

Badalona (Barcelona), 31 de mayo de 2021

Aspy Global Services, S.A. (en adelante, “**Aspy**”, o la “**Sociedad**”), en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento (UE) nº 596/2014, sobre abuso de mercado, y en el artículo 228 del Texto Refundido de la Ley del mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre y disposiciones concordantes, así como la Circular 3/2020 del segmento BME Growth de BME MTF Equity, sobre información a suministrar por empresas incorporadas a negociación en el segmento BME Growth de BME MTF Equity (en adelante la “**Circular 3/2020 del BME Growth**”), por medio de la presente comunica al mercado la siguiente

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

Que se hace público según figura en anexo el Estado de Información no Financiera de la sociedad Excelsior Times, S.L.U., el cual incluye información relativa a Aspy y su grupo consolidado.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Circular 3/2020 del BME Growth, se indica que la información comunicada por la presente ha sido elaborada bajo la exclusiva responsabilidad de la Sociedad y sus administradores.

Atentamente,

D. Francisco José Elías Navarro
Presidente del consejo de administración
de Aspy Global Services, S.A.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al socio único de Excelsior Times, S.L. Sociedad Unipersonal:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto de Excelsior Times, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante, Excelsior o el Grupo) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Excelsior, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador Único del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

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

El Administrador Único de Excelsior es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

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

- Reuniones con el personal de Excelsior para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en la información no financiera del EINF en función del análisis de materialidad realizado por Excelsior y descrito en el capítulo “Sobre este informe” del EINF, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos de información no financiera incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Excelsior.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera Consolidado de Excelsior Times, S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.

Xavier Angrill Vallés

28 de mayo de 2021

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PARA INCORPORAR AL PROTOCOLO

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/11739

.....
Sello distintivo de otras actuaciones
.....



Estado de Información
no Financiera 2020
Excelsior Times, S.L.U. y
sociedades dependientes

Correspondiente al ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2020

Estado de Información no Financiera de Excelsior y sociedades dependientes

SOBRE ESTE INFORME	2
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	5
1. Modelo de Negocio.....	5
1.1. Introducción a Excelsior Times, S.L.U. (Grupo Excelsior)	5
1.2. Hitos y fechas claves en la consolidación del Grupo Excelsior.....	6
1.3. Principales actividades y servicios.....	7
1.4. Gobierno Corporativo	11
1.5. La Responsabilidad Social Corporativa en Grupo Excelsior.....	13
2. Información sobre cuestiones medioambientales.....	16
2.1. Uso sostenible de los recursos.....	16
2.2. Cambio climático	18
2.3. Economía circular y gestión de residuos	20
2.4. Protección de la biodiversidad.....	21
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	23
3.1. El personal del Grupo.....	23
3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	33
3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	35
3.4. Respeto de los Derechos Humanos	37
4. Sistema de Cumplimiento Normativo de Audax Renovables	40
4.1. Gestión del riesgo	42
5. Información sobre la sociedad.....	44
5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	44
5.2. Cadena de Suministro	46
5.3. Compromisos con la sociedad y los grupos de interés	47
5.4. Información fiscal	49
EL IMPACTO DE LA COVID-19.....	51
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	53

SOBRE ESTE INFORME

El presente informe recoge información no financiera de Excelsior Times, S.L.U. y sociedades dependientes, en adelante “Excelsior”, “Grupo Excelsior” o “el Grupo”, durante el año 2020¹. A través de este documento, el Grupo da respuesta a los requerimientos de Información No Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

En el presente documento se reporta información relativa a las siguientes sociedades:

- Grupo Excelsior
- Audax Green S.L. y sociedades dependientes como Svendborg PV VII, S.L.U.
- Orus Renovables, S.L.U.
- Orus Properties, S.L.U.
- The Energy House Group, S.L
- Eléctrica Nuriel, S.L.U, Audax Renovables S.A. y sociedades dependientes (Por ejemplo: Unieléctrica y sus filiales holandesa, alemana, polaca, italiana, húngara y portuguesa). En adelante, [Grupo Audax Renovables](#).
- Aspy Global Services, S.L.U. y sociedades dependientes (Professional Group Conversia S.L.U., Aspy Salud Global, S.L.U., Aspy Prevención, S.L.U. y Aspy Formación S.L.U.) En adelante, [Grupo ASPY](#).

