14. Consumo de Agua 2024

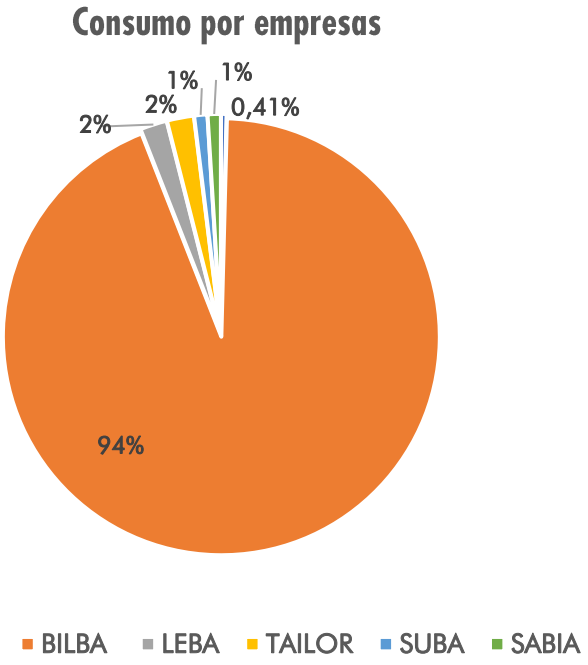


Gráfico 15. Consumo de Agua 2024 por empresa

Comparativa 2022/2024	
	SINERBA
2022	**1.825,00**
2023	**1.067,00**
2024	**3.426,00**
Disminución 2022/2023	**-41,53%**
Aumento 2023/2024	**221,09%**

Tabla 15. Comparativa del Consumo de Agua 2022-2023-2024

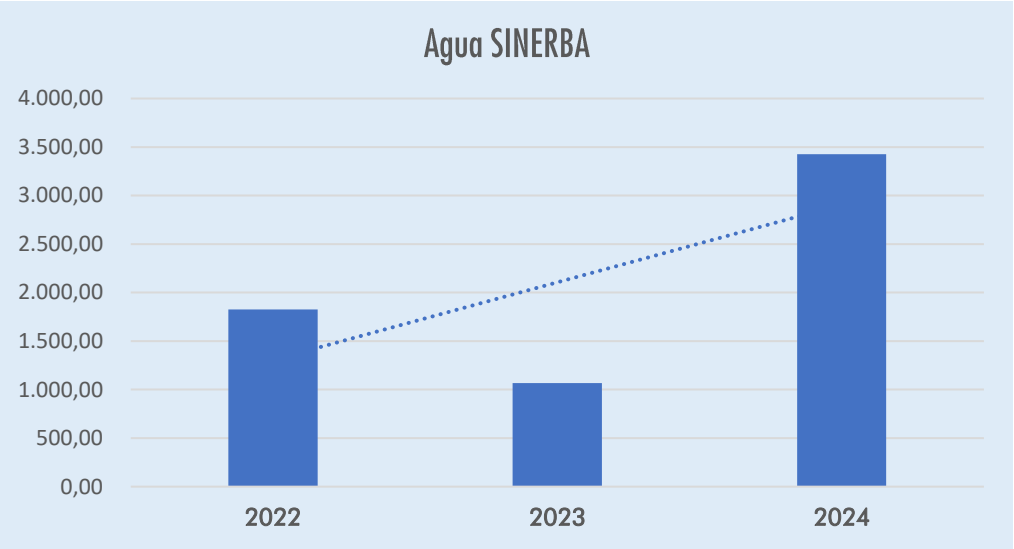


Gráfico 17. Comparativa del Consumo de Agua 2022-2024

El incremento en consumo de agua en instalaciones de Bilba viene motivado por ser el centro de trabajo estratégico del grupo. Como tal, desde dicho centro se produce al suministro de agua mediante cubas, a aquellas obras que carecen de instalaciones provisionales de agua al comienzo de los proyectos.

Para el ejercicio 2025 presentaremos los datos referidos cálculo de huella hídrica para cada una de nuestras obras.

Protección de la Biodiversidad

La mayoría de nuestra actividad e instalaciones no se desarrolla, ni están ubicadas, en áreas protegidas o de especial interés desde el punto de vista de la biodiversidad, por lo que dentro de un entorno urbano cumple toda la normativa y respeto por la biodiversidad del entorno. Aun así, para aquellos proyectos donde nuestra actividad pueda suponer un impacto negativo sobre la biodiversidad del emplazamiento, según se refleje en informe previo por parte de ecólogo experto, realizamos la designación de un responsable de la Biodiversidad del emplazamiento, el cual, se encargará del seguimiento y control de las recomendaciones previamente establecidas por dicho ecólogo en informe de gestión de la biodiversidad.

ENFOQUE DIMENSIÓN SOCIAL (REPERCUSIÓN SOCIAL)

Nuestra estrategia en este ámbito contempla las actuaciones relacionadas con el compromiso de las relaciones con las personas que trabajan en **SINERBA,** la Comunidad y los Derechos Humanos.

Un gran equipo humano compuesto por profesionales especializados en todas las disciplinas, acostumbrado a enfrentarse a los retos que nos plantean y ofrecer soluciones. Nos avala nuestra experiencia y una destacada actitud por superarse constantemente. Las personas que forma parte del grupo **SINERBA** comparten tres valores fundamentales: implicación, capacidad y cercanía.

Laboral

El equipo profesional de S**INERBA** presta servicio a todas las empresas del grupo a nivel empresarial y de negocio, financiero, técnico y administrativo, aportando respaldo a estas sociedades para que puedan desarrollar su actividad de forma óptima. Formado por un equipo multidisciplinar con alto nivel de formación y experiencia que cuenta con por economistas, ingenieros, arquitectos y profesionales altamente cualificados ordenados en los siguientes departamentos

- Dirección general.
- Contabilidad, finanzas y fiscalidad.
- Administración.
- Recursos humanos. (Nueva contratación en la dirección de RRHH en 2024)
- Marketing y comunicación.
- Técnico y urbanístico.

La parte laboral es una de las áreas más complejas, pero a la vez relevante para nuestra organización, puesto que aquí se identifican los riesgos más elevados para **SINERBA,** junto con los aspectos éticos y los relacionados con la clientela. En este apartado, analizamos las políticas y actuaciones vinculadas a la Diversidad e Igualdad, Condiciones y Relaciones Laborales y Contratación y Retención. El capital humano es el verdadero valor de la empresa, y por eso nos esforzamos en cuidar día a día a nuestros/as empleados/as. Estamos convencidos de que los equipos motivados proporcionan a los clientes productos y servicios altamente ajustados a sus necesidades. Para ello, creamos un entorno colaborador, flexible, cordial, que permite a las personas desarrollar sus capacidades, su creatividad y su motivación para beneficio propio, de sus compañeros/as y de nuestros clientes. El talento y las personas son la clave del crecimiento de Holding. El diálogo de las empresas con sus empleadas y empleados refleja transparencia y confianza.

La política de gestión del talento en **SINERBA** se desarrolla y ejecuta desde el departamento de RRHH. Desde esta área se desarrollan actuaciones encaminadas a gestionar todos los aspectos relacionados con las condiciones laborales y las relaciones que se establecen entre personal y empresa, así como las acciones dirigidas a la retención de uno de los grupos de interés prioritarios para la empresa.

Desde el momento en que detectamos una necesidad de personal, se activan nuestros mecanismos de selección y contratación, garantizando políticas de neutralidad de los procedimientos en aspectos concretos como solicitudes de empleo, archivo de información y datos personales, y decisiones sobre promociones. El día de la incorporación del/a profesional a su nuevo puesto de trabajo es crucial para favorecer su integración dentro del equipo. Por esta razón, dentro de una agenda de formación planificada, son formados por los propios compañeros/as en distintas materias que consideramos de relevancia para dar sus primeros pasos como empleado/a de la compañía, formación que complementa la información contenida en los distintos documentos que se les proporcionan.

Convenios Colectivos

La negociación colectiva constituye un compromiso importante con las partes interesadas y tiene especial relevancia para el presente Informe EINF. Junto al gobierno corporativo, la negociación colectiva forma parte del marco general que favorece nuestra gestión responsable. El 100% de nuestros/as trabajadores/as están amparados a los diferentes convenios colectivo-aplicables en cada una de las empresas del grupo **SINERBA**. Reconocemos el derecho de todos nuestros/as empleados/as y colaboradores/as a formar y unirse a sindicatos y organizaciones de trabajadores/as de su elección, así como a organizarse en torno a sus representantes sindicales y negociar colectivamente. De todas las empresas, **BILBA** es la que tiene Comité de Empresa, por las dimensiones y necesidades de la plantilla. Está representado por el sindicato de CCOO. El Comité de empresa tiene una labor muy importante. Cumplimos con la normativa laboral, de seguridad y salud laboral a través de las diferentes mejoras implantadas para alcanzar unas condiciones óptimas de habitabilidad para estos/as trabajadores/as estacionales y una mejora en su calidad de vida.

Convenios de aplicación por empresa:

SINERBA HOLDING, S.L.
Asesorías y Consultorías
BILBA CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURAS S.L.U.
VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021(prorrogado a 2026)
LEBA SERVICIOS Y OBRAS, S.L.U.
VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021(prorrogado a 2026)
TAILOR RETAIL MAKERS SL
VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021(prorrogado a 2026)
SABIA ENERGÍA, S.L.U.
Convenio Ingeniería

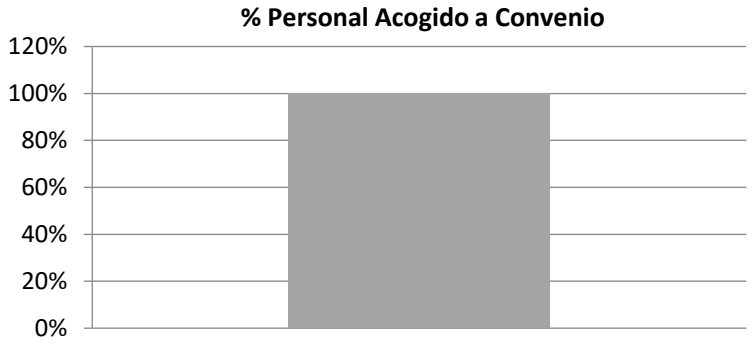


Gráfico 16. Porcentaje de personal acogido a convenio de aplicación.

DATOS DE LA PLANTILLA SINERBA HOLDING S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	16	70%
Mujer	7	30%
Total plantilla	23	100%

Tabla 16. Distribución de plantilla por sexo de Sinerba

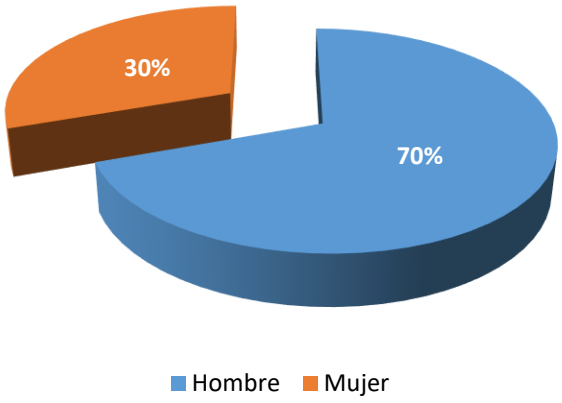


Gráfico 17. Distribución de plantilla por sexo de Sinerba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	1	33%	2	67%	3	13%
25 a 30	2	67%	1	33%	3	13%
30 a 35	2	100%	0	0%	2	9%
35 a 40	2	67%	1	33%	3	13%
40 a 45	1	100%	0	0%	1	4%
45 a 50	2	40%	3	60%	5	22%
50 a 55	5	100%	0	0%	5	22%
55 a 60	1	100%	0	0%	1	4%
Más de 60	0	0%	0	0%	0	0%
Total plantilla	**16**	**69%**	**7**	**30%**	**23**	**100%**

Tabla 17 Distribución de plantilla por sexo y edad de Sinerba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	15	68%	6	32%	22	96%
HUNGRÍA	1	100%	0	0%	1	4%
Total plantilla	**16**	**70%**	**7**	**30%**	**23**	**100%**

Tabla 18. Distribución de plantilla por sexo, edad y nacionalidad de Sinerba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Completa	**16**	**70%**	**7**	**30%**	**23**	**100%**
Indefinido	16	70%	7	30%	23	100%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%
Parcial	**0**	0%	**0**	0%	**0**	**0%**
Indefinido	0	0%	0	0%	0	0%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 19. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Sinerba

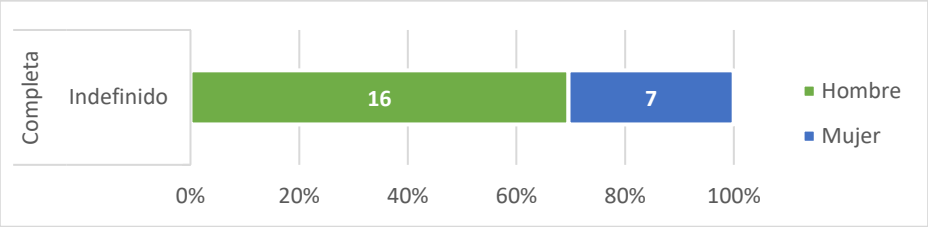


Gráfico 18. Personas por contrato y jornada, según sexo de Sinerba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		**Jornada parcial**		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	0	0	0	0	0
20 a 25	3	0	0	0	3
25 a 30	3	0	0	0	3
30 a 35	2	0	0	0	2
35 a 40	3	0	0	0	3
40 a 45	1	0	0	0	1
45 a 50	5	0	0	0	5
50 a 55	5	0	0	0	5
55 a 60	1	0	0	0	1
Más de 60	0	0	0	0	0
Total plantilla	**23**	**0**	**0**	**0**	**23**

Tabla 20. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Sinerba

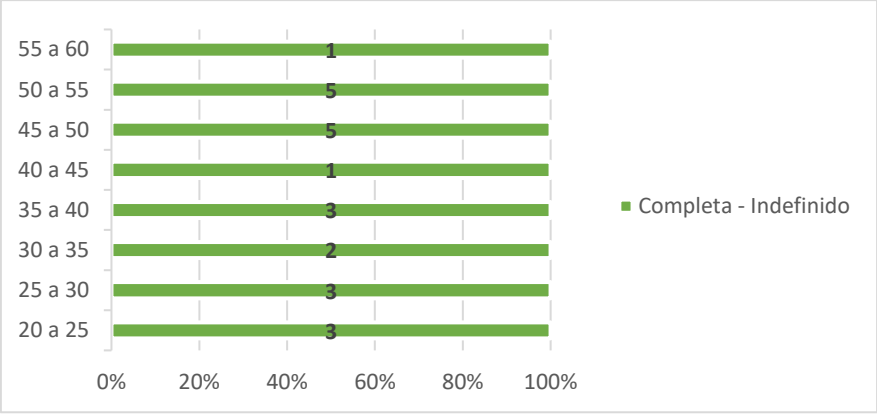


Gráfico 19. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Sinerba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
DIRECTOR/A GENERAL	1	0	0	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	2	0	0	0	2
ARQUITECTO/A	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A AUDITORIA Y CONTABILIDAD	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A SERV.GENERALES	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A MARKETING	1	0	0	0	1
OFFICE MANAGER	1	0	0	0	1
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	1	0	0	0	1
RESPONSABLE TIC	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A CONTROLLER	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A RRHH	1	0	0	0	1
RESPONSABLE JURÍDICO	1	0	0	0	1
TÉC. AUX. SOPORTE INFORMATICO	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A RRHH	2	0	0	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A SELECCION Y DESARROLLO	1	0	0	0	1
RESPONSABLE FINANZAS	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A MARKETING	2	0	0	0	2
Total plantilla	**23**	**0**	**0**	**0**	**23**

Tabla 21. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Sinerba

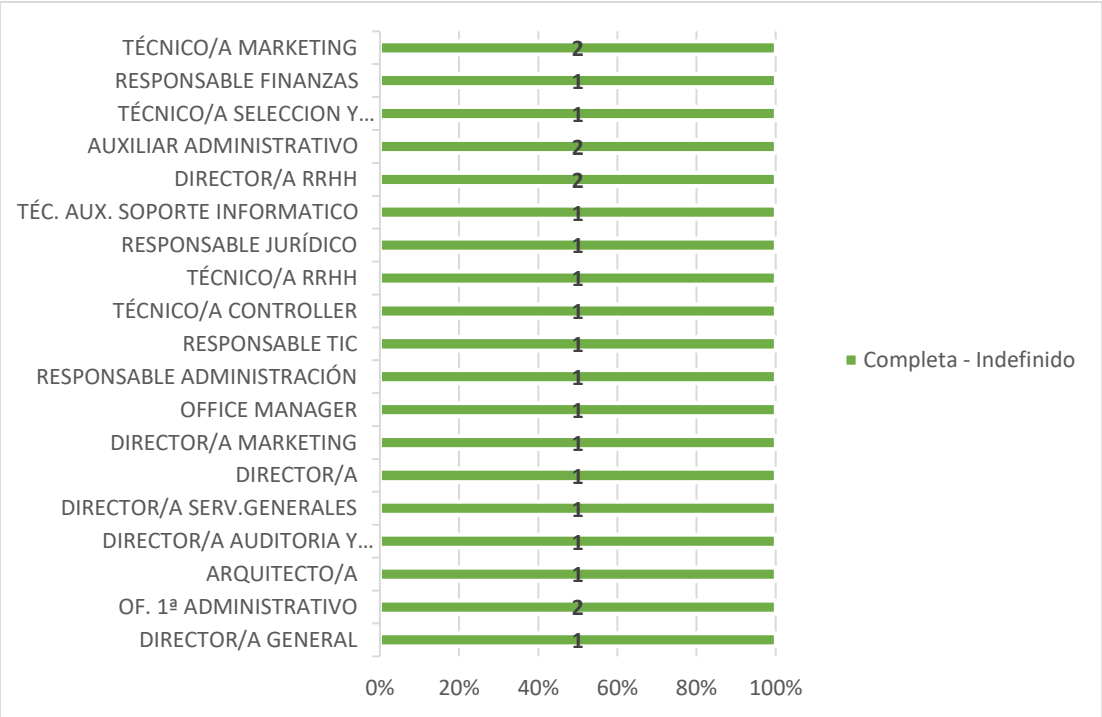


Gráfico 20. Personas por contrato y jornada, según puesto de Sinerba

Durante el 2024 no se han producido bajas.

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	PLANTILLA	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 22. Distribución de bajas laborales por sexo de Sinerba

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	PLANTILLA	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 23. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Sinerba

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-10,37%	-0,52%	0%	-4,72%

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-11,40%	-0,29%	0	-5,65%

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	2,83%	10,49%	0%	6,30%

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
TOTAL	4,12%	7,23%	0	5,56%

Tabla 24. Diferencia Salarial de Sinerba

Al equiparar los salarios, hay una diferencia media del 6,30% a favor de los hombres. La diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos viene motivada por la temporalidad de los contratos y la asignación de complementos pactados.

BILBA CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURAS S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	619	94%
Mujer	37	6%
Total plantilla	656	100%

Tabla 25. Distribución de plantilla por sexo de Bilba

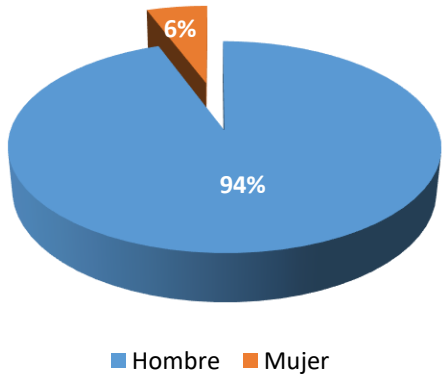


Gráfico 21. Distribución de plantilla por sexo de Bilba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	5	100%	0	0%	5	1%
20 a 25	26	96%	1	4%	27	4%
25 a 30	29	88%	4	12%	33	5%
30 a 35	44	86%	7	14%	51	8%
35 a 40	54	87%	8	13%	62	9%
40 a 45	69	91%	7	9%	76	12%
45 a 50	107	97%	3	3%	110	17%
50 a 55	127	98%	3	2%	130	20%
55 a 60	89	99%	1	1%	90	14%
Más de 60	69	96%	3	4%	72	11%
Total plantilla	**619**	**94%**	**37**	**6%**	**656**	**100%**

Tabla 26. Distribución de plantilla por sexo y edad de Bilba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	569	99%	35	<1%	604	92%
ARGELIA	1	100%	0	0%	1	<1%
ARGENTINA	1	100%	0	0%	1	<1%
BOLIVIA	1	100%	0	0%	1	<1%
COLOMBIA	4	100%	0	0%	4	<1%
ECUADOR	4	100%	0	0%	4	<1%
ITALIA	3	75%	1	25%	4	<1%
MARRUECOS	23	100%	0	0%	23	3.5%
MOLDAVIA	1	100%	0	0%	1	<1%
REINO UNIDO	0	0%	1	100%	0	<1%
RUMANIA	2	100%	0	0%	2	<1%
SENEGAL	1	100%	0	0%	1	<1%
UCRANIA	3	100%	0	0%	3	<1%
URUGUAY	2	100%	0	0%	2	<1%
CHINA	2	100%	0	0%	2	<1%
REP. CHECA	1	100%	0	0%	1	<1%
VENEZUELA	1	100%	0	0%	1	<1%
Total plantilla	**619**	**94%**	**37**	**6%**	**656**	**100%**

Tabla 27. Distribución de plantilla por sexo y edad de Bilba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Completa	**617**	**94%**	**36**	**6%**	**653**	**99%**
Indefinido	576	94%	36	6%	612	93%
Temporal	41	100%	0	0%	41	6%
Parcial	**2**	67%	**1**	33%	**3**	**<1%**
Indefinido	2	67%	1	33%	3	<1%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 28. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Bilba

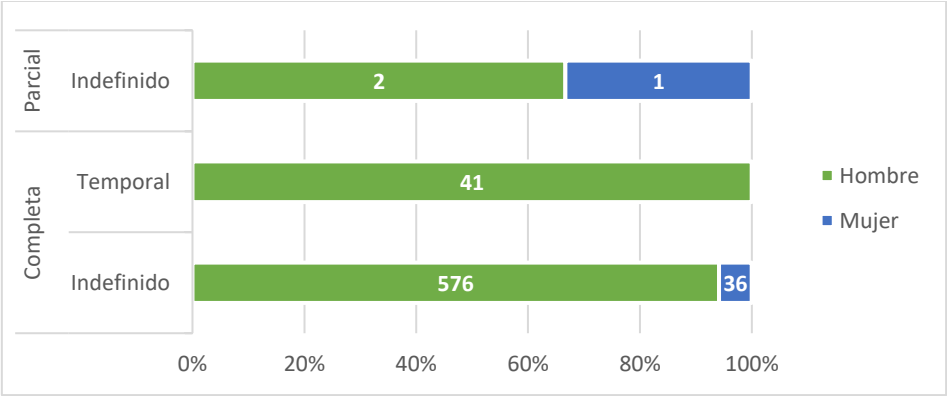


Gráfico 22. Personas por contrato y jornada, según sexo de Bilba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	5	0	0	0	10
20 a 25	22	3	2	1	38
25 a 30	27	6	0	0	36
30 a 35	50	1	0	0	83
35 a 40	61	1	0	0	76
40 a 45	71	5	0	0	110
45 a 50	106	3	1	0	134
50 a 55	119	11	0	0	148
55 a 60	84	6	0	0	129
Más de 60	67	5	0	0	65
Total plantilla	**612**	**41**	**3**	**0**	**656**

Tabla 29. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Bilba

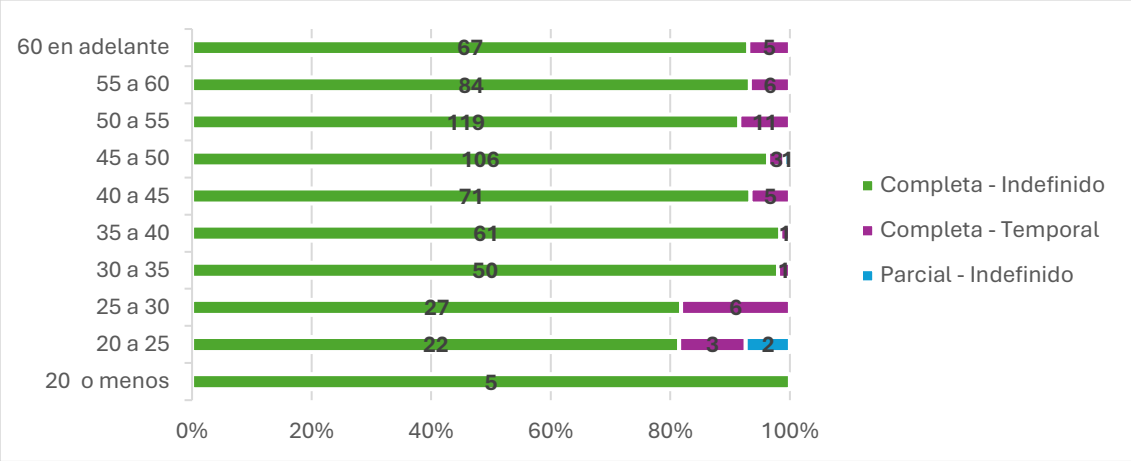


Gráfico 23. Personas por contrato y jornada, según edad de Bilba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	TOTAL
CAPATAZ	20	1	0	0	21
OF. 1ª ALBAÑIL	119	6	0	0	125
ENCARGADO/A	44	2	0	0	46
OF. 1ª GRUISTA	52	3	0	0	55
JEFE/A GRUPO ENERGIA	1	0	0	0	1
OF. 2ª ALBAÑIL	22	3	0	0	25
RESP.CTAS.POR PAGAR	1	0	0	0	1
JEFE/A DE GRUPO	4	0	0	0	4
JEFE/A DE OBRA	36	2	0	0	38
OFICIAL 1ª OFICIO	2	0	0	0	2
OF. 1ª MAQUINISTA	4	1	0	0	5
CONTROLLER	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO/A OBRA	1	0	0	0	1
OF. 1ª FERRALLA	11	2	0	0	13
OF. 2ª FERRALLA	5	0	0	0	5
RESP. DPTO. PROYECTOS COLABORATIVOS	1	0	0	0	1
OF. 2ª MAQUINISTA	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A DE PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	1	0	0	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	5	0	0	0	5
JEFE/A DE ESTUDIOS OBRA PRIVADA	1	0	0	0	1
OF. 2ª ADMINISTRATIVO	3	0	0	0	3
DIRECTOR/A OBRA PRIVADA	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO/A PRL	2	0	0	0	2
OF. 2ª SEGURIDAD	1	0	0	0	1
JEFE/A INSTALACIONES	0	1	0	0	1
DIRECTOR/A DE OBRA PUBLICA	1	0	0	0	1
ENCARGADO/A GENERAL	1	0	0	0	1
JEFE/A PRODUCCIÓN	26	0	0	0	26
OF. 1ª ELECTRICISTA	1	0	0	0	1
ENCARGADO/A DE OBRA	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A TEC. OBRA PRIVADA	1	0	0	0	1
ARQUITECTO	1	0	0	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	2	1	0	11
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OBRA	4	0	0	0	4
DIRECTOR/A PRODUCCIÓN	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A COMPRAS Y CONTRATACION	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A CONTRATACIÓN	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A GENERAL	3	0	0	0	3
DIRECTOR/A TÉCNICO	3	0	0	0	3
JEFE/A AUDITORÍA	1	0	0	0	1
JEFE/A PRODUCCIÓN EDIFICACION	1	0	0	0	1
OF. 1ª ALICATADOR/A	2	0	0	0	2
OF. 1ª CONDUCTOR/A	8	0	0	0	8
OF. 1ª ENCOFRADOR/A	16	4	0	0	20

OF. 1ª FONTANERO/A	1	0	0	0	1
OF. 1ª MECÁNICO/A	2	0	0	0	2
OF. 1ª PINTOR/A	5	0	0	0	5
OF. 1ª REPLANTEADOR/A	9	0	0	0	9
OF. 1ª SOLADOR/A	4	0	0	0	4
OF. 1ª SOLDADOR/A	1	0	0	0	1
OF. 2ª ENCOFRADOR/A	12	0	0	0	12
OF. 2ª TORITERO/A	5	1	0	0	6
PEON/A	116	10	0	0	126
RESPONSABLE CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1	0	0	0	1
RESP.DE ESTUDIOS DELEG. MADRID	1	0	0	0	1
TÉC. AUX. OBRA	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A ESTUDIO	6	2	1	0	9
TÉCNICO/A ESTUDIO ENERGÍA	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A INSTALACIONES	4	0	1	0	5
TÉCNICO/A CALIDAD PRE-VENTA	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A COMPRAS	6	0	0	0	6
TÉCNICO/A CONTRATACION	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A CUENTAS	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A DE POSTVENTA	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A DE PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	6	1	0	0	7
ADMIN. TEC. DE CUENTAS	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A BIM	1	0	0	0	1
Total plantilla	**612**	**41**	**3**	**0**	**656**

Tabla 30. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Bilba

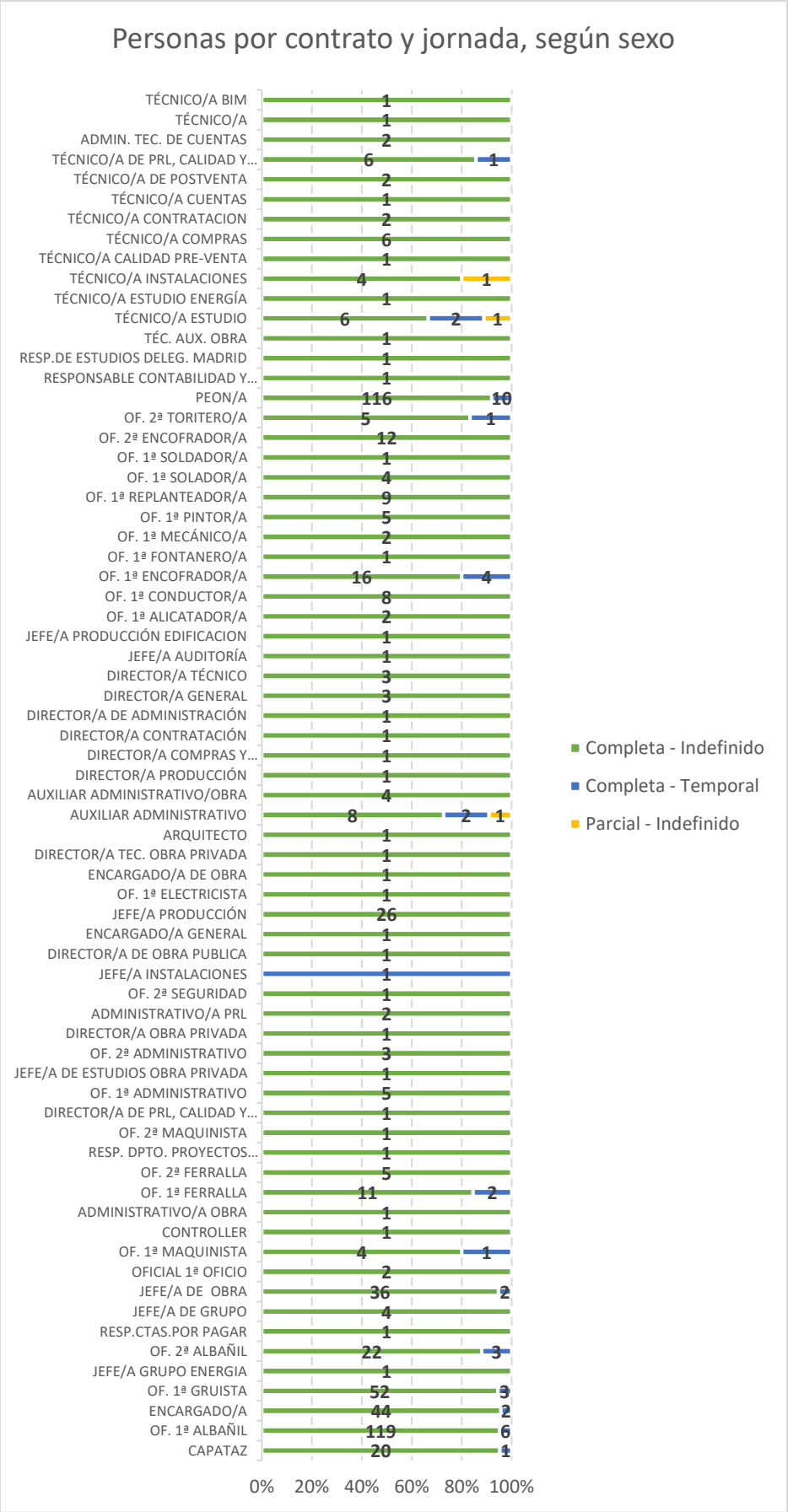


Gráfico 24. Personas por contrato y jornada, según puesto de Bilba

Las bajas durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	PLANTILLA	
Hombre	60	98%
Mujer	1	2%
Total plantilla	**64**	**100%**

Tabla 31. Distribución de bajas por sexo de Bilba

Los despidos, son bajas por finalización de proyectos.

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	PLANTILLA	
Hombre	7	100%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**7**	**100%**

Tabla 32. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Bilba

Estamos trabajando en medidas alternativas. Actualmente se está tramitando el certificado de execepcionalidad.

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-1,05%	-3,87%	-1,54%	-3,14%

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-0,34 %	-11,39%	-1,54%	-3,14%

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADAS
TOTAL	-0,40%	-10,54%	-1,22	-0,80%

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	-0,34 %	-10,54%	-0,41%	-1,05%

Tabla 33. Diferencia Salarial de Bilba

Al equiparar los salarios, hay una diferencia media del 0,80% a favor de las mujeres. La diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales, viene motivada por:

- La temporalidad y parcialidad del personal.
- La segregación horizontal y vertical
- La asignación de complementos asociados a acciones tradicionalmente masculinizadas.

LEBA SERVICIOS Y OBRAS S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	51	94%
Mujer	3	6%
Total plantilla	54	100%

Tabla 34. Distribución de plantilla por sexo de Leba

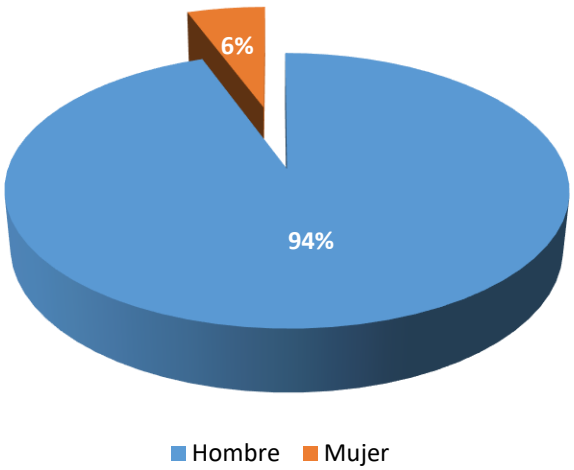


Gráfico 25. Distribución de plantilla por sexo de Leba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	1	100%	0	0%	1	2%
25 a 30	2	67%	1	33%	3	5.5%
30 a 35	4	100%	0	0%	4	7.5%
35 a 40	8	100%	0	0%	8	15%
40 a 45	8	89%	1	11%	9	17%
45 a 50	8	89%	1	11%	9	17%
50 a 55	9	100%	0	0%	9	17%
55 a 60	6	100%	0	0%	6	11%
Más de 60	5	100%	0	0%	5	9%
Total plantilla	**51**	**94%**	**3**	**6%**	**54**	**100%**

Tabla 35. Distribución de plantilla por sexo y edad de Leba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	49	94%	3	6%	52	96%
RUMANIA	1	100%	0	0%	1	2%
SENEGAL	1	100%	0	0%	1	2%
Total plantilla	**51**	**94%**	**3**	**6%**	**54**	**100%**

Tabla 36. Distribución de plantilla por sexo y edad de Leba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Completa	**51**	**96%**	**2**	**4%**	**53**	**98%**
Indefinido	48	96%	2	4%	50	92.5%
Temporal	3	100%	0	0%	3	5.5%
Parcial	**0**	0%	**1**	100%	**1**	**2 %**
Indefinido	0	0%	1	100%	1	2%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 37. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Leba

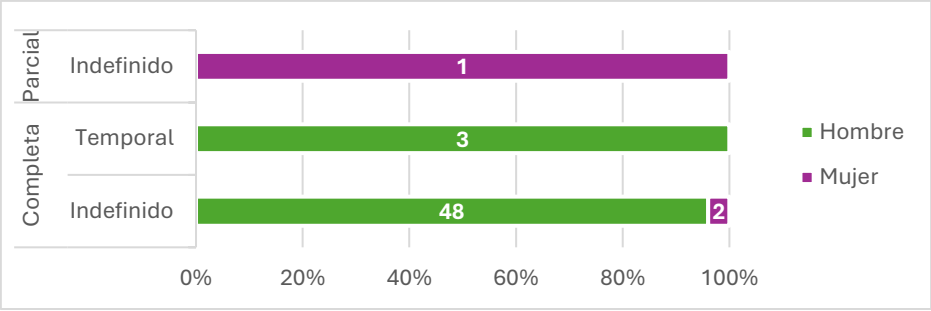


Gráfico 26. Personas por contrato y jornada, según sexo de Leba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	0	0	0	0	0
20 a 25	1	0	0	0	1
25 a 30	2	0	1	0	3
30 a 35	4	0	0	0	4
35 a 40	7	1	0	0	8
40 a 45	9	0	0	0	9
45 a 50	9	0	0	0	9
50 a 55	8	1	0	0	9
55 a 60	5	1	0	0	6
Más de 60	5	0	0	0	5
Total plantilla	**50**	**3**	**1**	**0**	**54**

Tabla 38. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Leba

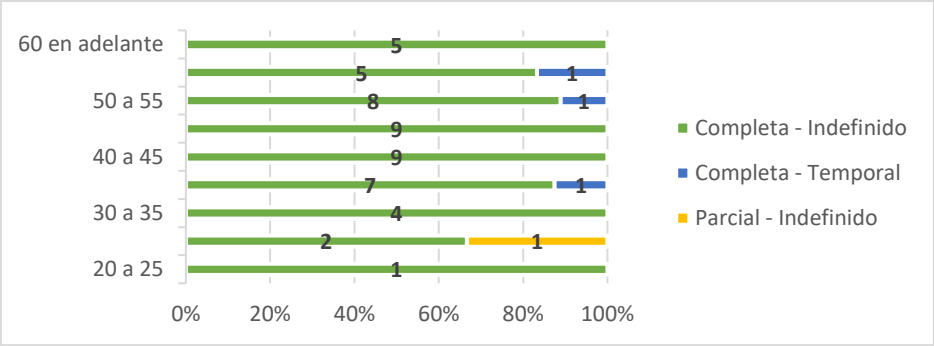


Gráfico 27. Personas por contrato y jornada, según edad de Leba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
AUX. ADMINISTRATIVO	2	0	0	0	2
ENCARGADO/A GENERAL	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A ESTUDIO	2	0	0	0	2
OF. 1ª FONTANERO/A	1	0	0	0	1
OF. 1ª SOLDADOR/A	1	0	0	0	1
JEFE/A DE OBRA	5	0	0	0	5
PEON/A	11	1	0	0	12
TITULADO MEDIO	1	1	0	0	2
OF. 1ª ALBAÑIL	8	0	0	0	8
OF. 2ª ALBAÑIL	2	0	0	0	2
OFICIAL 1ª OFICIO	1	0	0	0	1
OFICIAL 1ª	13	1	0	0	14
DIRECTOR/A GRAL	1	0	0	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	0	0	1	0	1
Total plantilla	**50**	**3**	**1**	**0**	**54**

Tabla 39. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Leba

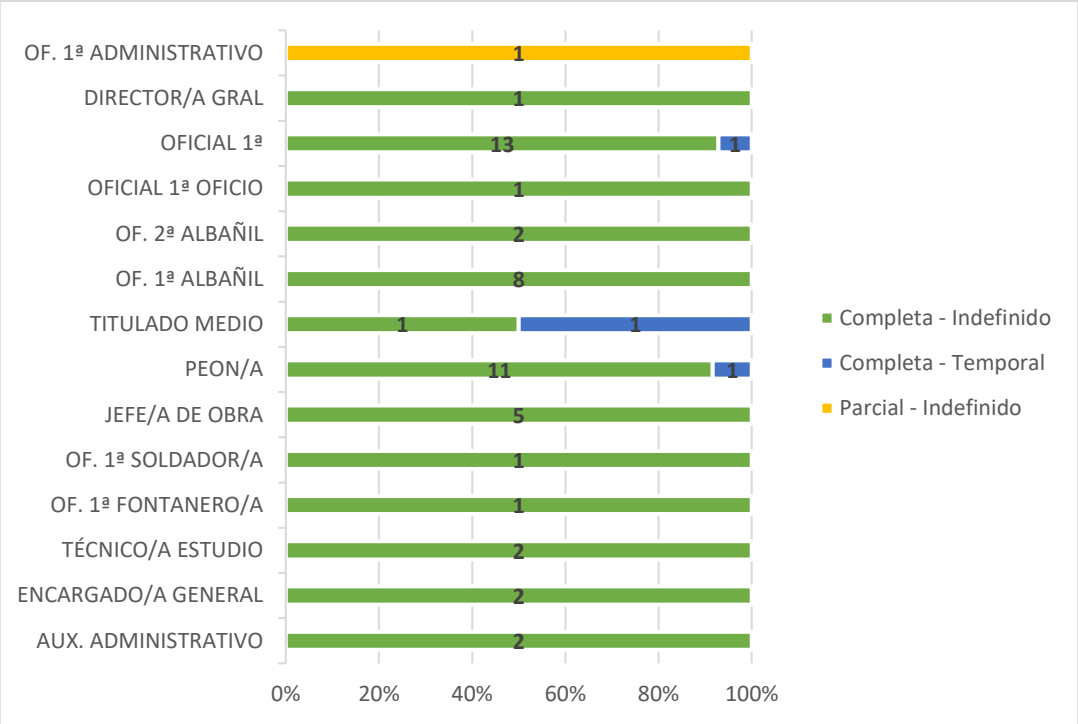


Gráfico 28. Personas por contrato y jornada, según puesto de Leba

Las bajas durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	4	100%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**4**	**100%**

Tabla 40. Distribución de bajas por sexo de Leba

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 41. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Leba

Se está trabajando en medidas alternativas.