En las siguientes páginas, se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno del Grupo Excelsior, siguiendo las dimensiones definidas por la ley. Para cada cuestión, se describen aquellas políticas y acciones desarrolladas, así como los riesgos derivados del desarrollo de la actividad.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (*Global Reporting Initiative*) en su versión “Estándares” y en su opción esencial. También se han aplicado los principios para la definición de contenido y calidad del informe que se definen en GRI así como los de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

Principios en la definición del contenido del informe que se han tenido en cuenta:

- INCLUSIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: se ha trabajado en su identificación y se describe en el informe cómo se da respuesta a sus necesidades y expectativas.
- CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD: se presenta el desempeño de la organización dentro de los contextos más amplios de sostenibilidad.
- MATERIALIDAD: el informe refleja los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización o que podrían ejercer una influencia sustancial en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.
- EXHAUSTIVIDAD: el informe incluye la cobertura y los logros asociados a los temas materiales identificados, permitiendo a los grupos de interés evaluar el desempeño de la organización.

Principios en la definición de la calidad del informe que se han tenido en cuenta:

- PRECISIÓN: la información que presenta es precisa y detallada.

¹ En aquellos casos en que los datos que ofrecidos contemplen un período diferente a 2020, se indicará en el apartado correspondiente. Adicionalmente, este año, con el objetivo de mejorar la calidad del sistema de reporting, se ha ofrecido comparabilidad con el ejercicio anterior

- EQUILIBRIO: el informe presenta tanto aspectos positivos como negativos del desempeño de la organización.
- CLARIDAD: la información se encuentra de una manera comprensible y accesible para todos los grupos de interés.
- COMPARABILIDAD: se ha seleccionado, recopilado y comunicado la información de forma coherente. La información comunicada se presenta de una forma que permite a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y respalda el análisis relativo a otras organizaciones.
- FIABILIDAD: el presente informe reúne, registra, recopila, analiza y comunica la información y procesos utilizados para la preparación de éste, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- PUNTUALIDAD: el informe se elabora y se presenta con regularidad anual haciendo que la información esté disponible a tiempo para que los grupos de interés tomen decisiones informadas.

De acuerdo con el criterio de **materialidad y relevancia**, se han analizado las actividades del Grupo Excelsior con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio.

Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

- Entrevistas con las personas responsables de las diferentes sociedades del Grupo Excelsior.
- Elaboración de un análisis de negocio y del entorno a partir de:
 - Un análisis interno teniendo en cuenta los diversos documentos formales elaborados.
 - Un análisis externo de las compañías del sector.
- Debido a la situación excepcional que se ha producido este año derivada de la COVID-19, se ha procedido a la revisión de los aspectos materiales identificados, teniendo en cuenta también los riesgos que identifica el *World Economic Forum*. Esta revisión nos ha permitido entender qué aspectos ya identificados como la transparencia, ética e integridad; calidad del servicio; o formación y retención del talento siguen muy vigentes en el contexto actual.

En línea con los análisis realizados, se han identificado aspectos materiales para el Grupo Excelsior a los que se dará respuesta a lo largo del informe. De esta manera, tratamos de rendir cuentas de las necesidades y expectativas que se despiertan entre nuestros grupos de interés.

Estos aspectos materiales identificados se han estructurado en base a 6 ámbitos, en línea con lo establecido por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad: Modelo de negocio y Gobierno Corporativo, Medio Ambiente, Personal, Derechos Humanos, Lucha contra la Corrupción y el Soborno, y Sociedad. A continuación, se describen cada uno de los aspectos materiales identificados en cada uno de los ámbitos:

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
Modelo de Negocio	
Transparencia, Ética e Integridad	Como organización socialmente responsable, el Grupo Excelsior debe contar con las políticas y procedimientos necesarios para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo	Es esencial seguir trabajando en el desarrollo de los sistemas de control interno, políticas y procedimientos para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Información Sobre Cuestiones Medioambientales	
Gestión Eficiente de los Recursos	Uso eficiente de los recursos y materiales que se utilizan para las diversas actividades del Grupo Excelsior tanto en las instalaciones como en las oficinas.
Residuos	Asegurar un correcto tratamiento de los residuos que se generan a partir de las actividades del Grupo Excelsior, fomentando la reciclabilidad y la economía circular.
Biodiversidad	La pérdida de biodiversidad es uno de los grandes riesgos a los que se enfrenta el planeta. Por ello, Audax Renovables juega un papel clave en la protección de la flora y la fauna en los alrededores de sus operaciones.
Información Sobre Cuestiones Sociales	
Empleo	La generación de empleo de calidad, gestión y organización del tiempo de trabajo adecuados, y el fomento de la contratación, son aspectos significativos en todo el Grupo Excelsior. Este aspecto material, todavía ha ganado más importancia en el entorno de COVID-19 en el que nos encontramos.
Igualdad y Diversidad	El desarrollo de medidas en el Grupo Excelsior para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión, y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de los propios empleados del Grupo Excelsior. Búsqueda de la excelencia en materia de prevención de riesgos laborales (a través del Grupo ASPY) incluyendo el cumplimiento normativo en la materia.
Sistema de Cumplimiento Normativo	
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en la misma.
Lucha contra la corrupción y soborno	Asegurar que se dispone de las medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Información sobre la Sociedad	
Cadena de Suministro	Garantizar que las empresas proveedoras que forman parte de la cadena de suministro del Grupo Excelsior siguen los principios éticos definidos por éste. Comprometerse con la excelencia de todos los productos suministrado por proveedores.
Privacidad de los Clientes	Adopción de las políticas y medidas necesarias para garantizar la protección de los datos de los clientes.
Calidad del Servicio	Trabajar de forma continua para asegurar que se ofrece un servicio de alta calidad a todos los clientes del Grupo Excelsior.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. Modelo de Negocio

1.1. Introducción a Excelsior Times, S.L.U. (Grupo Excelsior)

Excelsior Times, S.L.U. (la sociedad o sociedad dominante) se constituyó en España el día 22 de noviembre de 2013 como sociedad limitada, por un período de tiempo indefinido. Su domicilio social y fiscal está radicado en la Avda. Navarra número 14 en la localidad de Badalona (Barcelona). El objeto social de la Sociedad incluye diferentes actividades.

Excelsior Times, S.L.U. es la sociedad dominante de un grupo formado por sociedades dependientes que han sido consolidadas siguiendo el método de integración global.

Las actividades principales del Grupo Excelsior consisten en:

- El **Grupo Audax Renovables** se encarga de la promoción de todo tipo de actividades relacionadas con la generación de energía eléctrica a partir de fuentes de energía 100% renovables, principalmente eólica y solar. La actividad de **generación** gestiona una cartera de proyectos de generación en explotación de 91 MW en España, Francia y Polonia en parques eólicos. Adicionalmente, tiene 66 MW eólicos en construcción en Panamá. Asimismo, cuenta con una cartera de proyectos fotovoltaicos en construcción de 60 MWp y cuenta con un porfolio fotovoltaico de 2.281 MWp en distintas fases de desarrollo ubicado en España, Portugal e Italia.

Fuera del **Grupo Audax Renovables**, el peso de la generación de energía recae en las sociedades Audax Green S.L. y Svendborg PV VII, S.L.U.