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-26,20%	-18,70%	-27,41	-21,13%

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-23,33%	-17,78%	-24,20%	-19,27%

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0,33%	2,64%	-0,06%	1,88%

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0,36%	2,67%	-0,08	1,92%

Tabla 42. Diferencia Salarial de Leba

Al equiparar los salarios, hay una diferencia media del 1,88% a favor de los hombres en el puesto de jefe de obra, que es el puesto compartido por ambos sexos. La diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales, viene motivada por:

- La temporalidad de los contratos.
- La asignación de complementos asociados a acciones tradicionalmente masculinizadas.

SUBA PROYECTOS COMPARTIDOS S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	7	54%
Mujer	6	46%
Total plantilla	**13**	**100%**

Tabla 43. Distribución de plantilla por sexo de Suba

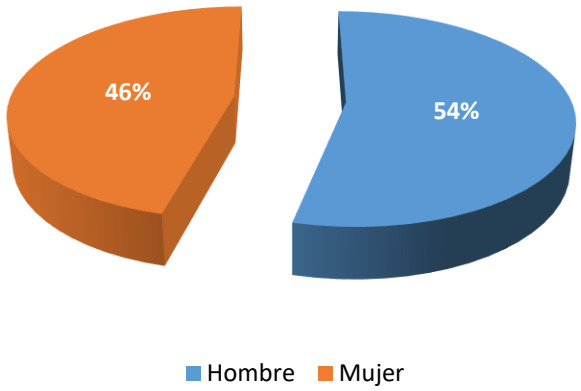


Gráfico 29. Distribución de plantilla por sexo de Suba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	0	0%	0	0%	0	0%
25 a 30	1	50%	1	50%	2	33%
30 a 35	1	50%	1	50%	2	0%
35 a 40	1	50%	1	50%	2	22%
40 a 45	0	0%	2	100%	2	0%
45 a 50	2	67%	1	33%	3	22%
50 a 55	0	0%	0	0%	0	0%
55 a 60	1	100%	0	0%	1	11%
Más de 60	1	100%	0	0%	1	0%
Total plantilla	**7**	**54%**	**6**	**46%**	**13**	**100%**

Tabla 44. Distribución de plantilla por sexo y edad de Suba

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	6	50%	6	50%	12	92%
HUNGRÍA	1	100%	0	0%	1	8%
Total plantilla	**7**	**54%**	**6**	**46%**	**13**	**100%**

Tabla 45. Distribución de plantilla por sexo y edad de Suba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Completa	**7**	**54%**	**6**	**46%**	**8**	**100%**
Indefinido	7	58%	5	42%	12	92%
Temporal	0	0%	1	100%	1	8%
Parcial	**0**	0%	**0**	0%	**0**	**0%**
Indefinido	0	0%	0	0%	0	0%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 46. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Suba

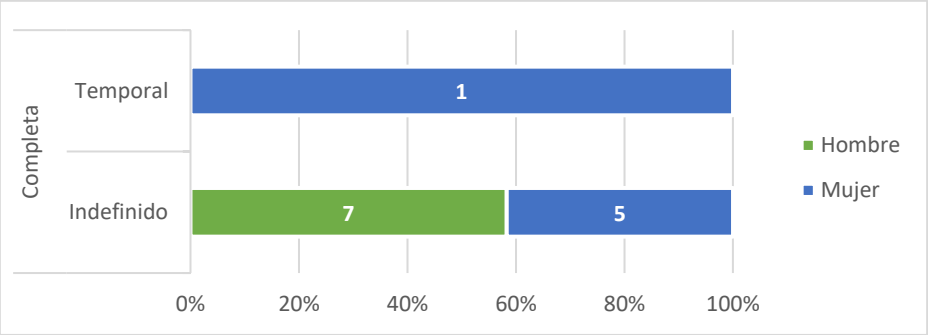


Gráfico 30. Personas por contrato y jornada, según sexo de Suba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	0	0	0	0	0
20 a 25	0	0	0	0	0
25 a 30	2	0	0	1	2
30 a 35	1	1	0	0	2
35 a 40	2	0	0	0	2
40 a 45	1	0	0	0	1
45 a 50	3	0	0	0	3
50 a 55	0	0	0	0	0
55 a 60	1	0	0	0	1
Más de 60	1	0	0	0	1
Total plantilla	**12**	**1**	**0**	**0**	**13**

Tabla 47. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Suba

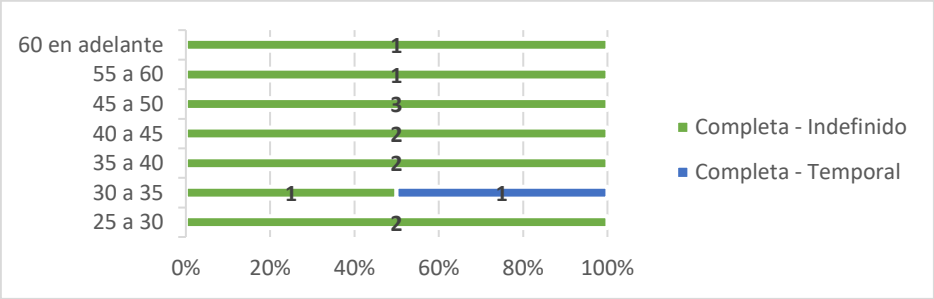


Gráfico 31. Personas por contrato y jornada, según edad de Suba

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
AUX. ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A FINANCIERO	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A GENERAL	3	0	0	0	3
TÉCNICO	1	0	0	0	1
TÉCNICO COMERCIAL	1	0	0	0	1
COMERCIAL	0	1	0	0	1
ABOGADO/A	1	0	0	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
GERENTE COMERCIAL	1	0	0	0	1
TÉCNICO PROMOCIONES	1	0	0	0	1
COMERCIAL EXP. RETAIL	1	0	0	0	1
Total plantilla	**12**	**1**	**0**	**0**	**13**

Tabla 48. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Suba

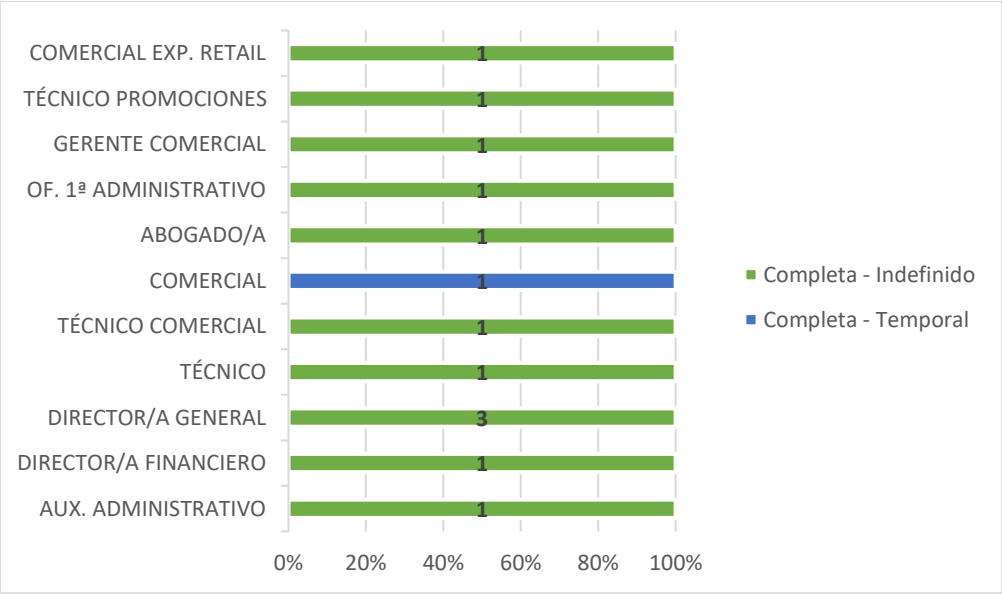


Gráfico 32. Personas por contrato y jornada, según puesto de Suba

Las bajas durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 49. Distribución de despidos por sexo de Suba

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	PLANTILLA	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 50. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Suba

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**

Tabla 51. Diferencia Salarial de Suba

En este caso no se puede analizar si existe o no brecha salarial porque no coinciden hombre y mujeres en los mismos puestos.

SABIA ENERGÍA S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	15	83%
Mujer	3	17%
Total plantilla	18	100%

Tabla 52. Distribución de plantilla por sexo de Sabia

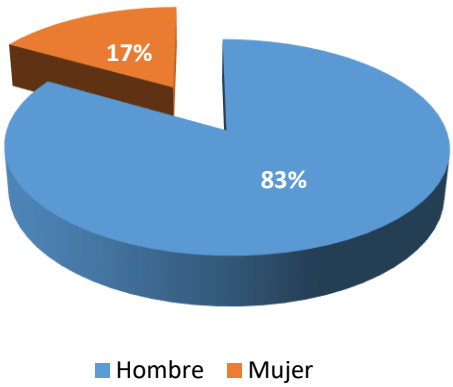


Gráfico 33. Distribución de plantilla por sexo de Sabia

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	2	100%	0	0%	2	11%
25 a 30	1	67%	2	33%	3	17%
30 a 35	2	100%	0	0%	2	11%
35 a 40	0	0%	0	0%	0	0%
40 a 45	3	100%	0	0%	3	17%
45 a 50	3	0%	0	0%	3	17%
50 a 55	3	100%	0	0%	3	17%
55 a 60	1	100%	0	0%	1	5.5%
Más de 60	0	0%	1	100%	1	5.5%
Total plantilla	**15**	**83%**	**3**	**17%**	**18**	**100%**

Tabla 53. Distribución de plantilla por sexo y edad de Sabia

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	15	83%	3	17%	18	100%
Total plantilla	**15**	**83%**	**3**	**17%**	**18**	**100%**

Tabla 54. Distribución de plantilla por sexo y edad de Sabia

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Completa	**15**	**83%**	**3**	**17%**	**18**	**100%**
Indefinido	12	80%	3	20%	15	83%
Temporal	3	100%	0	0%	3	17%
Parcial	**0**	0%	**0**	0%	**0**	**0%**
Indefinido	0	0%	0	0%	0	0%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 55. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Sabia

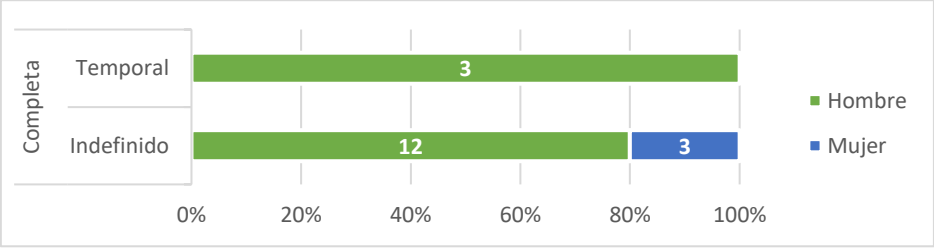


Gráfico 34. Personas por contrato y jornada, según sexo de Sabia

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	0	0	0	0	0
20 a 25	1	1	0	0	2
25 a 30	3	0	0	0	3
30 a 35	2	0	0	0	2
35 a 40	0	0	0	0	0
40 a 45	3	0	0	0	3
45 a 50	2	1	0	0	3
50 a 55	2	1	0	0	3
55 a 60	1	0	0	0	1
Más de 60	1	0	0	0	1
Total plantilla	**15**	**3**	**0**	**0**	**18**

Tabla 56. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Sabia

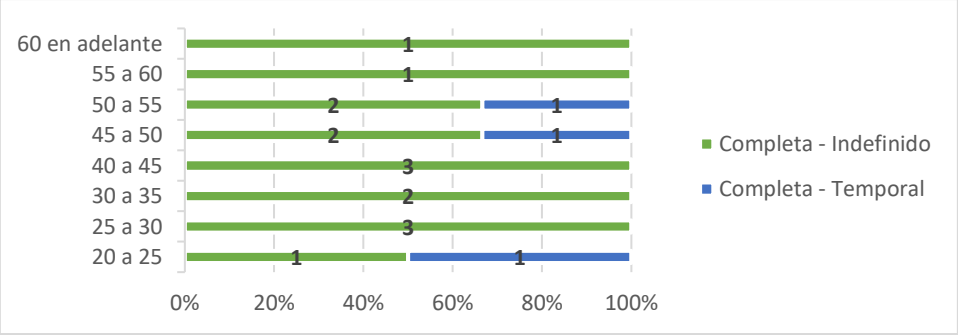


Gráfico 35. Personas por contrato y jornada, según edad de Sabia

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
INGENIERO/A	6	0	0	0	6
DIRECTOR/A GERENTE	1	2	0	0	1
RESPONSABLE COMERCIAL	1	0	0	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
ING. TÉC. INDUSTRIAL	2	1	0	0	3
COMERCIAL	1	0	0	0	1
OF. 1ª OFICIO	1	1	0	0	2
PEON/A	1	1	0	0	2
DIRECTOR/A GRAL	1	0	0	0	1
Total plantilla	**15**	**3**	**0**	**0**	**18**

Tabla 57. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Sabia

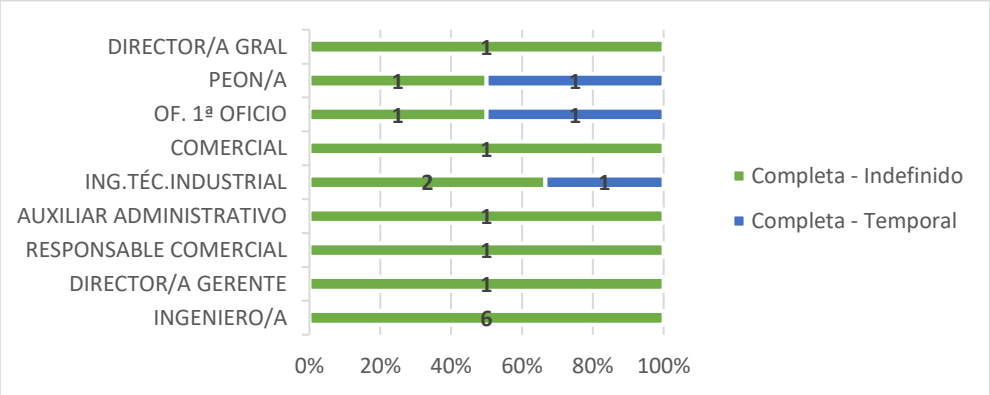


Gráfico 36. Personas por contrato y jornada, según puesto de Sabia

Las bajas durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	3	100%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**3**	**100%**

Tabla 58. Distribución de bajas por sexo de Sabia

No se tratan de despidos, sino de bajas voluntarias por parte de las personas trabajadoras.

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 59. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Sabia

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	16,74%	19,19%	0%	16,92%

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	16,94%	18,37%	0%	16,23%

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0,01%	11,70%	0%	2,87%

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARAD0	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0,22%	10,74%	0%	2,29%

Tabla 60. Diferencia Salarial de Suba

Al equiparar los salarios, hay una diferencia media del 2,87% a favor de los hombres. La diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales, viene motivada por:

- La temporalidad de los contratos.
- La asignación de complementos asociados a acciones tradicionalmente masculinizadas.

TAILOR RETAIL MAKERS S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	43	77%
Mujer	13	23%
Total plantilla	56	100%

Tabla 61. Distribución de plantilla por sexo de Tailor

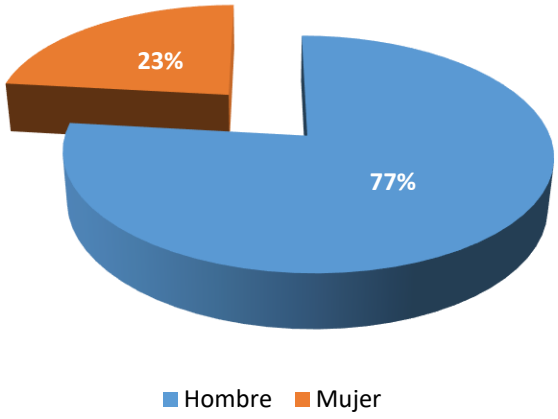


Gráfico 37. Distribución de plantilla por sexo de Tailor

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	1	100%	0	0%	1	2%
20 a 25	4	100%	0	0%	4	7%
25 a 30	0	0%	2	100%	2	4%
30 a 35	3	50%	3	50%	6	11%
35 a 40	6	75%	2	25%	8	14%
40 a 45	6	75%	2	25%	8	14%
45 a 50	5	71%	2	29%	7	12.5%
50 a 55	10	91%	1	9%	11	20%
55 a 60	6	86%	1	14%	7	12.5%
Más de 60	2	100%	0	0%	2	4%
Total plantilla	**43**	**77%**	**13**	**23%**	**56**	**100%**

Tabla 62. Distribución de plantilla por sexo y edad de Tailor

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	41	76%	13	24%	54	96%
MARRUECOS	1	100%	0	0%	1	2%
SENEGAL	1	100%	0	0%	1	2%
Total plantilla	**43**	**77%**	**13**	**23%**	**56**	**100%**

Tabla 63. Distribución de plantilla por sexo y edad de Tailor

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Completa	**43**	**77%**	**13**	**23%**	**56**	**100%**
Indefinido	40	75%	13	25%	53	93%
Temporal	3	100%	0	0%	3	7%
Parcial	**0**	0%	**0**	0%	**0**	**0%**
Indefinido	0	0%	0	0%	0	0%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 64. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Tailor

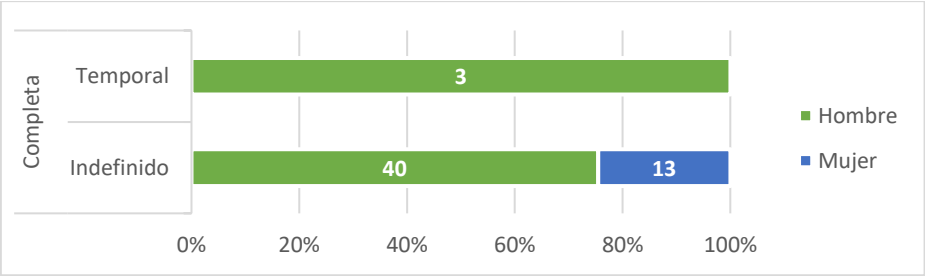


Gráfico 38. Personas por contrato y jornada, según sexo de Tailor

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	1	0	0	0	1
20 a 25	4	0	0	0	4
25 a 30	2	0	0	0	2
30 a 35	6	0	0	0	6
35 a 40	8	0	0	0	8
40 a 45	7	1	0	0	8
45 a 50	7	0	0	0	7
50 a 55	10	1	0	0	11
55 a 60	6	1	0	0	7
Más de 60	2	0	0	0	2
Total plantilla	**53**	**3**	**0**	**0**	**56**

Tabla 65. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Tailor

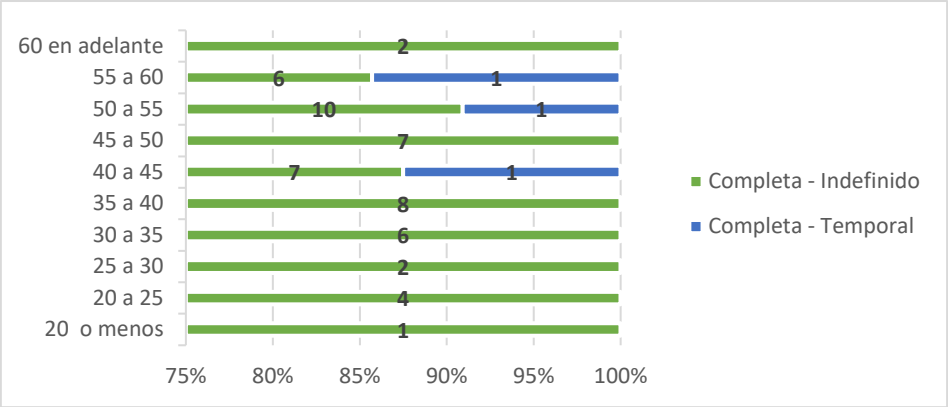


Gráfico 39. Personas por contrato y jornada, según edad de Tailor

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		**Jornada parcial**		
Clasificación profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
ENCARGADO/A	4	1	0	0	5
ENCARGADO/A GENERAL	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO FACILITY	1	0	0	0	1
OF. 1ª ALBAÑIL	4	0	0	0	4
ADMINISTRATIVO COMPRAS	1	0	0	0	1
JEFE DPTO. FINANCIERO	1	0	0	0	1
JEFE/A DE OBRA	6	0	0	0	6
OF. 1ª OFICIO	1	0	0	0	1
OFICIAL 1ª	4	0	0	0	4
PEON/A	14	2	0	0	16
RESP. DPTO. ESTUDIOS	1	0	0	0	1
RESPONSABLE DPTO. FACILITY	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A ESTUDIO	3	0	0	0	3
ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	3	0	0	0	3
DIRECTOR/A GENERAL	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A TÉCNICO	1	0	0	0	1
JEFE/A PRODUCCIÓN	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A DE PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A COMPRAS Y CONTRATACIÓN	1	0	0	0	1
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1	0	0	0	1
Total plantilla	**50**	**4**	**0**	**0**	**54**

Tabla 66. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Tailor

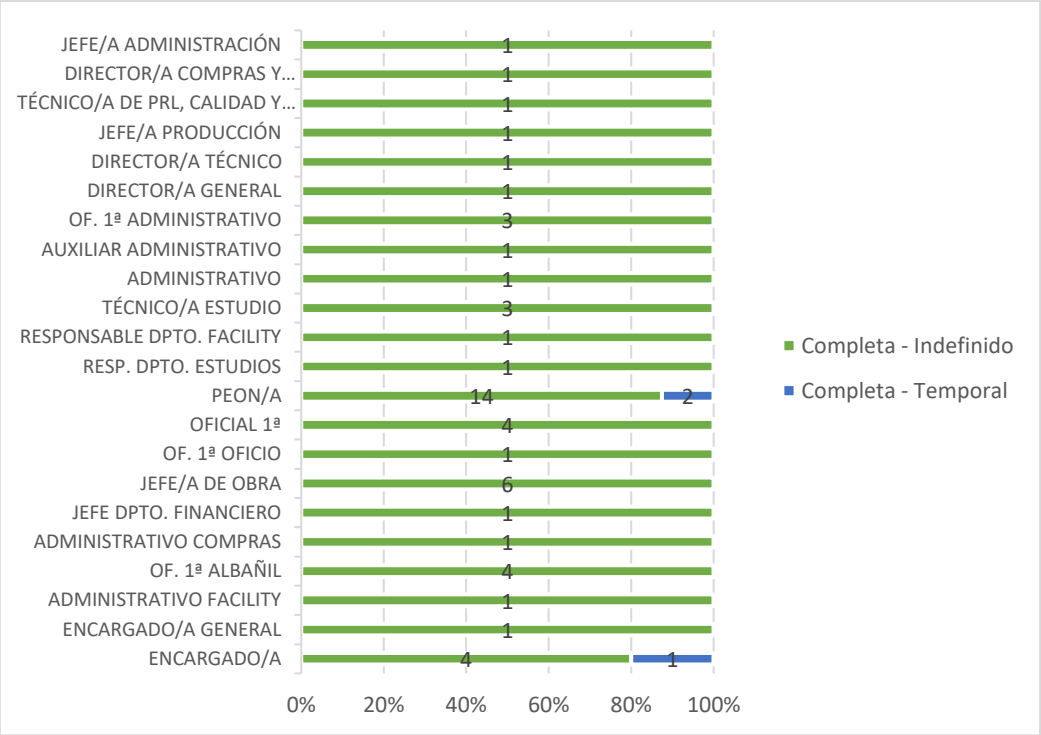


Gráfico 40. Personas por contrato y jornada, según puesto de Tailor

Las bajas durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	1	100%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**1**	**100%**

Tabla 67. Distribución de despidos por sexo de Tailor

Se trata de una baja voluntaria.

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 68. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Tailor

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-10,03%	3,56%	-10,36%	-4,01%

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	-10,06%	3,67%	-10,71%	-4,01%

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0,28%	6,66%	-0,58%	2,94%

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0,12%	6,49%	-0,105	2,84%

Tabla 69. Diferencia Salarial Tailor

Al equiparar los salarios, hay una diferencia media del 2,94% a favor de los hombres. La diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales, viene motivada por:

- La temporalidad de los contratos.
- La asignación de complementos pactados.

LIVETING TRANSFORMACIÓN DE EDIFICIOS S.L.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	1	50%
Mujer	1	50%
Total plantilla	**2**	100%

Tabla 70. Distribución de plantilla por sexo de Liveting

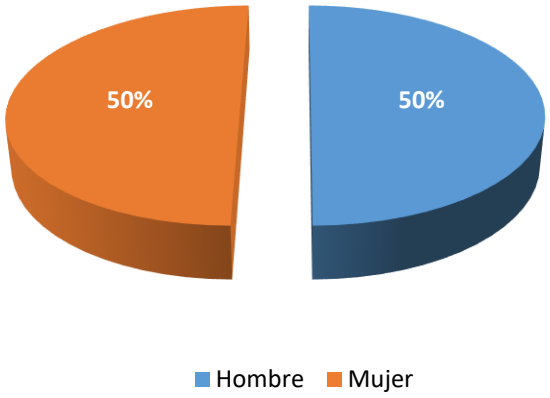


Gráfico 41. Distribución de plantilla por sexo de Liveting

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	0	0%	0	0%	0	0%
25 a 30	0	0%	0	0%	0	0%
30 a 35	0	0%	0	0%	0	0%
35 a 40	0	0%	0	0%	0	0%
40 a 45	1	50%	1	50%	2	100%
45 a 50	0	0%	0	0%	0	0%
50 a 55	0	0%	0	0%	0	0%
55 a 60	0	0%	0	0%	0	0%
Más de 60	0	0%	0	0%	0	0%
Total plantilla	**1**	**50%**	**1**	**50%**	**2**	**100%**

Tabla 71. Distribución de plantilla por sexo y edad de Liveting

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	1	50%	1	50%	2	100%
Total plantilla	**1**	**50%**	**1**	**50%**	**2**	**100%**

Tabla 72. Distribución de plantilla por sexo y edad de Liveting

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Completa	**1**	**50%**	**1**	**50%**	**2**	**100%**
Indefinido	1	50%	1	50%	2	100%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%
Parcial	**0**	0%	**0**	0%	**0**	**0%**
Indefinido	0	0%	0	0%	0	0%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 73. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Liveting

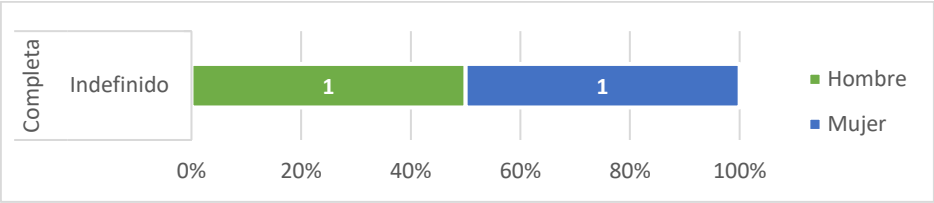


Gráfico 42. Personas por contrato y jornada, según sexo de Liveting

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Rango de edad	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
Menos de 20	0	0	0	0	0
20 a 25	0	0	0	0	0
25 a 30	0	0	0	0	0
30 a 35	0	0	0	0	0
35 a 40	0	0	0	0	0
40 a 45	2	0	0	0	2
45 a 50	0	0	0	0	0
50 a 55	0	0	0	0	0
55 a 60	0	0	0	0	0
Más de 60	0	0	0	0	0
Total plantilla	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**

Tabla 74. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Liveting

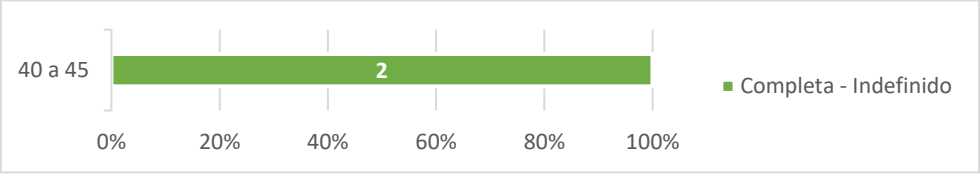


Gráfico 43. Personas por contrato y jornada, según edad de Liveting

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Indefinido**	**Temporal**	**TOTAL**
ING.TÉC.INDUSTRIAL	1	0	0	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
Total plantilla	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**

Tabla 75. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Liveting

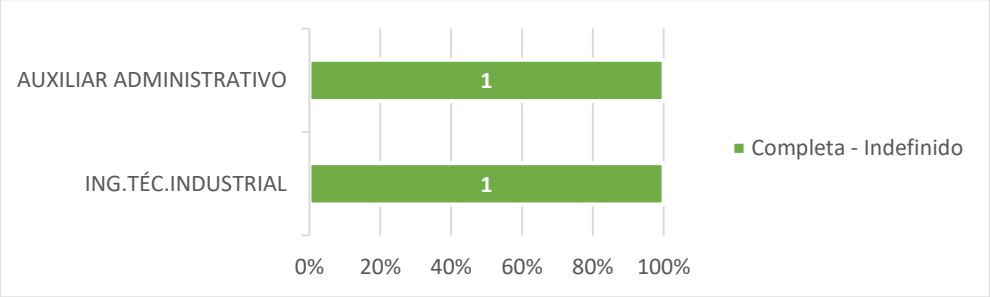


Gráfico 44. Personas por contrato y jornada, según puesto de Liveting

Las bajas durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 76. Distribución de bajas por sexo de Liveting

Personas con discapacidad en plantilla durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	0	0%
Mujer	0	0%
Total plantilla	**0**	**0%**

Tabla 77. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Liveting

Resultado del Registro Retributivo según valoración de puestos de trabajo:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPL.SAL EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVAS
TOTAL	0	0	0	0

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPL.SAL EQUPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0	0	0	0

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

	SALARIO BASE EQUIPARAD0	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADO
TOTAL	0	0	0	0

Tabla 78. Diferencia Salarial de Liveting

En este caso no se puede analizar si existe o no brecha salarial porque no coinciden hombre y mujeres en los mismos puestos.

DATOS PLANTILLAS AGRUPADOS DE SINERBA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y TIPO DE CONTRATO

La plantilla de **SINERBA** se encuentra distribuida en distintas empresas, de la siguiente manera:

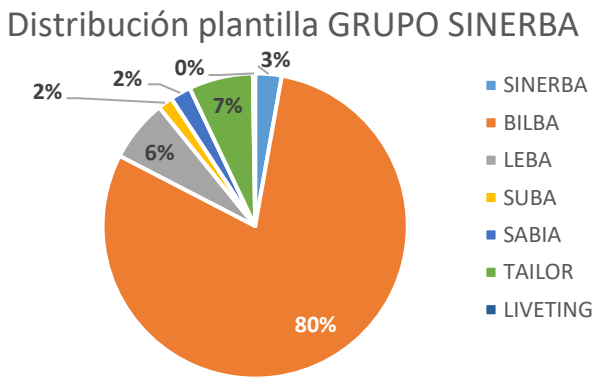


Gráfico 45. Distribución de plantilla por sexo de las empresas del GRUPO SINERBA

La plantilla se encuentra distribuida en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SEGÚN SEXO		
SEXO	PLANTILLA	
Hombre	752	91%
Mujer	70	9%
Total plantilla	**822**	**100%**

Tabla 79. Distribución de plantilla por sexo del grupo SINERBA

Como se puede observar la plantilla se encuentra altamente masculinizada, siendo el porcentaje de hombres (91%) muy superior al de las mujeres (9%).

En cuanto a la edad de la plantilla, a continuación, podemos observar los datos de la misma, desagregados por sexo.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Menos de 20	6	100%	0	0%	6	1%
20 a 25	34	92%	3	8%	37	4.5%
25 a 30	35	74%	12	26%	47	6%
30 a 35	55	83%	11	17%	66	8%
35 a 40	71	86%	12	14%	83	10%
40 a 45	85	89%	11	11%	96	12%
45 a 50	128	93%	10	7%	138	17%
50 a 55	155	97%	5	3%	160	19.5%
55 a 60	106	98%	2	2%	108	13%
Más de 60	77	95%	4	5%	81	10%
Total plantilla	**752**	**91 %**	**70**	**9%**	**822**	**100%**

Tabla 80. Distribución de plantilla por sexo y edad del GRUPO SINERBA

La plantilla tiene una edad media de 46 años. Esta media sube en el caso de los hombres (47 años), pero es inferior en el caso de las mujeres de la plantilla (39 años). Podemos observar cómo, a menudo que aumenta el intervalo de edad, aumenta la diferencia de representación de hombres sobre mujeres.

En cuanto a las distintas nacionalidades que se encuentran representadas en la plantilla, podemos ver que hay hasta 16 nacionalidades distintas, siendo Marruecos la más representada, seguida de Colombia y Ecuador.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NACIONALIDAD						
Nacionalidad	**Hombre**	**% Hombre**	**Mujer**	**% Mujer**	**TOTAL**	**% TOTAL**
ESPAÑA	696	99%	68	<1%	764	93%
ARGELIA	1	100%	0	0%	1	<1%
ARGENTINA	1	100%	0	0%	1	<1%
BOLIVIA	1	100%	0	0%	1	<1%
COLOMBIA	4	100%	0	0%	4	<1%
ECUADOR	4	100%	0	0%	4	<1%
ITALIA	3	75%	1	25%	4	<1%
MARRUECOS	24	100%	0	0%	24	3.5%
MOLDAVIA	1	100%	0	0%	1	<1%
REINO UNIDO	0	0%	1	100%	0	<1%
RUMANIA	3	100%	0	0%	3	<1%

SENEGAL	3	100%	0	0%	3	<1%
UCRANIA	3	100%	0	0%	3	<1%
URUGUAY	2	100%	0	0%	2	<1%
CHINA	2	100%	0	0%	2	<1%
REP. CHECA	1	100%	0	0%	1	<1%
VENEZUELA	1	100%	0	0%	1	<1%
HUNGRÍA	2	100%	0	0%	2	<1%
Total plantilla	**752**	**91 %**	**70**	**9%**	**822**	**100%**

Tabla 81. Distribución de plantilla por sexo y nacionalidad del GRUPO SINERBA

Al desagregar los datos por sexo, podemos ver como la plantilla extranjera se encuentra en torno al 7%. En el caso de los hombres, es del 7%, mientras que en el caso de las mujeres apenas llega al 3%.

A continuación, vamos a observar las diferentes modalidades de contrato que nos encontramos entre las personas que componen la plantilla:

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR SEXO						
	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Completa	**749**	**92%**	**68**	**8%**	**817**	**99%**
Indefinido	699	91%	67	9%	766	93%
Temporal	50	98%	1	2%	51	6%
Parcial	**3**	60%	**2**	40%	**5**	**<1%**
Indefinido	3	60%	2	40%	5	<1%
Temporal	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 82. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato del GRUPO SINERBA

Podemos comprobar como prácticamente la totalidad de los contratos realizados son de jornada completa. En lo referente a la duración de estos, un 93% de los contratos son de carácter indefinido, y apenas un 6% de carácter temporal. En lo referente a la desagregación por sexo, podemos comprobar como los contratos a jornada completa siguen la proporcionalidad de la plantilla mientras que a jornada parcial se distribuyen al 60% para los hombres y 40% para las mujeres.

Si atendemos a la edad, podemos ver como en la mayoría de los intervalos de edad, el % de temporalidad es similar; es en el intervalo de 35 a 40 años, donde se concentra el mayor porcentaje de contratación indefinida, mientras que el de mayor temporalidad se sitúa en los de 20 a 30 años.