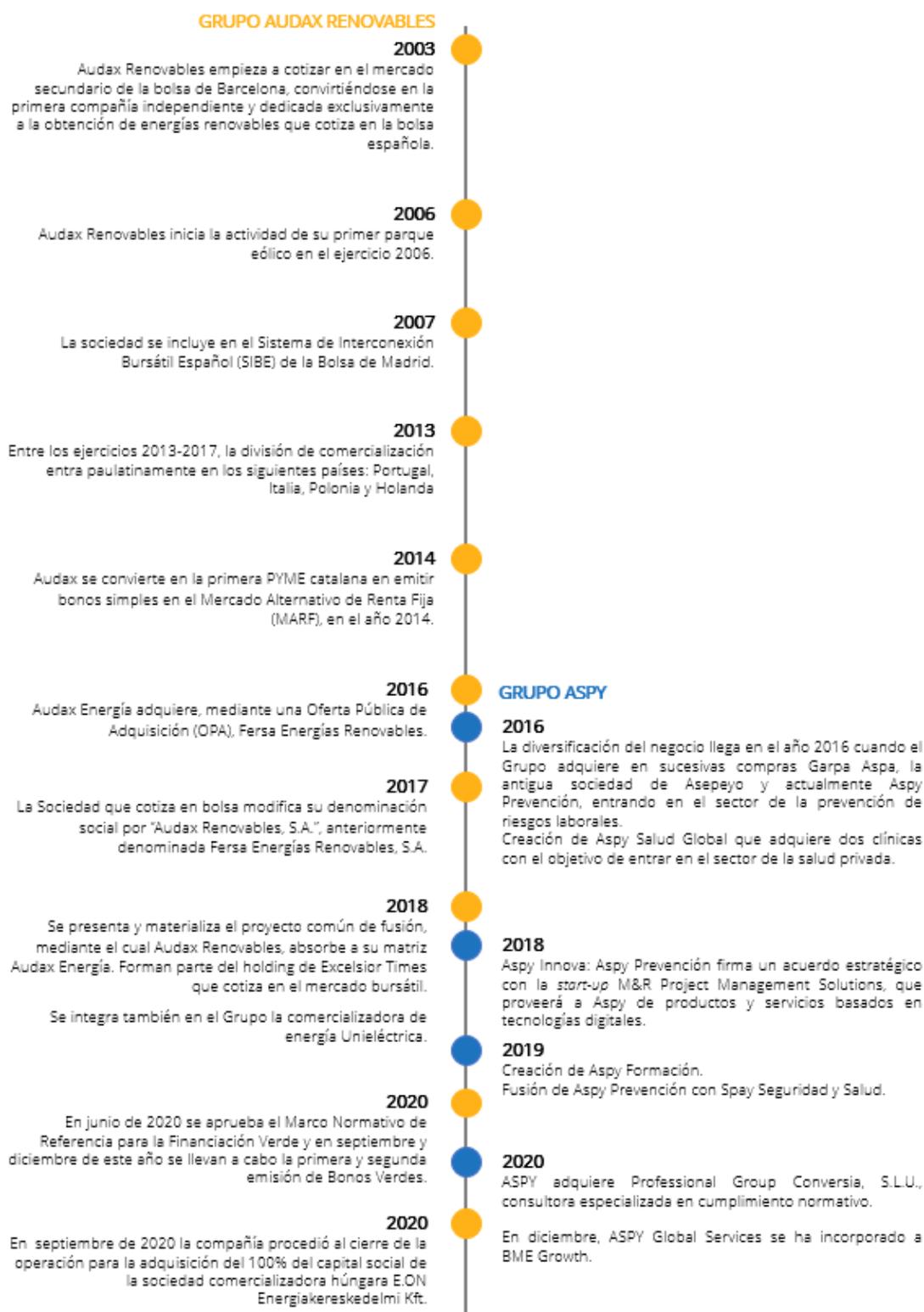
- **Comercialización y suministro de electricidad y gas** tanto a clientes particulares como empresas, a través de la actividad de comercialización que está presente en diversos países de Europa: España, Portugal, Italia, Alemania, Polonia, Holanda y Hungría. En el ejercicio 2020, el Grupo ha suministrado 10,5 TWh.

Esta actividad se concentra en la rama de comercialización de Audax Renovables y sus sociedades dependientes que conforman el **Grupo Audax Renovables**.

- Actuación como **servicio de prevención por parte del Grupo ASPY** enmarcada en las disciplinas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina en el trabajo y, ergonomía y psicología aplicada. También, a partir de la compra de la consultora Professional Group Conversia, S.L.U. a mediados del ejercicio 2020, la organización ofrece servicios en materia de **cumplimiento normativo**. Actualmente, el grupo cuenta con una red de 234 centros en todo el territorio nacional (53% propios y 47% asociados).

En relación con la actividad de servicio de prevención y similares, la actividad se ha concentrado en Aspy Global Services y sus sociedades dependientes, aunque la sociedad de mayor operación es la denominada Aspy Prevención, S.L.U.

1.2. Hitos y fechas claves en la consolidación del Grupo Excelsior



Como resultado de todos estos hitos, actualmente el Grupo Excelsior tiene su sede en Badalona (Barcelona) y opera en un total de nueve mercados: España, Portugal, Francia, Holanda, Polonia, Italia, Alemania, Hungría y Panamá.