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR EDAD						
	Jornada completa			Jornada parcial		
Rango de edad	Indefinido	Temporal	Discontinuo	Indefinido	Temporal	TOTAL
Menos de 20	6 (100%)	0	0	0	0	6
20 a 25	30 (81%)	4 (11%)	0	3	0	37
25 a 30	40 (85%)	6 (13%)	0	1	0	47
30 a 35	64(97%)	2(3%)	0	0	0	66
35 a 40	81 (98%)	2(2%)	0	0	0	83
40 a 45	90 (94%)	6 (6%)	0	0	0	96
45 a 50	133 (96%)	4 (3%)	0	1	0	138
50 a 55	146 (91%)	14 (9%)	0	0	0	160
55 a 60	100 (93%)	8 (7%)	0	0	0	108
Más de 60	76 (94%)	5 (6%)	0	0	0	81
Total	**766**	**51**	**0**	**5**	**0**	**822**

Tabla 83. Distribución de plantilla por sexo, edad y tipo de contrato del GRUPO SINERBA

A continuación, podemos ver cómo se distribuyen las distintas modalidades de contratación en función del puesto de trabajo que desempeña en la empresa:

DISTRIBUCIÓN TIPOS DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Jornada completa		Jornada parcial		
Clasificación profesional	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	TOTAL
ABOGADO/A	1	0	0	0	1
ADMIN. TEC. DE CUENTAS	2	0	0	0	2
ADMINISTRATIVO	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO COMPRAS	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO FACILITY	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO/A OBRA	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIVO/A PRL	2	0	0	0	2
ARQUITECTO/A	2	0	0	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	2 (12%)	2 (12%)	0	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OBRA	4	0	0	0	4
CAPATAZ	20	1	0	0	21
COMERCIAL	1	1 (50%)	0	0	2
COMERCIAL EXP. RETAIL	1	0	0	0	1
CONTROLLER	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A AUDITORIA Y CONTABILIDAD	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A COMPRAS Y CONTRATACIÓN	2	0	0	0	2
DIRECTOR/A CONTRATACIÓN	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A DE OBRA PUBLICA	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A DE PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A FINANCIERO	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A GENERAL	10	0	0	0	10
DIRECTOR/A GERENTE	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A MARKETING	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A OBRA PRIVADA	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A PRODUCCIÓN	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A RRHH	2	0	0	0	2
DIRECTOR/A SERV.GENERALES	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A TEC. OBRA PRIVADA	1	0	0	0	1
DIRECTOR/A TÉCNICO	4	0	0	0	4
ENCARGADO/A	48	3 (6%)	0	0	51
ENCARGADO/A DE OBRA	1	0	0	0	1
ENCARGADO/A GENERAL	4	0	0	0	4
GERENTE COMERCIAL	1	0	0	0	1
ING.TÉC.INDUSTRIAL	3	1 (25%)	0	0	4
INGENIERO/A	6	0	0	0	6
JEFE DPTO. FINANCIERO	1	0	0	0	1
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1	0	0	0	1
JEFE/A AUDITORÍA	1	0	0	0	1
JEFE/A DE OBRA	36	2	0	0	38
JEFE/A DE ESTUDIOS OBRA PRIVADA	1	0	0	0	1
JEFE/A DE GRUPO	4	0	0	0	4
JEFE/A DE OBRA	11	0	0	0	11
JEFE/A GRUPO ENERGIA	1	0	0	0	1

JEFE/A INSTALACIONES	0	1 (100%)	0	0	1
JEFE/A PRODUCCIÓN	27	0	0	0	27
JEFE/A PRODUCCIÓN EDIFICACION	1	0	0	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	11	0	1	0	12
OF. 1ª ALBAÑIL	131	6	0	0	137
OF. 1ª ALICATADOR/A	2	0	0	0	2
OF. 1ª CONDUCTOR/A	8	0	0	0	8
OF. 1ª ELECTRICISTA	1	0	0	0	1
OF. 1ª ENCOFRADOR/A	16	4 (20%)	0	0	20
OF. 1ª FERRALLA	11	2 (15%)	0	0	13
OF. 1ª FONTANERO/A	2	0	0	0	2
OF. 1ª GRUISTA	52	3	0	0	55
OF. 1ª MAQUINISTA	4	1 (20%)	0	0	5
OF. 1ª MECÁNICO/A	2	0	0	0	2
OF. 1ª OFICIO	5	1 (17%)	0	0	6
OF. 1ª PINTOR/A	5	0	0	0	5
OF. 1ª REPLANTEADOR/A	9	0	0	0	9
OF. 1ª SOLADOR/A	4	0	0	0	4
OF. 1ª SOLDADOR/A	2	0	0	0	2
OF. 2ª ADMINISTRATIVO	3	0	0	0	3
OF. 2ª ALBAÑIL	24	3 (11%)	0	0	27
OF. 2ª ENCOFRADOR/A	12	0	0	0	12
OF. 2ª FERRALLA	5	0	0	0	5
OF. 2ª MAQUINISTA	1	0	0	0	1
OF. 2ª SEGURIDAD	1	0	0	0	1
OF. 2ª TORITERO/A	5	1	0	0	6
OFFICE MANAGER	1	0	0	0	1
OFICIAL 1ª	17	1 (6%)	0	0	18
PEON/A	142	14 (9%)	0	0	156
RESP. DPTO. ESTUDIOS	1	0	0	0	1
RESP. DPTO. PROYECTOS COLABORATIVOS	1	0	0	0	1
RESP.CTAS.POR PAGAR	1	0	0	0	1
RESP.DE ESTUDIOS DELEG. MADRID	1	0	0	0	1
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	1	0	0	0	1
RESPONSABLE COMERCIAL	1	0	0	0	1
RESPONSABLE CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1	0	0	0	1
RESPONSABLE DPTO. FACILITY	1	0	0	0	1
RESPONSABLE FINANZAS	1	0	0	0	1
RESPONSABLE JURÍDICO	1	0	0	0	1
RESPONSABLE TIC	1	0	0	0	1
TÉC. AUX. OBRA	1	0	0	0	1
TÉC. AUX. SOPORTE INFORMATICO	1	0	0	0	1
TÉCNICO COMERCIAL	1	0	0	0	1
TÉCNICO PROMOCIONES	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A BIM	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A CALIDAD PRE-VENTA	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A COMPRAS	6	0	0	0	6

TÉCNICO/A CONTRATACIÓN	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A CONTROLLER	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A CUENTAS	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A DE POSTVENTA	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A DE PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	7	1 (13%)	0	0	8
TÉCNICO/A ESTUDIO	11	2 (14%)	1 (7%)	0	14
TÉCNICO/A ESTUDIO ENERGÍA	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A INSTALACIONES	4	0	1 (20%)	0	5
TÉCNICO/A MARKETING	2	0	0	0	2
TÉCNICO/A RRHH	1	0	0	0	1
TÉCNICO/A SELECCION Y DESARROLLO	1	0	0	0	1
TITULADO MEDIO	1	1 (50%)	0	0	2
Total plantilla	**766**	**51**	**0**	**5**	**0**

Tabla 84. Distribución de plantilla por sexo, tipo de contrato y categoría profesional GRUPO SINERBA

Podemos ver indicados los porcentajes de temporalidad de cada puesto. Si valoramos aquellos puestos que tienen una cierta representación en la empresa, vemos como los que tienen un mayor porcentaje de temporalidad, son los puestos de oficial 1ª maquinista (20%) y oficial 1ª encofrador/a (20%). En los puestos más representados en la empresa, peón y oficial 1ª albañil, la temporalidad es del 9% y 4% respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LOS DESPIDOS POR SEXO, EDAD, Y TIPO DE CONTRATO

Los despidos durante el 2024 se han repartido en función del sexo, como se observa a continuación:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS SEGÚN SEXO		
SEXO	**PLANTILLA**	
Hombre	68	98%
Mujer	1	2%
Total plantilla	**69**	**100%**

Tabla 85. Distribución de plantilla por sexo y bajas del GRUPO SINERBA

Los despidos, son bajas por finalización de proyecto o baja voluntaria. Podemos comprobar como los despidos pertenecen en una inmensa mayoría a los hombres, en un porcentaje superior al de su representación en la distribución de sexos de la plantilla.

Si tenemos en cuenta los intervalos de edad, los despidos se distribuyen de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD						
Rango de edad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	7	100%	0	0%	7	10%
25 a 30	4	100%	0	0%	4	6%
30 a 35	4	100%	0	0%	4	6%
35 a 40	8	89%	1	11%	9	13%
40 a 45	7	100%	0	0%	7	10%
45 a 50	9	100%	0	0%	9	13%
50 a 55	11	100%	0	0%	11	16%
55 a 60	11	100%	0	0%	11	16%
Más de 60	7	100%	0	0%	7	10%
Total plantilla	**68**	**98%**	**1**	**2%**	**69**	**100%**

Tabla 86. Distribución de plantilla por sexo, edad y bajas del GRUPO SINERBA

En los datos a nivel global, observamos como el rango de edad donde se producen más bajas es en el de 50 a 55 y el de 55 a 60 años. Entre los 40 y los 60 años, se producen un 55% de las finalizaciones de contrato.

Si estudiamos el reparto de despidos en función del puesto de trabajo, nos encontramos con los siguientes datos:

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS POR PUESTO DE TRABAJO						
Nacionalidad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
OF. 1ª ALBAÑIL	18	100%	0	0%	18	26%
ENCARGADO/A	2	100%	0	0%	2	3%
OF. 1ª GRUISTA	3	100%	0	0%	3	4%
OF. 2ª ALBAÑIL	4	100%	0	0%	4	6%
RESP.CTAS.POR PAGAR	1	100%	0	0%	1	1%
JEFE/A DE OBRA	2	100%	0	0%	2	3%
OF. 1ª FERRALLA	5	100%	0	0%	5	7%
RESP. DPTO. PROYECTOS COLAB.	1	100%	0	0%	1	1%
JEFE/A PRODUCCIÓN	1	50%	1	50%	2	3%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100%	0	0%	1	1%
OF. 1ª ENCOFRADOR/A	1	100%	0	0%	1	1%
OF. 1ª REPLANTEADOR/A	1	100%	0	0%	1	1%
OF. 1ª SOLADOR/A	1	100%	0	0%	1	1%
OF. 2ª ENCOFRADOR/A	1	100%	0	0%	1	1%
PEON/A	23	100%	0	0%	23	33%
OF. 1ª OFICIO	1	100%	0	0%	1	1%
JEFE/A DE OBRA	1	1000%	0	0%	1	1%
ING.TÉC.INDUSTRIAL	1	100%	0	0%	1	1%
Total plantilla	**68**	**98%**	**1**	**2%**	**69**	**100%**

Tabla 87. Distribución de plantilla por sexo, categoría profesional y bajas del GRUPO SINERBA

Observamos como los puestos de trabajo con más despidos durante el pasado año fueron el de oficial de 1ª albañil, con un 26% de los mismos, y el puesto de peón con el 33%.

Brecha Salarial Equiparada SINERBA

2,62%

Tabla 88. Brecha Salarial del GRUPO SINERBA

Existe una presunción legal de brecha salarial cuando, la media de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % por ciento o más —tomando el conjunto de la masa salarial o el promedio de las percepciones satisfechas—, por tanto, la diferencia retributiva encontrada, no muestra discriminaciones, se debe a los factores antes descritos, la segregación ocupacional y vertical en los diferentes puestos de trabajo, así como a la temporalidad de los contratos.

Remuneración media del equipo directivo

Hombres			Mujeres		
Salario Base	Complementos	Total Salario	Salario Base	Complementos	Total Salario
35.282,04€	80.028,48€	117.250,92€	49.200,94€	67.799€	116. 999,94€

Mejora Voluntaria	Actividad	Seguro de Salud	Plus Trasporte	Dietas
77. 813,76€	1.636,80€	577,92€	1940,40€	2.000€

Tabla 89. Remuneración media del equipo directivo del GRUPO SINERBA

Igualdad de Oportunidades

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental. Entendemos la perspectiva de género como una forma de ver y mirar la realidad que tiene en cuenta las particularidades y diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o puesto de trabajo dentro de la empresa. Creemos que la mera declaración formal de igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente para garantizar la igualdad efectiva por diversas razones de índole social, económica, cultural o política. Es por ello por lo que la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación***, proponen una acción normativa dirigida a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres y eliminando los obstáculos que impiden alcanzarla.

Actualmente se ha negociado el Plan de Igualdad 2024- 2028 de **BILBA**, registrado en el REGCON con el código localizador 29103672112024 con vigencia hasta 01/03/2028.

LEBA y Tailor, están en fase de negociación, su implantación está planificada para el próximo ejercicio.

Aun así, las medidas se extienden de forma trasversal en todo el grupo. Los objetivos del Plan son:

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

Hemos avanzado en la implantación de las medidas planificadas los ejes de intervención identificados en las distintas acciones positivas propuestas:

- Formación de sensibilización de Igualdad a la plantilla.
- Guía de comunicación inclusiva
- Plan de Conciliación y Corresponsabilidad
- Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo
- Protocolo contra la Violencia de Género
- Valoración de los puestos de trabajo

Disponemos de un **Plan de Conciliación y Corresponsabilidad**, Un modelo para la gestión de la conciliación brinda una gran oportunidad a las organizaciones para construir una nueva RSE que no adolezca de los argumentos necesarios para el éxito ya que:

- Dota de coherencia. Tiene en cuenta a las personas de la organización que son el centro del modelo.
- Permite trabajar en entornos más cercanos, con las personas empleadas y con sus familias.
- Genera valor añadido. Invertir en la plantilla genera un retorno evidente y rápido ya que mejora su compromiso, implicación e identificación con la empresa.
- Implica inversiones pequeñas o muy pequeñas. La mayoría de las acciones de conciliación son de creatividad.

Entre los impactos más significativos que genera la gestión de la conciliación en **SINERBA** destacamos:

De carácter interno, mejora de:

- La reputación y marca del empleador.
- La capacidad de atraer y fidelizar el talento.
- Del clima y la satisfacción.
- Del compromiso.
- La eficiencia y la productividad.
- La salud, el bienestar y los riesgos psicosociales
- La igualdad de oportunidades y diversidad e inclusión.

De carácter externo, mejora de:

- La atención y cuidado de la infancia y la dependencia.
- De las relaciones familiares y de pareja.
- igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La movilidad de la población.
- La salud pública y concretamente de enfermedades como la ansiedad, el estrés y la depresión.
- La natalidad y, con ello, reducción envejecimiento.
- De la aportación de valor a los grupos de interés y la sociedad en su conjunto.

SINERBA promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre los mismos.

SINERBA dispone de un **Protocolo de gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo,** para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En el documento se manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

La Comisión Instructora de Acoso garantiza:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Desconexión Digital

Los cambios tecnológicos acaecidos en las últimas décadas han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales. Los ordenadores, teléfonos móviles, tablets, etc forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud de las personas trabajadoras (fatiga informática, síndrome de burnout, estrés etc).

En este contexto, el derecho a la desconexión digital surge de la necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de las personas trabajadoras, con la finalidad de permitir un descanso que se ha visto afectado negativamente por la irrupción en nuestra sociedad de mecanismos de uso tan generalizado como los móviles.

Desde la dirección de **SINERBA** estamos sensibilizados con estas situaciones y por ello hemos decidido aprobar, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, un Protocolo de Desconexión Digital con fecha enero de 2021, para que garantice los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios recogidos en el Código ético de **SINERBA** así como en la Política marco de RR.HH y en la Política de Igualdad, sobre la conciliación de su

actividad laboral y su vida personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de **SINERBA** tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado en la empresa, el respeto a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar.

Organización del tiempo de trabajo

De forma general, se estructura en jornada partida. Se ha implantado la jornada intensiva en LEBA, una de las empresas del grupo.

No existen los turnos rotatorios, en ninguna de las empresas.

Existe un sistema de fichaje que usan todos los/as trabajadores/as para registrar las horas de su jornada laboral a través de un sistema de acceso multidispositivo. **SINERBA Time Control**

Formación del Talento

SINERBA ayuda a descubrir mejores oportunidades a su plantilla, invertimos en aprendizaje y desarrollo profesional. Una de las principales iniciativas de formación dirigida a todos nuestros profesionales.

Diseñamos nuestra Estrategia de Formación basándonos en dos grandes áreas: nuestras prioridades estratégicas de crecimiento de negocio y el conocimiento de esas áreas tanto a nivel funcional como técnico, así como de la combinación tecnología-segmento industrial donde vamos a desarrollar proyectos de transformación y de valor.

Contamos con un **Plan de Formación** por empresa, y anualmente evaluamos su eficacia con la revisión del sistema de gestión integrado por la Dirección.

Estamos inmersos en un **PROGRAMA DE LIDERAZGO INNOVADOR DEL CAMBIO**, dirigida al equipo directivo, mandos intermedios y jefes de obra, con el objetivo de dotar al equipo de la organización de los conocimientos, habilidades y capacidades directivas, necesarias para potenciar el desarrollo de su función y prestar a la compañía su mejor impacto en el marco del Plan Estratégico.

Desarrollo del talento

Estamos desarrollando modelos de carrera para nuestros profesionales a través de distintos, que aseguran el seguimiento continuo a los/as empleados/as para que puedan lograr sus metas profesionales y aumentar sus posibilidades de promoción. Además, no solo queremos que nuestros/as profesionales estén mejor formados y acompañados para alcanzar su mejor versión durante su carrera, sino que además queremos prepararlos bien en momentos especialmente relevantes como su transición hacia puestos de responsabilidad identificando los puestos relevantes, las personas con alto potencial y el mejor sponsor para acompañar a cada persona.

Los cursos normalmente se realizan en modalidad presencial, dentro de la jornada laboral. La mayoría de las acciones formativas realizadas estaban orientadas a la prevención de riesgos laborales y protocolos de acoso y por razón de sexo.

Total 3.942 horas de formación

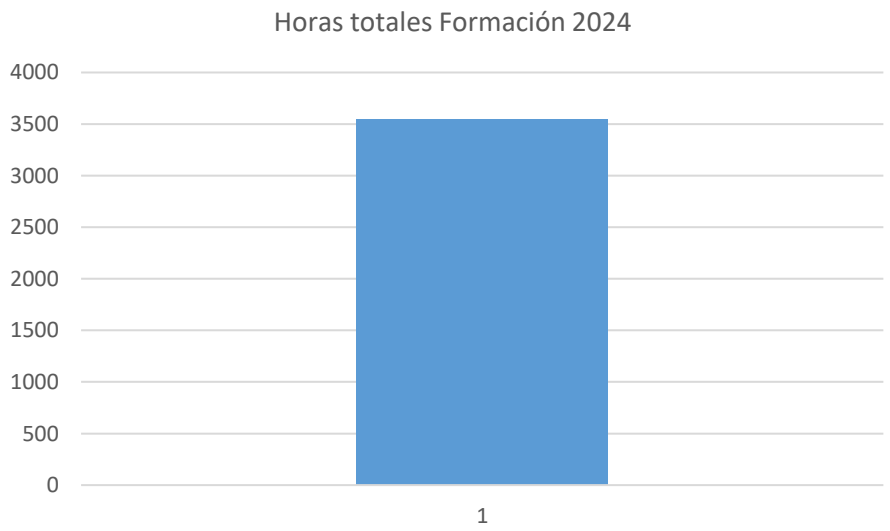


Gráfico 46. Horas totales de formación.

Seguridad y Salud

La promoción de la salud en la empresa es crucial en el mantenimiento y mejora de la salud de sus trabajadoras y trabajadores. Por este motivo, recientemente la empresa ha firmado la Declaración de Luxemburgo y está adherida a la estrategia Promoción y Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT) promovida por la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es que las personas que componen la empresa tengan acceso a conocimientos y habilidades sobre alimentación saludable, actividad física, gestión del estrés laboral y control del tabaquismo, haciendo del lugar de trabajo un entorno más saludable.

Como políticas claves que regulan todo el aspecto ergonómico y de condiciones laborales del puesto, la empresa cuenta, tal y como nos aplica por ley, con un **Programa de Prevención de Riesgos Laborales** actualizado y sometido a las revisiones pertinentes. Esta información es conocida por la plantilla la cual es informada en el momento de la incorporación y recibe formación acorde a su puesto de trabajo.

Queremos hacer realidad las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para que nuestros profesionales adquieran un equilibrio entre los factores físicos, biológicos, emocionales, mentales, espirituales y sociales, permitiendo un adecuado crecimiento y desarrollo en todos los ámbitos de la persona, con un enfoque inclusivo e integrador. Nuestra apuesta por la salud integral de nuestros profesionales está avalada por el certificado **ISO 45001**, en las empresas de **BILBA, TAILOR y SINERBA.** Se ha planificado la ampliación a **LEBA**, para el próximo año.

Entre los beneficios que nos aporta la implementación de la Norma ISO 45001 en destacan los siguientes:

- Disponer de una norma internacional de reconocido prestigio, que nos permite acogernos a un marco organizado.
- Estructurar un modelo para facilitarnos en cumplimiento del deber de protección de los/as trabajadores/as.
- Conseguir una mayor optimización en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar e implementar las políticas y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud, y facilitar su consecución mediante el liderazgo y el compromiso de la dirección.
- Motivar y comprometer a los trabajadores mediante la consulta y la participación.
- Mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Facilitar las relaciones con proveedores, subcontratas, clientes y colaboradores tanto nacionales como internacionales.
- Integración con otros sistemas de gestión, fomentando la cultura preventiva.
- Facilitar el cumplimiento normativo.
- Mejorar la imagen al demostrar a nuestras partes interesadas internas y externas, nuestra responsabilidad y compromiso de seguridad y salud.

Dentro de nuestro compromiso con la seguridad y la prevención de riesgos laborales, desarrollamos e implantamos nuestro Servicio de Prevención Propio desde el cual se coordina y

supervisa el cumplimiento de todas las medidas correspondientes en dicha materia. La creación de nuestro SSP hace que la implicación sea mucho mayor y las actividades preventivas y las soluciones no sean tan estandarizadas, ya que se conocen muy bien las características propias de **BILBA** y se integra con más facilidad en la cultura preventiva dentro de la empresa.

El equipo de Seguridad y Salud se encarga de coordinar todas las actividades de una forma impecable, recibiendo incluso felicitaciones por parte de la autoridad laboral. Nos encontramos inmersos en la **Memoria Anual de la Actividad Preventiva 2024,** planificada para marzo, una vez tengamos analizados todos los datos. Estos quedan recogidos de forma continua en la "Memoria anual".

No obstante, un año más, mantendremos externalizado con nuestro Servicio de Prevención Ajeno, Europreven, las especialidades de Higiene Industrial y Medicina del trabajo. Con quien tenemos una comunicación fluida, clave en nuestro día a día.

Un pilar fundamental cuando hablamos de salud en el entorno laboral es el clima psicosocial que rodea las instalaciones en las que desarrollamos nuestra actividad. Es por ello, que con la ayuda del servicio ajeno de prevención y nuestros Servicio de Prevención Propio nos encontramos inmersos un estudio externo que mida y verifique el entorno psicosocial en el que nos situamos. La metodología aplicada en esta evaluación está orientada fundamentalmente a un análisis de las condiciones psicosociales por puestos de trabajo, susceptibles a producir riesgos a la salud, tomando como principal referencia la herramienta Factores Psicosociales, Método de Evaluación versión 3.1 del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo), además de un apartado para recoger observaciones sobre los riesgos evaluados que no se hayan abordado lo suficiente con dicho estudio.

Los factores que contempla dicho estudio son los siguientes:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad/Contenido del trabajo
- Participación/Supervisión
- Interés por el trabajador/Compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social

Consideramos que estamos ante un espectro amplio por lo que decidimos contemplar dicho estudio como actividad anual de nuestro proyecto, para así poder actuar sobre los resultados obtenidos de esta primera toma de contacto psicosocial con el fin de caminar hacia una mejora continua que nos ayude a mejorar el clima psicosocial de la empresa.
Hemos sido capaces de incorporar los diferentes programas que estaba llevando a cabo la empresa en materia de salud y bienestar en un solo proyecto para integrarlos en los objetivos y valores de la empresa.

Durante este ejercicio hemos desarrollado un **Manual Seguridad Vial**, con el objetivo de incorporar medidas adoptadas para reducir el riesgo de lesiones causadas por los accidentes de tráfico.

Accidentes de trabajo. Absentismo

Uno de los pilares fundamentales de la gestión de la prevención de riesgos laborales es la investigación y prevención de la accidentabilidad laboral.

Cuando sucede un accidente, se inician toda una serie de actuaciones encaminadas a garantizar la atención del trabajador y su recuperación. Seguidamente se investigan las causas de lo ocurrido y se proponen las medidas correctoras/preventivas que sean adecuadas a cada caso.

Durante el ejercicio 2024 se han producido 4 accidentes con baja laboral en la empresa de Tailor, 4 en LEBA y 59 en Bilba. Del resto de empresas, de acuerdo con la información contenida en la base de datos de la mutua Asepeyo no consta que trabajadores hayan causado baja médica por accidente de trabajo o enfermedad profesional en el ejercicio 2024. A continuación, se hace una comparativa con el resto de las empresas del grupo:

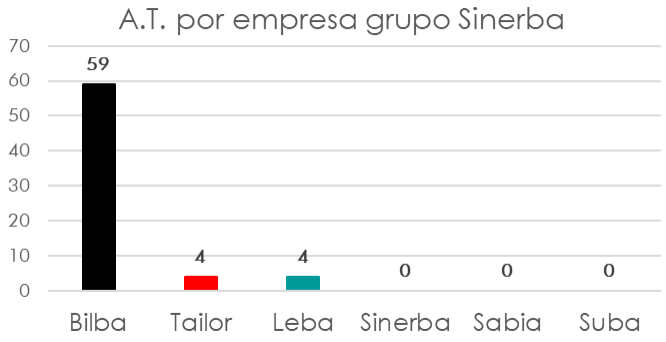
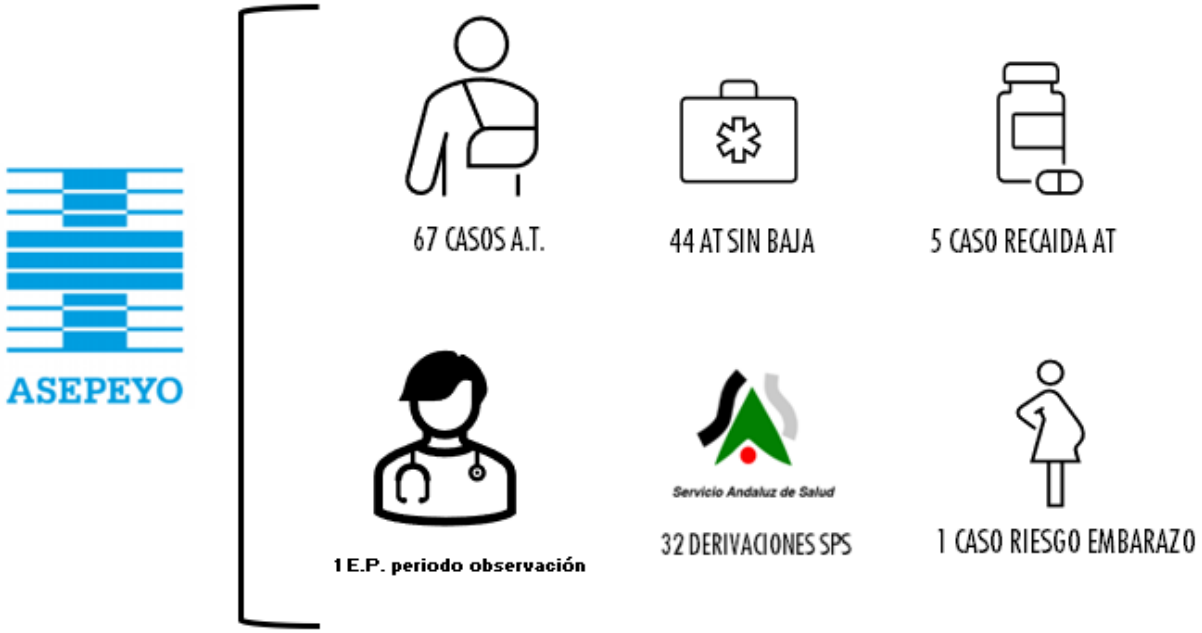
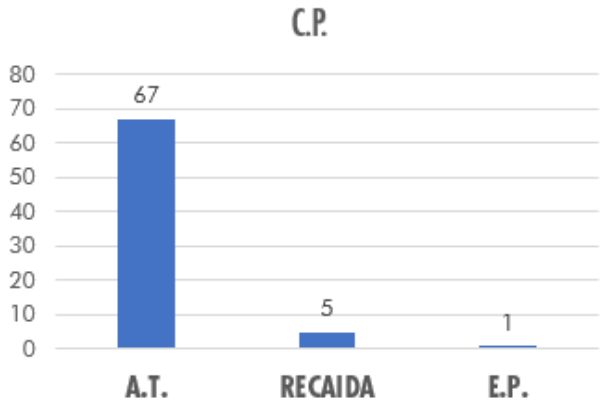


Gráfico 47. A.T. por empresa grupo Sinerba

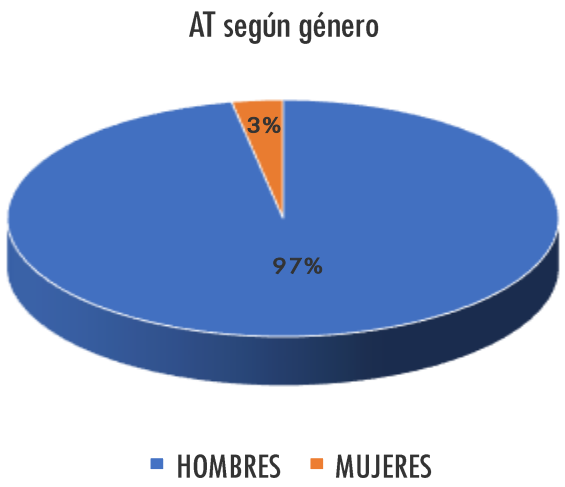
	2024
PLANTILLA MEDIA	571
ACCIDENTES TRABAJO	67
ÍNDICE DE INCIDENCIA (I.I.)[1]	11,7
ÍNDICE DE FRECUENCIA (I.F.)[2]	76,37
ÍNDICE DE GRAVEDAD (I.G.)[3]	2,36
ÍNDICE DE DURACIÓN MEDIA (I.D.M.)[4]	29,48
Nº JORNADAS PERDIDAS	1975
ÍNDICE ABSENTISMO C.P.[5]	0,95

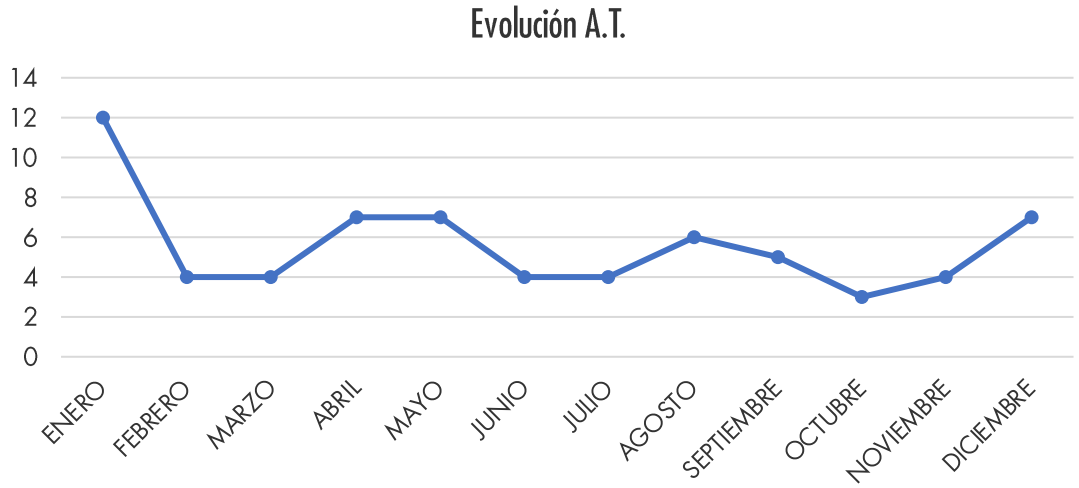
1- Expresado en Nº Accidentes de Trabajo por cada 100 trabajadores expuestos
2- Expresado en Nº Accidentes de Trabajo por cada millón horas trabajadas.
3- Expresado en Nº jornadas perdidas por cada 1000 horas trabajadas
4- Expresado en Nº jornadas perdidas por Accidente de trabajo
5- -Días de baja año*100/ Σ(días mes * trabajadores afiliados mes)


ASEPEYO
67 CASOS A.T.
44 AT SIN BAJA
5 CASO RECAIDA AT
1 E.P. periodo observación
Servicio Andaluz de Salud
32 DERIVACIONES SPS
1 CASO RIESGO EMBARAZO


C.P.
80
70
60
50
40
30
20
10
0
67
5
1
A.T.
RECAIDA
E.P.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES . 2024
1
5
67
A.T.
RECAIDA
E.P.


AT según género
3%
97%
HOMBRES
MUJERES



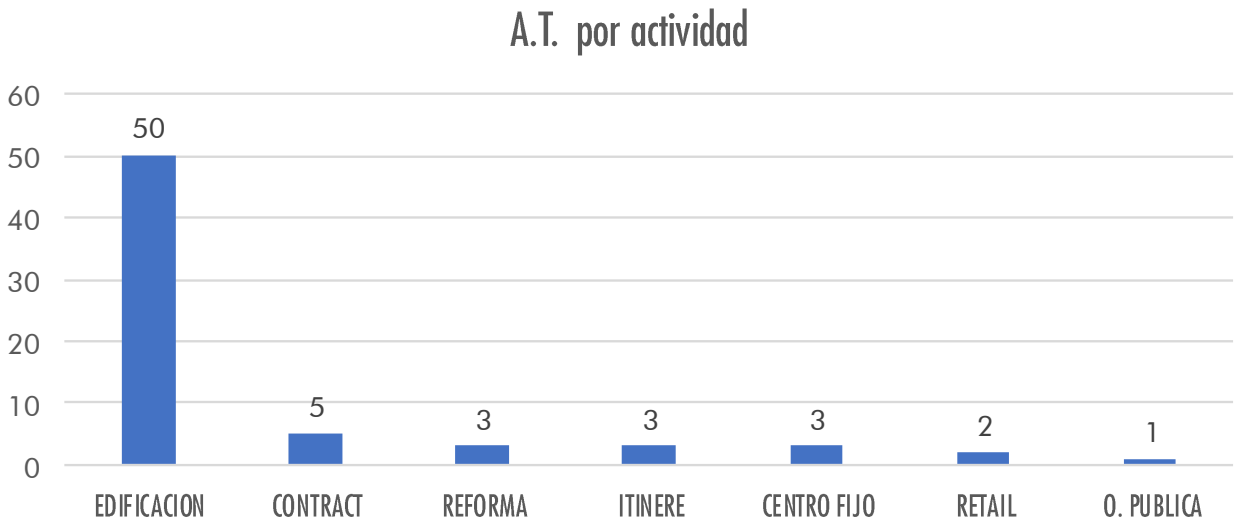


Gráfico 49. A.T. por actividad

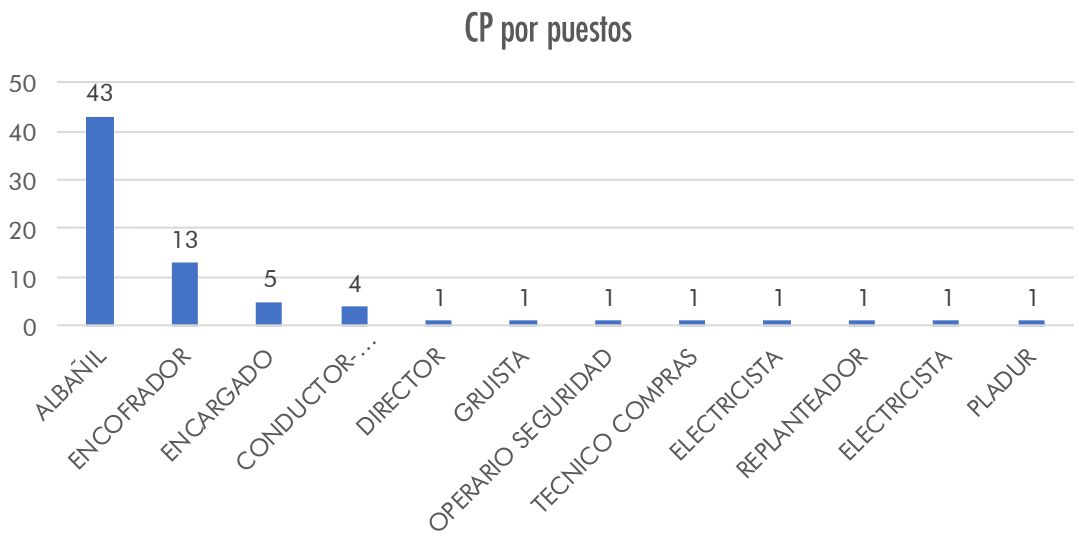
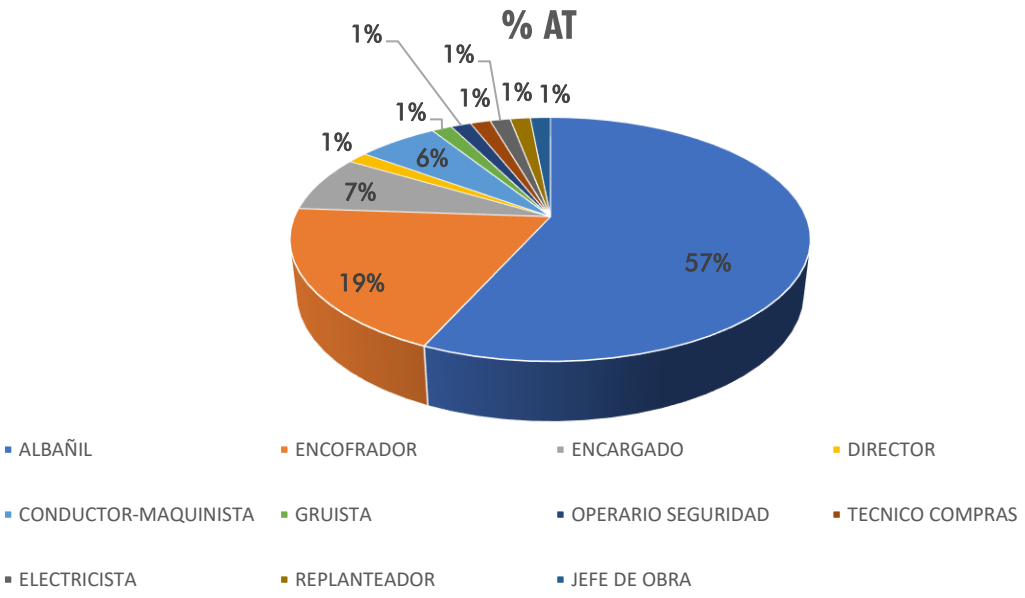


Gráfico 50. CP por puestos



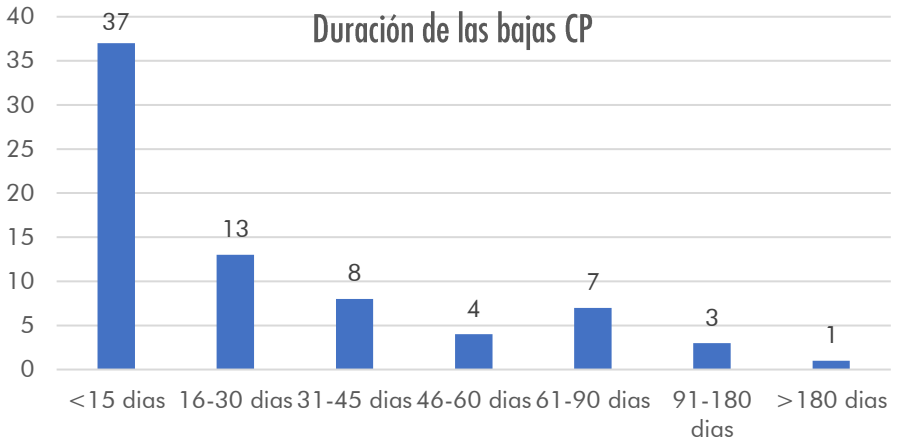


Gráfico 51. Duración de las bajas CP

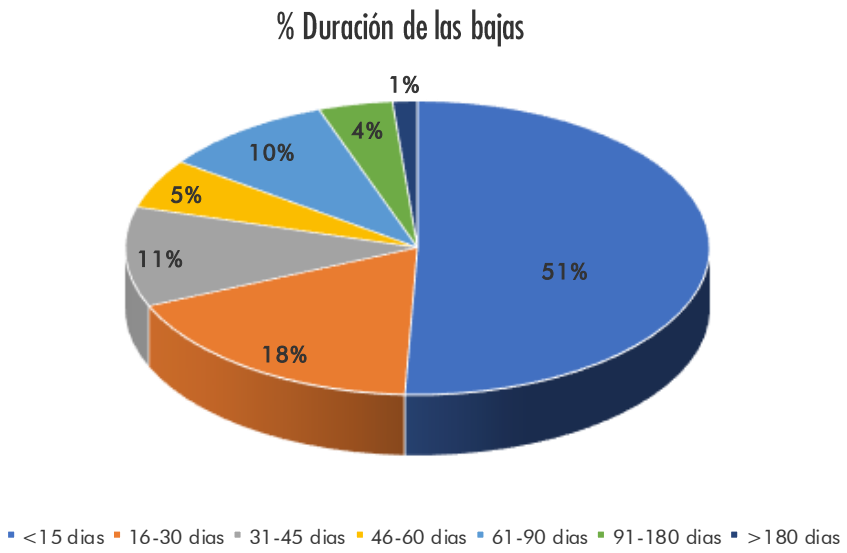
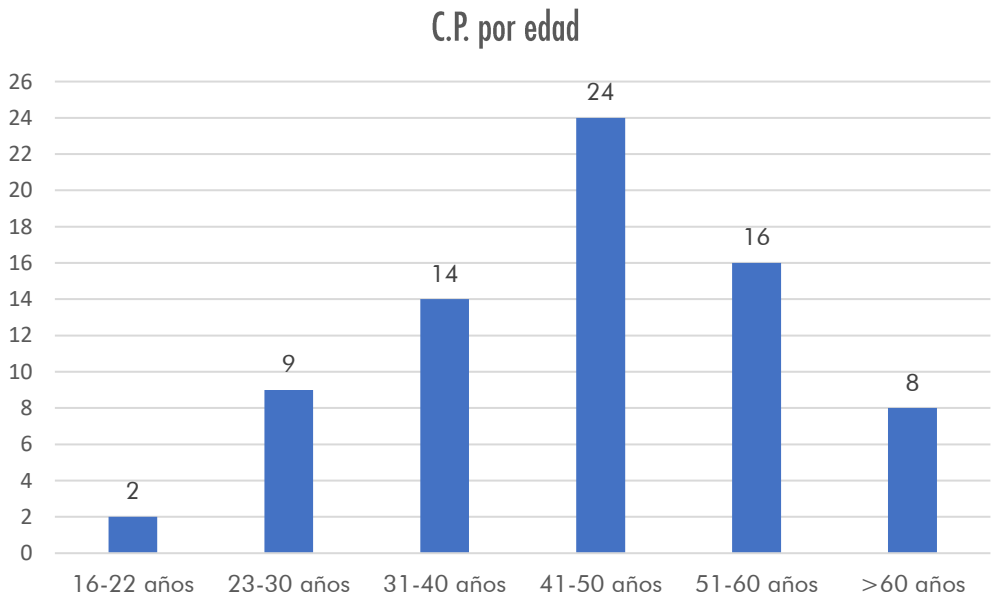