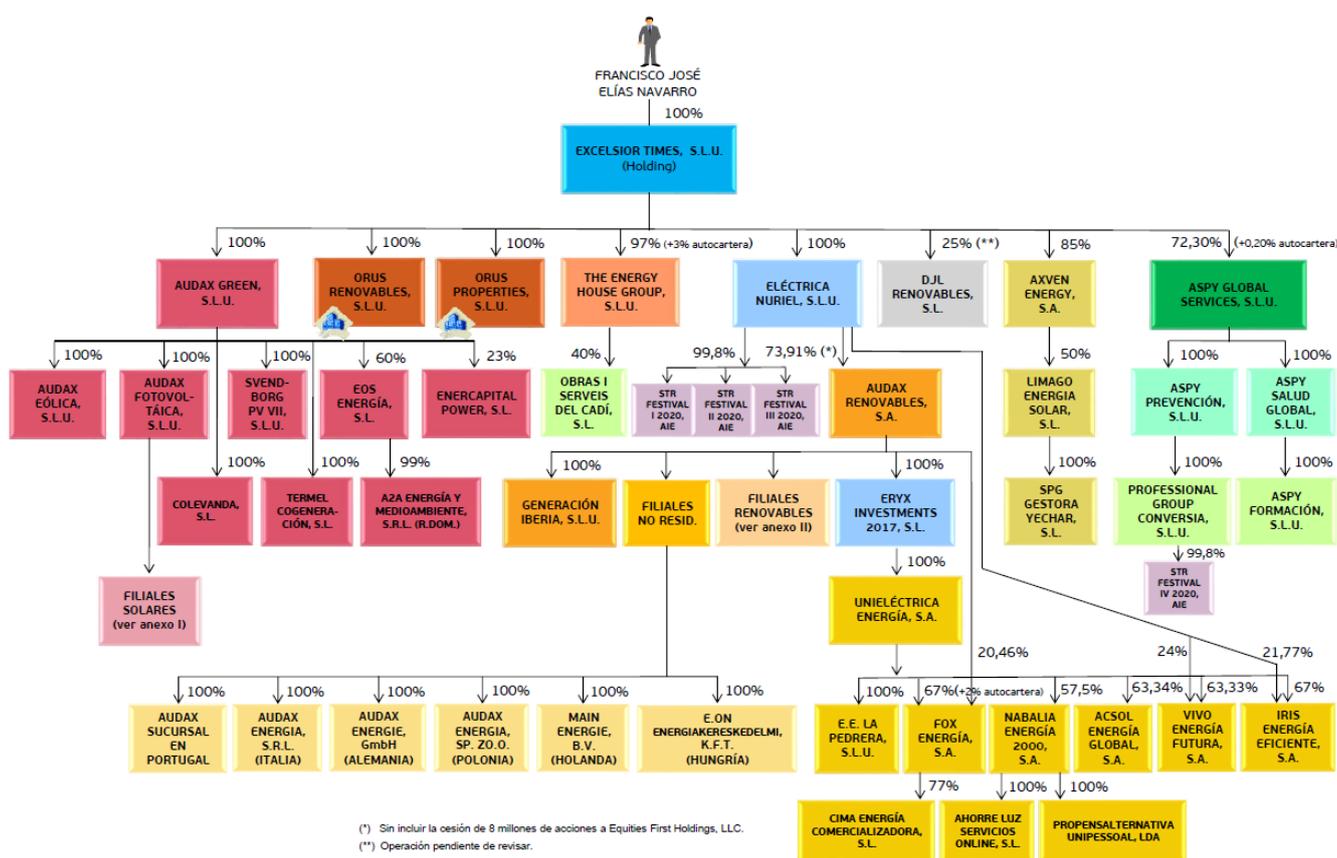
Durante 2020, los ingresos ordinarios del Grupo Excelsior fueron de 1.050 millones de euros.

El resultado bruto de explotación (EBITDA) alcanzó los 81,9 millones de euros en el ejercicio.