Gráfico 51. C.P. por edad



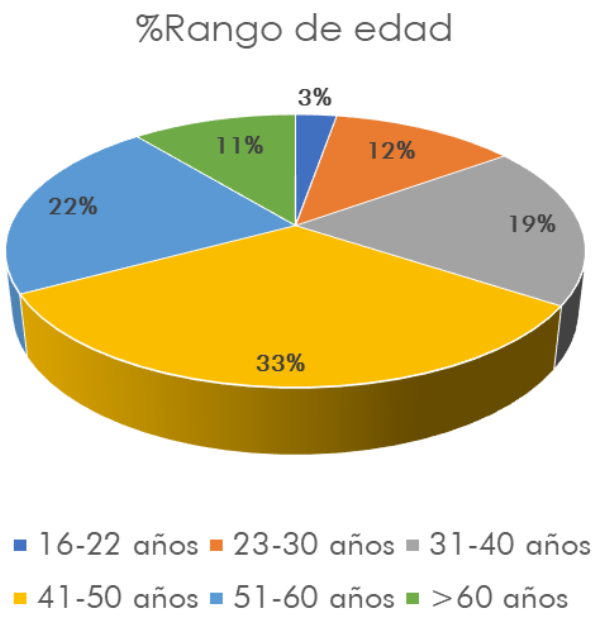


Gráfico 52. % Rango de edad

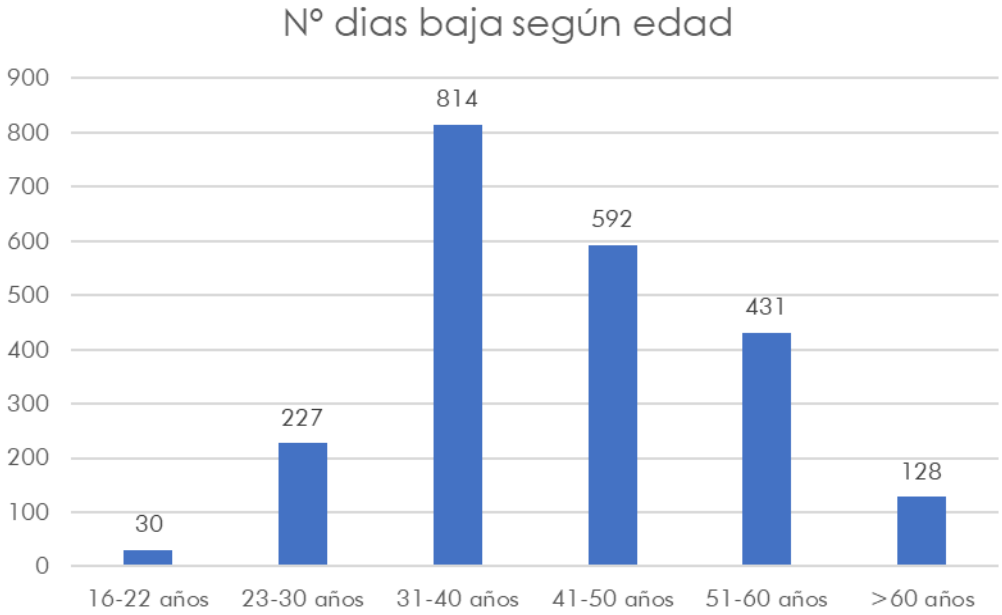


Gráfico 53. Nº días baja según edad

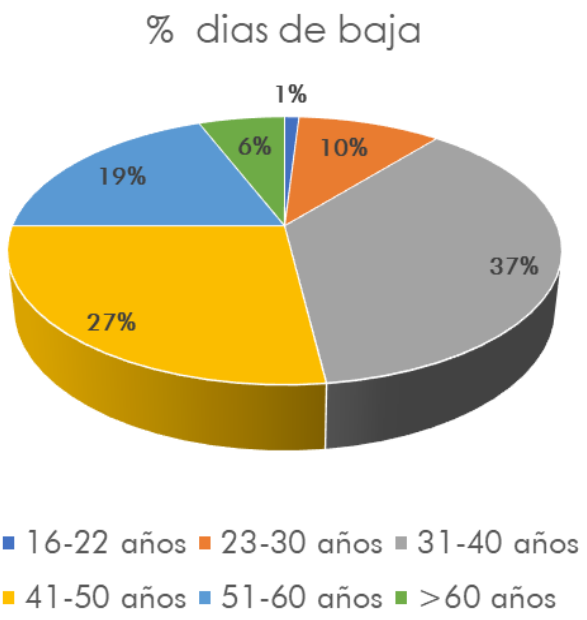


Gráfico 54. % días baja según edad

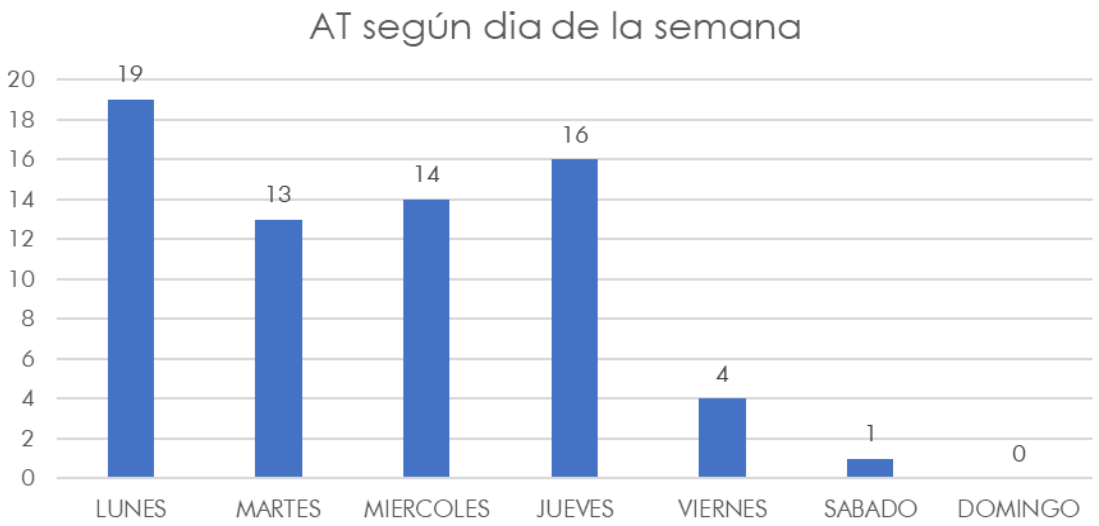


Gráfico 55.AT según día de la semana

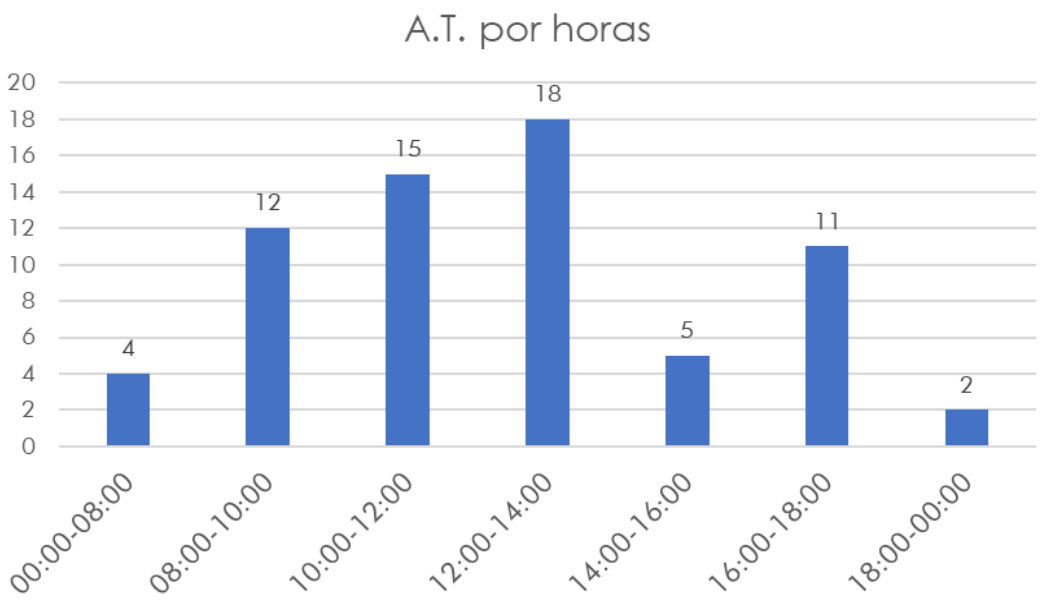


Gráfico 56.AT por horas

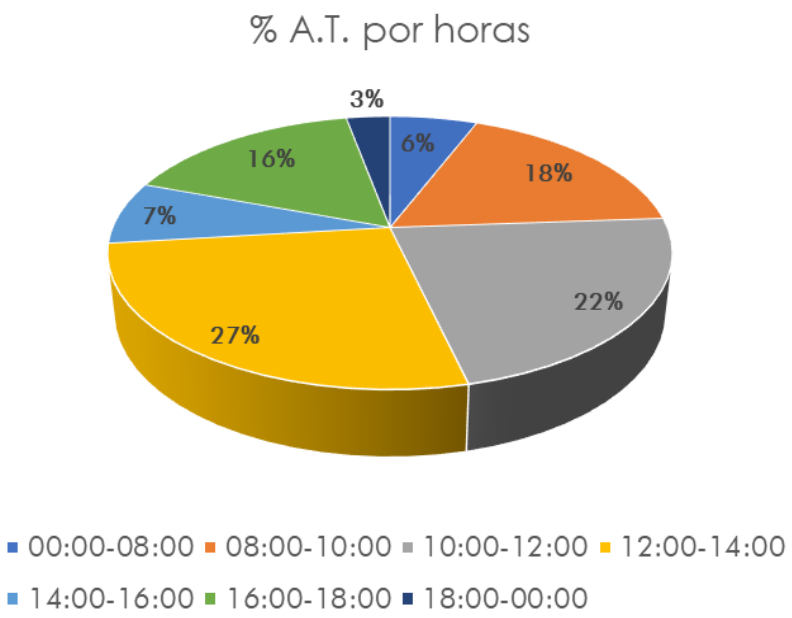


Gráfico 57. % AT por horas

Para reducir los índices de siniestralidad**,** se decide dar continuidad al Programa **de Reducción de la Siniestralidad (PRS)** iniciado a mediados de 2023, entre las actividades planteadas se incluyen:

1. Actividades de mejora de las condiciones materiales y de organización del trabajo.

Actividad programada	Comentarios y Observaciones
Formación preventiva a Equipo Directivo Bilba.	Se realiza formación preventiva a Equipo Directiva Bilba estableciendo como principal objetivo la importancia de los responsables de Departamento en fomento de cultura preventiva.
Formación preventiva a equipos de obra (jefes de obra, jefes producción y encargados)	Se realiza formación preventiva a Equipo Técnico de Bilba estableciendo como principal objetivo la importancia de los Técnicos de obra en la implementación y seguimiento de la actividad preventiva en obra.
Formación preventiva operarios de obra	Se realiza formación preventiva de forma continuada a los operarios de Bilba y subcontratas en las distintas obras.
Aumento número recursos preventivos por obra	Se han formado un total de 16 operarios.
Aumento personal Técnico en SPP Bilba	Se incorpora Tec. PRL, actualmente 4 TSPRL, 1 TRP,2 Administrativos de PRL

Actividad programada	Comentarios y Observaciones
Check-list comprueba tu radial	Se elabora documento y se envía tríptico informativo a los/as trabajadores/as, se imparte formación en obra.
Procedimiento almacenaje/despaletizado de materiales	Se elabora documento y se traslada información a operarios en obra.
Campaña divulgativa: Cada paso cuenta, camina seguro	Elaboración de carteles para difusión en obra y trípticos para los/as trabajadores/as.
Campaña divulgativa: No dejes de mirar	Elaboración de carteles para difusión en obra y trípticos para los/as trabajadores/as.
Campaña divulgativa: En tu trabajo PlanificaT	Elaboración de carteles para difusión en obra.
Campaña divulgativa: En andamios lo importante es bajar.	Elaboración de carteles para difusión en obra y trípticos para los/as trabajadores/as.
Campaña divulgativa: ProtegeT.	Elaboración de carteles para difusión en obra y trípticos para los/as trabajadores/as
Procedimiento seguro Medios Auxiliares	Se elabora documento y se traslada información a operarios en obra.
Procedimiento seguro Equipos de Trabajo	Se elabora documento y se traslada información a operarios en obra.

2. Actividades de mejora de la gestión de la prevención.

Actividad programada	Comentarios y Observaciones
Elaboración de organigrama matricial de Técnicos PRL y RP asignados por obra.	Se elabora hoja de control de obras donde se detalla personal técnico de SPP asignado a obra, así como los RP en cada una de ellas
Elaboración Manual Jefe Obra en materia PRL	Se elabora Manual específico de JO en temas de PRL, CA y MA. Se forma a los JO a su incorporación en empresa.
Elaboración de cuadros indicadores SyS por obra	Seguimiento mensual de índices de siniestralidad en obra a través de cuadro con indicadores (nº AT, Horas trabajadas, II, IF, IG, IDM)
Auditorías internas en materia de PRL	Se realizan Auditorias mensuales acorde a ISO 45001
Reuniones equipos de obra-Comité SyS para comunicación resultados auditorias e implantación de medidas correctoras derivadas de AT	Se realizan reuniones mensuales en obra en temas de seguridad donde se trasladan resultados de auditorías e Índices de siniestralidad de la obra.

Protección de Datos

La confidencialidad en los datos que se manejan día a día es uno de nuestros pilares fundamentales, por esta razón contamos con una **Política de Privacidad** y acuerdo de confidencialidad con el personal de la compañía.

Respetamos el derecho a la intimidad de todas las personas que trabajan en las empresas, además de nuestros/as colaboradores/as, especialmente en lo referente a datos personales. El acceso a dichos datos está limitado al personal de RRHH que tiene la obligación de velar por la confidencialidad de dicha información.

Garantizamos las comunicaciones personales de sus profesionales a través de internet y demás medios de comunicación. A su vez los/as profesionales de la empresa se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación y, en general, de cualesquiera otros medios que se pongan a su disposición.

Comunidad

Nuestra relación con esta área no supone un riesgo significativo para la compañía no existe ninguna política documentada que recoja el compromiso de la nuestra empresa con la Comunidad, sí que existe desde Dirección una gran concienciación de colaboración con el entorno social en la que opera la empresa.

La relación con las autoridades y distintas administraciones se plantea bajo el principio de cooperación y transparencia, y siempre manteniendo el más alto nivel de integridad y no injerencia.

Desde **SINERBA,** en nuestra firme apuesta en defensa del diálogo, mantendremos canales de comunicación abiertos tanto a nivel local como regional o estatal. Los representantes de los organismos públicos debidamente identificados recibirán un tratamiento profesional, poniendo a su disposición, los datos, la información y los registros pertinentes y requeridos por la ley.

La empresa, en relación con las Comunidades en las que opera, se compromete a actuar de acuerdo con las leyes en vigor, los usos y las costumbres de la Comunidad y contribuir en la medida de sus posibilidades al desarrollo responsable y sostenible de las mismas. Estamos comprometidos en trabajar sólo con empresas y organizaciones socialmente responsables, que cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables y que apliquen altos estándares éticos de comportamiento, y traten a sus empleados con dignidad y respeto.

Derechos humanos

Dos de nuestros principios del Código Ético Empresarial reflejan la:

- **Prohibición del uso de mano de obra infantil**

Apoyemos la lucha contra el trabajo infantil y se asegura de no realizar prácticas incompatibles con los derechos establecidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo en ninguna de sus actividades.

- **Prohibición del trabajo forzado u obligatorio**

Todas las formas de trabajo de nuestra organización son voluntarias y los/as colaboradores/as tienen libertad de abandonar el empleo con la debida notificación, en apoyo a los convenios aplicables al trabajo forzoso u obligatorio y a la abolición del mismo.

Nuestra política de responsabilidad social está inspirada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adaptada a nuestro entorno y actividad diaria. Tenemos como misión establecer metas claras y realizar acciones pragmáticas que nos permitan mejorar la calidad de vida en nuestro entorno.

Accesibilidad Universal

Apoyamos y fomentamos los entornos diversos e inclusivos y trabajamos para que todas las personas se desarrollen profesionalmente en un entorno que garantice la incorporación de profesionales con discapacidad. Dentro de nuestra estrategia de diversidad, la discapacidad es una de las áreas en las que trabajamos de forma más activa, lanzando nuevos programas y acciones alineados con el compromiso de crecer y apoyar a todos los profesionales.

SINERBA tiene adoptada una política de diseño universal y accesibilidad. Crea espacios accesibles mejorando la calidad y bienestar de sus empleados/as. No existen barreras arquitectónicas.

Este año hemos trabajado en ampliar las fuentes de captación, donde contamos con una red de colaboradores externos especializados, entre ellos Cruz Roja.

Nos encontramos inmersos en la solicitud del certificado de excepcionalidad, para trabajar con medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad que contribuyen a crear empleo de manera indirecta para este colectivo, como la colaboración con centros especiales de empleo y donaciones de carácter monetario a favor de fundaciones de inserción laboral de las personas con diversidad funcional.

Diversidad

Nuestro compromiso con la inclusión, la diversidad y la igualdad crea un entorno que da rienda suelta a la innovación, permite a nuestros profesionales dar lo mejor de sí mismos y sustenta una cultura en la que todos sienten que tienen las mismas oportunidades de pertenecer, avanzar y prosperar. Consideramos que la diversidad no es solo un imperativo social, sino también de negocio. Sabemos que contar con perfiles y capacidades diferentes es fundamental para el éxito de nuestra compañía, para impulsar su creatividad e innovación. Solo podremos generar valor para todos nuestros grupos de interés si nuestros equipos son un reflejo de la sociedad en la que operan.

Para dar cumplimiento a la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, se ha implantado un **Plan y Protocolo de actuación para la atención del acoso de las personas LGTBI** para garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en **SINERBA,** se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.
La dirección de **SINERBA** ha firmado la **garantía de la dirección con los derechos de las personas LGTBI,** adhiriéndose al compromiso del cumplimiento de las esferas que abarcan las Normas de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas sobre la Lucha contra la Discriminación de las Personas LGBTI.

En todo momento:

RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS. Establecer mecanismos en nuestros servicios y relaciones comerciales para vigilar que se cumplan las normas de derechos humanos.

En el lugar de trabajo:

ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. Asegurar que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.

PRESTAR APOYO. Garantizar un entorno positivo y afirmativo para que los/as empleados/as LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma, adoptando medidas para garantizar la inclusión, atendiendo las necesidades específicas de las personas LGBTI en el lugar de trabajo.

En el mercado:

PREVENIR OTRAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS. Asegurar que no se discriminan a los proveedores y distribuidores LGBTI ni a los clientes LGBTI a la hora de que estos accedan a nuestros servicios. Se hará frente a problemas de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGBTI.

En la comunidad:

ACTUAR EN LA ESFERA PÚBLICA. Contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos colaborando estrechamente con las comunidades y las organizaciones locales para definir qué enfoques constructivos podemos adoptar en contextos en que los marcos jurídicos y las prácticas vigentes que violen los derechos humanos de las personas LGBTI.

Cadena de Suministro

Todo el equipo de **SINERBA** está comprometido en defender los más altos estándares de responsabilidad en sus operaciones y motivar un compromiso similar entre sus principales grupos de interés.

En nuestro día a día recurrimos a proveedores que nos facilitan el acceso a distintos servicios y productos con objeto de aumentar nuestra ventaja competitiva y dar un servicio excepcional a nuestros clientes, teniendo la elección y seguimiento de estos una especial relevancia.