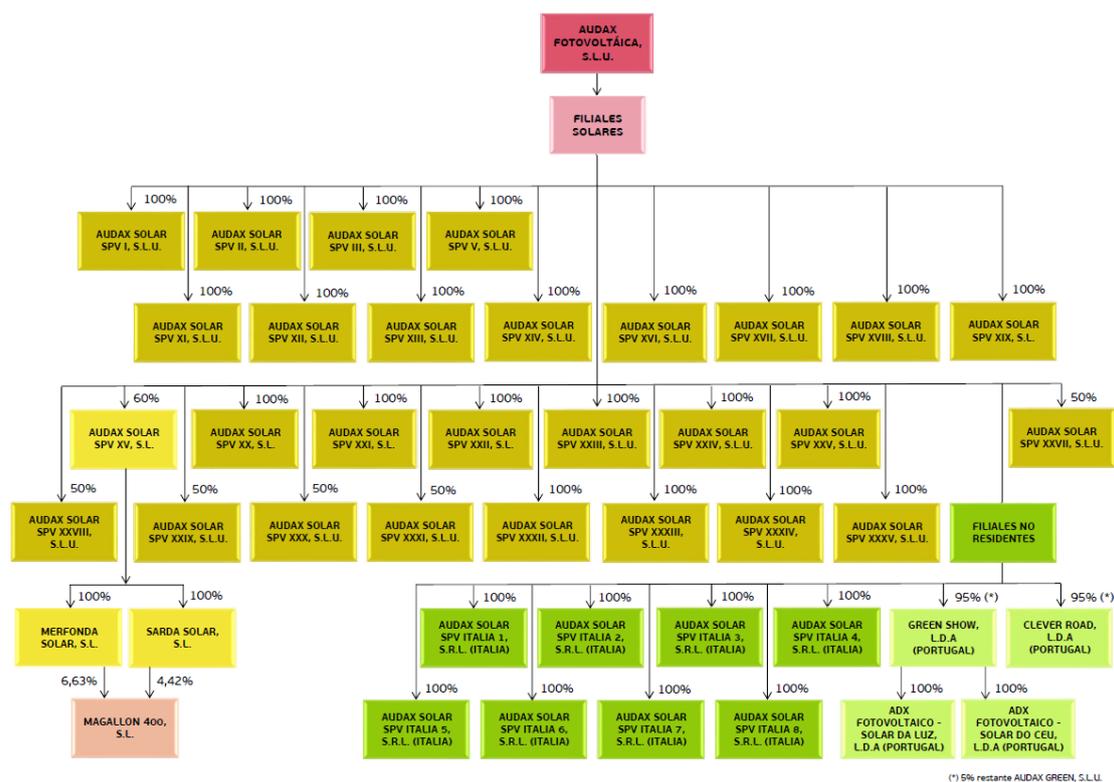
1.3. Principales actividades y servicios

Actualmente, Excelsior Times, S.L.U es la sociedad cabecera del Grupo Excelsior que agrupa diversas entidades dependientes, negocios conjuntos y empresas asociadas, que dedican su actividad a la comercialización de electricidad 100% renovable y gas, a la producción de energía a partir de fuentes 100% renovables, así como al ámbito de prevención de riesgos laborales.

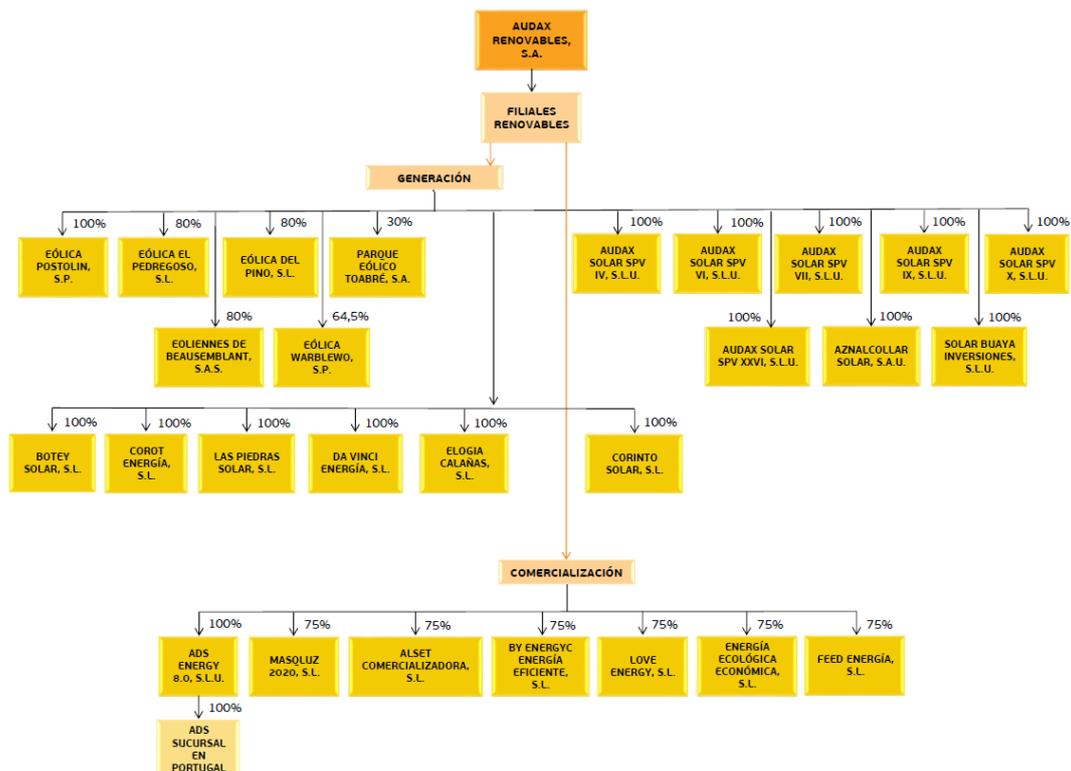
A continuación, se presenta de forma gráfica la estructura societaria de Excelsior Times, S.L.U y sociedades dependientes a 31 de diciembre de 2020.