Debido al volumen de proveedores y subcontratas con los que trabajamos, mayoritariamente en **BILBA, LEBA Y TAILOR**, y a la diversidad de interlocutores dentro de la compañía se hace necesario llevar un control más riguroso tanto de la selección y mantenimiento de proveedores como de las personas que lo gestionan.

Aquellos que no cubren nuestras expectativas o que no cumplen con lo esperado, no renuevan su homologación basándonos en criterios específicos, buscando una mejora de forma continuada.

Apostar siempre por la adquisición de productos de construcción locales, así como las personas contratadas en los diferentes proyectos. Integrado en nuestro sistema de gestión de la Calidad, basado en la norma ISO 9001:2015, tenemos implantado varios procedimientos (alta proveedores/subcontratas, pedidos y órdenes de compra, comparativos y contratos, Validación de facturas, atención a llamadas a proveedores…) para:

- ✓ Seleccionar y homologar nuestros proveedores atendiendo a criterios como: calidad, precio o plazo de entrega.
- ✓ Almacenar y tener organizadas las existencias.
- ✓ Promover un consumo responsable.

Para una óptima gestión de la documentación tanto de nuestros/as trabajadores/as como de los de las empresas subcontratistas, trabajamos con la plataforma web **Metacontratas** con el objetivo de tener constantemente actualizada todos los requisitos indicados por la legalidad vigente. Es una herramienta muy útil para el control absoluto de la documentación y dar cumplimiento a la Coordinación de Actividades Empresariales.

El tamaño y la escala de nuestra cadena de suministro nos permite impulsar una cultura de compra responsable. Mientras seguimos creciendo como empresa, reconocemos nuestra

responsabilidad de aportar valor a largo plazo para la sociedad a través de nuestros clientes, partners y comunidades.

Nos adaptamos constantemente al cambio y seguimos impulsando nuestro compromiso con la generación de valor sostenible en toda la cadena de suministro, actuando y tomando decisiones en base a nuestros valores fundamentales que también transmitimos a nuestros proveedores. Apoyándonos en nuestra estrategia de compras éticas, formamos a nuestros profesionales para que puedan aplicar los más altos estándares a la hora de seleccionar y trabajar con nuestros proveedores.

Para mejorar la transparencia en toda nuestra cadena de suministro, requerimos que nuestros proveedores se adhieran a nuestras Políticas o que tengan compromisos equivalentes. Estos requisitos se trasladan a través de los términos contractuales y condiciones, sobre cómo trabajar con la compañía, así como a través de nuestro proceso de compras. Esta información se reitera también en la comunicación al 100% de nuestros proveedores o terceras partes con los que tenemos una relación contractual a largo plazo y que forman parte de nuestro programa de gestión de proveedores.

Nuestra visión está enfocada en difundir y concienciar los valores de compra responsable mediante la contratación de proveedores comprometidos con la sostenibilidad promoviendo la contratación de proveedores que apliquen las mejores prácticas de sostenibilidad y buen gobierno

Cuando homologamos a nuestros proveedores incluimos las dimensiones ambiental, social y económica en la toma de decisiones de contratación, asegurando que tienen peso de forma significativa en los procesos de licitación. La homologación es un proceso sistematizado mediante el cual el proveedor es analizado integralmente para la prestación del servicio que va a realizar o como suministrador de bienes. Mediante un cuestionario y el requerimiento de documentación específica, el proveedor acredita solvencia y compromiso con la sostenibilidad. Actualmente estamos extrapolando este procedimiento al resto de las empresas del grupo **SINERBA.**

Incrementamos la implicación de nuestros profesionales en la compra responsable Consideramos que nuestros profesionales deben ser embajadores internos de la estrategia de compra responsable y de cómo embebemos la sostenibilidad en nuestro día a día.

Nos diferenciamos acercando el valor de las compras a los procesos de negocio. El espíritu con el que hemos diseñado nuestra estrategia de compra responsable es llegar más lejos y ser un referente en nuestro sector. Queremos que los beneficios de nuestro esfuerzo tengan un reflejo en nuestra actividad con el cliente, generando un valor diferenciador que sea visible y suponga un referente competitivo.

8. VERIFICACIÓN EXTERNA DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

DNV

WHEN TRUST MATTERS

Declaración de Verificación Independiente

DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
SINERBA HOLDING S.L.

Objeto y Campo de Aplicación

DNV Business Assurance Spain S.L.U. (en adelante "DNV") ha recibido el encargo de SINERBA HOLDING S.L. para realizar una verificación limitada e independiente de su Informe Estado de Información No Financiera (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, conforme a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoria de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, y aplicable a SINERBA HOLDING S.L. y sociedades dependientes que forman parte del Informe consolidado del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla del Anexo 9, "Contenidos Ley 11/2018, ámbitos y página del informe" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidades de la Dirección de SINERBA HOLDING y de DNV.

La preparación del EINF 2024, así como el contenido de este, es responsabilidad de SINERBA HOLDING S.L., así como todos los procesos necesarios para la elaboración de este. La responsabilidad de DNV es emitir una declaración independiente de verificación basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Los destinatarios de nuestra auditoria de verificación son los administradores y la dirección de SINERBA HOLDING S.L. y el contenido de este podrá ser utilizado exclusivamente por aquellos a quienes va dirigido en el marco de su publicación en el EINF 2024 de SINERBA HOLDING S.L.

La dirección de SINERBA HOLDING S.L. ha suministrado la información utilizada por DNV para la realización de esta verificación. DNV no es responsable de la información contenida en el EINF y por ello DNV no será responsable si alguna de las informaciones o los datos proporcionados por SINERBA HOLDING S.L. y utilizados como base para esta verificación no fueran correctos o completos.

Criterios y Protocolo de Verificación.

El Criterio en base al cual se ha realizado la presente verificación es el conjunto de requisitos incluidos en la Ley 11/2018. Nuestra auditoria de verificación ha consistido en la aplicación de procesos de análisis, revisión por muestreo y entrevistas a personas relevantes de la organización (incluyendo la Dirección) en relación con el contenido del EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con personal de SINERBA HOLDING S.L. para conocer el modelo de negocio, las politicas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión externa.
- Análisis de la adecuación de las politicas aplicadas a cuestiones no financieras, incluyendo los procesos de diligencia debida aplicados.
- Evaluación de la pertinencia de los indicadores no financieros utilizados en relación con las politicas definidas; adecuación de estos indicadores a marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.
- Visita virtual a las instalaciones de la organización por parte del equipo auditor.
- Comprobación mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra, de la información cualitativa y cuantitativa de los indicadores y sus fuentes de información incluidos en el EINF del ejercicio

Declaración EINF PRJN-916652

DNV

2024, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información. Las pruebas se han definido para un nivel de aseguramiento limitado.

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.

Norma y nivel de aseguramiento

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de verificación con un nivel de aseguramiento limitado según los requisitos establecidos en la Norma UNE-EN ISO/IEC 17029 de "Evaluación de Conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

DNV aplica sus propios estándares de gestión y políticas de cumplimiento para el control de calidad, de acuerdo con ISO/IEC 17021:2015 - Requisitos de evaluación de conformidad para organismos que brindan auditoría y certificación de sistemas de gestión y, en consecuencia, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados. sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

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

Limitaciones inherentes

Todos los trabajos de verificación están sujetos a limitaciones inherentes, ya que las pruebas selectivas (muestreo) podrían no detectar errores, fraudes u otras irregularidades. Los datos no financieros pueden estar sujetos a una mayor incertidumbre inherente que los datos financieros, dada la naturaleza y los métodos utilizados para calcularlos, estimarlos y determinarlos. La selección de técnicas de medición diferentes, pero aceptables, puede dar lugar a diferentes cuantificaciones entre distintas entidades.

Nuestra verificación se basa en la premisa de que los datos y la información que nos ha proporcionado SINERBA HOLDING S.L. se han proporcionado de buena fe.

Entendemos que los datos financieros, su gobernanza e información relacionada reportados se basan en la información legal y los estados financieros auditados, los cuales están sujetos a un proceso independiente de auditoría legal. No hemos revisado la información financiera ni los datos, ya que no están dentro del alcance de nuestro trabajo de verificación.

La evaluación se limita a los datos y la información dentro del alcance del periodo de reporte definido. Cualquier dato fuera de este periodo no se considera dentro del alcance de verificación.

DNV declina expresamente cualquier responsabilidad por cualquier decisión que una persona o entidad pueda tomar con base en este Informe de Verificación Limitada Independiente.

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 la información incluida en el EINF de SINERBA HOLDING S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no haya sido preparada en todos los aspectos significativos de acuerdo con la Ley 11/2018, incluyendo la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

Lugar y fecha
Madrid, 03 de abril de 2025

Oficina de emisión
DNV Business Assurance Spain S.L.U.
Calle Santa María Magdalena 14 - Madrid, España

9. ANEXOS

ÁMBITOS	CONTENIDOS LEY 11/2018	PÁGINA DEL INFORME
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	5-36
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	37-147
Resultados de las políticas KPIs	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	37-50

KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	52
Cuestiones medioambientales	**Global Medio Ambiente**	
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	74
	Contaminación	
	1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan **gravemente** el medio ambiente;	76
	2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	
	Economía circular	76-78
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	76-78
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	N/A
	Uso sostenible de los recursos	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	79-89

	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	79-89
	Cambio Climático	
	Los **elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados** como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	90
	Las medidas **adoptadas** para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	90
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	
	Protección de la biodiversidad	
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	89
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	

128	**Empleo**	
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	121
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	123
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	123
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	126
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	127
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	127

	La **remuneración media de los consejeros y directivos**, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción **desagregada por sexo**,	127
	Implantación de **políticas de desconexión laboral**,	130
	Empleados con discapacidad.	144
	Organización del trabajo	
	Organización del tiempo de trabajo	130
	Número de horas de absentismo	139
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	128-129
	Salud y seguridad	
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	132-142
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	
	Relaciones sociales	
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	50
	Porcentaje de **empleados cubiertos por convenio colectivo** por país;	92-93
	El **balance** de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	
	Formación	
	Las **políticas implementadas** en el campo de la formación;	131
	La **cantidad total de horas** de formación por categorías profesionales.	131
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	144
	Igualdad	
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	128-129

	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	

Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	144
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	

Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	71
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	

Información fiscal	**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**	
	El **impacto** de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	143
	El **impacto** de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	28-34
	Subcontratación y proveedores	
	* La inclusión en la **política de compras** de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las **relaciones con proveedores y subcontratistas** de su responsabilidad social y ambiental;	146
	Sistemas de **supervisión y auditorias** y resultados de las mismas.	
	Consumidores	
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	51
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	16-26
	Subvenciones públicas recibidas	72

Listado tablas.

Tabla 1. Empresas que componen el grupo empresarial SINERBA
Tabla 2. Dimensiones de las empresas que componen SINERBA por sectores
Tabla 3. Dimensiones del SINERBA consolidada.
Tabla 4. Análisis Grupo de Interés. Priorización y Dependencia
Tabla 5. Riesgos y Oportunidades derivados de los Grupos de Interés
Tabla 6. Principios de transparencia.
Tabla 7. Identificación de Aspectos Materiales
Tabla 8. Listado de subvenciones concedidas 2022-24
Tabla 9. Resumen consumo de Papel 2023
Tabla 10. Identificación de los usos de la energía
Tabla 11. Datos de consumos luz en centros fijos (Delegaciones de Álora, Málaga y Estepona)
Tabla 12. Consumo de Combustible 2024
Tabla 13. Comparativa del Consumo de Combustible 2022-2023-2024
Tabla 14. Consumo de Agua 2024
Tabla 15. Comparativa del Consumo de Agua 2022-2023-2024
Tabla 16. Distribución de plantilla por sexo de Sinerba
Tabla 17 Distribución de plantilla por sexo y edad de Sinerba
Tabla 18. Distribución de plantilla por sexo, edad y nacionalidad de Sinerba
Tabla 19. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Sinerba
Tabla 20. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Sinerba
Tabla 21. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Sinerba
Tabla 22. Distribución de bajas laborales por sexo de Sinerba
Tabla 23. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Sinerba
Tabla 24. Diferencia Salarial de Sinerba
Tabla 25. Distribución de plantilla por sexo de Bilba
Tabla 26. Distribución de plantilla por sexo y edad de Bilba
Tabla 27. Distribución de plantilla por sexo y edad de Bilba
Tabla 28. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Bilba
Tabla 29. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Bilba
Tabla 30. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Bilba
Tabla 31. Distribución de bajas por sexo de Bilba
Tabla 32. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Bilba
Tabla 33. Diferencia Salarial de Bilba
Tabla 34. Distribución de plantilla por sexo de Leba
Tabla 35. Distribución de plantilla por sexo y edad de Leba
Tabla 36. Distribución de plantilla por sexo y edad de Leba
Tabla 37. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Leba
Tabla 38. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Leba
Tabla 39. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Leba
Tabla 40. Distribución de bajas por sexo de Leba
Tabla 41. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Leba
Tabla 42. Diferencia Salarial de Leba
Tabla 43. Distribución de plantilla por sexo de Suba
Tabla 44. Distribución de plantilla por sexo y edad de Suba
Tabla 45. Distribución de plantilla por sexo y edad de Suba
Tabla 46. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Suba
Tabla 47. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Suba
Tabla 48. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Suba
Tabla 49. Distribución de despidos por sexo de Suba
Tabla 50. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Suba
Tabla 51. Diferencia Salarial de Suba
Tabla 52. Distribución de plantilla por sexo de Sabia
Tabla 53. Distribución de plantilla por sexo y edad de Sabia
Tabla 54. Distribución de plantilla por sexo y edad de Sabia
Tabla 55. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Sabia

Tabla 56. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Sabia
Tabla 57. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Sabia
Tabla 58. Distribución de bajas por sexo de Sabia
Tabla 59. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Sabia
Tabla 60. Diferencia Salarial de Suba
Tabla 61. Distribución de plantilla por sexo de Tailor
Tabla 62. Distribución de plantilla por sexo y edad de Tailor
Tabla 63. Distribución de plantilla por sexo y edad de Tailor
Tabla 64. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Tailor
Tabla 65. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Tailor
Tabla 66. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Tailor
Tabla 67. Distribución de despidos por sexo de Tailor
Tabla 68. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Tailor
Tabla 69. Diferencia Salarial Tailor
Tabla 70. Distribución de plantilla por sexo de Liveting
Tabla 71. Distribución de plantilla por sexo y edad de Liveting
Tabla 72. Distribución de plantilla por sexo y edad de Liveting
Tabla 73. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato de Liveting
Tabla 74. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Liveting
Tabla 75. Distribución de plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato de Liveting
Tabla 76. Distribución de bajas por sexo de Liveting
Tabla 77. Distribución de personas discapacitadas por sexo de Liveting
Tabla 78. Diferencia Salarial de Liveting
Tabla 79. Distribución de plantilla por sexo del grupo SINERBA
Tabla 80. Distribución de plantilla por sexo y edad del GRUPO SINERBA
Tabla 81. Distribución de plantilla por sexo y nacionalidad del GRUPO SINERBA
Tabla 82. Distribución de plantilla por sexo y tipo de contrato del GRUPO SINERBA
Tabla 83. Distribución de plantilla por sexo, edad y tipo de contrato del GRUPO SINERBA
Tabla 84. Distribución de plantilla por sexo, tipo de contrato y categoría profesional GRUPO SINERBA
Tabla 85. Distribución de plantilla por sexo y bajas del GRUPO SINERBA
Tabla 86. Distribución de plantilla por sexo, edad y bajas del GRUPO SINERBA
Tabla 87. Distribución de plantilla por sexo, categoría profesional y bajas del GRUPO SINERBA
Tabla 88. Brecha Salarial del GRUPO SINERBA
Tabla 89. Remuneración media del equipo directivo del GRUPO SINERBA

Listado de Gráficas

Gráfico 1. Influencia y dependencia de los grupos de interés.
Gráfico 2. Influencia y dependencia de los grupos de interés.
Gráfico 3. Influencia de las Áreas de impacto en cada uno de los Generadores de Valor.
Gráfico 4. Valoración de riesgos y peso específico de los riesgos en RSC.
Gráfico 5. Despliegue de Políticas en base a los Riesgos detectados
Gráfico 6. Consumo de papel 2023 por empresas.
Gráfica 7. Comparativa del Consumo de Papel 2022-2023.2024
Gráfica 8. Comparativa del Consumo de Papel 2022-2023.2024
Gráfico 8. Consumo de electricidad 2023 por empresas.
Gráfico 9. Consumo de electricidad por Gráfico 1. Influencia y dependencia de los grupos de interés.
Gráfico 2. Influencia y dependencia de los grupos de interés.
Gráfico 3. Influencia de las Áreas de impacto en cada uno de los Generadores de Valor.
Gráfico 4. Valoración de riesgos y peso específico de los riesgos en RSC.
Gráfico 5. Despliegue de Políticas en base a los Riesgos detectados
Gráfico 6. Consumo de papel 2024 por empresas.
Gráfica 7. Comparativa del Consumo de Papel 2022-2023.2024
Gráfica 8. Comparativa del Consumo de Papel 2022-2023.2024
Gráfico 9. Consumo de electricidad 2024 por empresas.
Gráfico 10. Consumo de electricidad por meses en centros fijos.
Gráfico 11. Comparativa del Consumo de electricidad 2022-2023-2024
Gráfico 12. Comparativa del Consumo de electricidad 2022-2023-2024

Gráfico 13. Consumo de Combustible 2024 por empresa
Gráfico 14. Comparativa del Consumo de Combustible 2022-2023-2024
Gráfico 15. Consumo de Agua 2024 por empresa
Gráfico 16. Porcentaje de personal acogido a convenio de aplicación.
Gráfico 17. Distribución de plantilla por sexo de Sinerba
Gráfico 18. Personas por contrato y jornada, según sexo de Sinerba
Gráfico 19. Distribución de plantilla por edad y tipo de contrato de Sinerba
Gráfico 20. Personas por contrato y jornada, según puesto de Sinerba
Gráfico 21. Distribución de plantilla por sexo de Bilba
Gráfico 22. Personas por contrato y jornada, según sexo de Bilba
Gráfico 23. Personas por contrato y jornada, según edad de Bilba
Gráfico 24. Personas por contrato y jornada, según puesto de Bilba
Gráfico 25. Distribución de plantilla por sexo de Leba
Gráfico 26. Personas por contrato y jornada, según sexo de Leba
Gráfico 27. Personas por contrato y jornada, según edad de Leba
Gráfico 28. Personas por contrato y jornada, según puesto de Leba
Gráfico 29. Distribución de plantilla por sexo de Suba
Gráfico 30. Personas por contrato y jornada, según sexo de Suba
Gráfico 31. Personas por contrato y jornada, según edad de Suba
Gráfico 32. Personas por contrato y jornada, según puesto de Suba
Gráfico 33. Distribución de plantilla por sexo de Sabia
Gráfico 34. Personas por contrato y jornada, según sexo de Sabia
Gráfico 35. Personas por contrato y jornada, según edad de Sabia
Gráfico 36. Personas por contrato y jornada, según puesto de Sabia
Gráfico 37. Distribución de plantilla por sexo de Tailor
Gráfico 38. Personas por contrato y jornada, según sexo de Tailor
Gráfico 39. Personas por contrato y jornada, según edad de Tailor
Gráfico 40. Personas por contrato y jornada, según puesto de Tailor
Gráfico 41. Distribución de plantilla por sexo de Liveting
Gráfico 42. Personas por contrato y jornada, según sexo de Liveting
Gráfico 43. Personas por contrato y jornada, según edad de Liveting
Gráfico 44. Personas por contrato y jornada, según puesto de Liveting
Gráfico 45. Distribución de plantilla por sexo de las empresas del GRUPO SINERBA
Gráfico 46. Horas totales de formación.
Gráfico 47. A.T. por empresa grupo Sinerba
Gráfico 48. A.T. según género
Gráfico 49. A.T. por actividad
Gráfico 50. CP por puestos
Gráfico 51. CP por edad
Gráfico 52. % Rango de edad
Gráfico 53. N.º días baja según edad
Gráfico 54. % días baja según edad
Gráfico 55. AT según día de la semana
Gráfico 56. AT por horas
Gráfico 57. % AT por horas

Este documento es propiedad de SINERBA. No está permitido el uso, reproducción o la divulgación del contenido de este material sin permiso previo y por escrito de la empresa propietaria.
Derechos de autor, ©2025, SINERBA