Dentro del cuadro "FILIALES SOLARES" se encuentran las siguientes sociedades:



A continuación, se presenta también el desglose de las sociedades que se encuentran dentro de "FILIALES RENOVABLES" diferenciando entre las sociedades de generación y las de comercialización:



Las sociedades con mayor peso del Grupo Excelsior, por cifra de negocio o por plantilla son:

- Audax Renovables, S.A. y sociedades dependientes (91,35% sobre la cifra de negocio total del Grupo Excelsior)
- Aspy Global Services, S.L.U y sociedades dependientes (65,77% sobre la plantilla total del Grupo Excelsior)

El resto de las sociedades que consolidan en este informe representan un 0,84% sobre la plantilla total y un 0,37% sobre la cifra de negocio total.

A continuación, se presentan las principales actividades de las sociedades incluidas en el perímetro:

AUDAX RENOVABLES, S.A.

Como sociedad dependiente de Eléctrica Nuriel, S.L.U. (sociedad holding), se encuentra la sociedad Audax Renovables, S.A., el Grupo energético líder en el segmento PYME en España, que garantiza un suministro eficiente de la energía comercializada (luz y gas) a través de un proceso de integración vertical con el segmento de la generación renovable. El Grupo se encuentra en pleno crecimiento y está compuesto por alrededor de **40 compañías filiales**, cuenta con **757 empleados**, alcanza los **514.931 clientes** (un 52% más que el año 2019) y tiene presencia en **8 países europeos y Panamá**. Su objetivo es ofrecer energía a precios competitivos, con productos que se adaptan a las necesidades de los clientes y con una atención a los mismos de calidad.

Las actividades principales del **Grupo Audax Renovables** consisten en:

- La promoción de todo tipo de actividades relacionadas con la generación de energía eléctrica a partir de fuentes de energías 100% renovables, principalmente eólica y solar. La **actividad de generación** gestiona una cartera de proyectos en operación de 91 MW en parques eólicos en España, Francia y Polonia, y 15 MWp de instalaciones fotovoltaicas en España. Adicionalmente, tiene 66 MW eólicos en construcción en Panamá. Asimismo, cuenta con una cartera de proyectos fotovoltaicos en construcción de 115 MWp y cuenta con un porfolio fotovoltaico de 2.277 MWp en distintas fases de desarrollo ubicado en España, Portugal e Italia.
- El suministro de electricidad y gas tanto a clientes particulares como empresas, a través de la **actividad de comercialización** que está presente en diversos países de Europa: España, Portugal, Italia, Alemania, Polonia, Holanda y Hungría. En el ejercicio 2020 el Grupo ha suministrado 10,5 TWh.

ASPY GLOBAL SERVICES, S.L.U

El **Grupo ASPY** está formado por Aspy Global Services, S.L.U y sus cuatro filiales: Aspy Prevención, S.L.U, Aspy Salud Global, S.L.U, Aspy Formación y Professional Group Conversia, S.L.U. (empresa adquirida por el grupo en julio de 2020).

Con casi 1.500 empleados y más de 200 delegaciones y centros asociados, el **Grupo ASPY** ofrece un servicio integral de prevención de riesgos laborales y cumplimiento normativo para lograr la

excelencia en ambos campos. ASPY ofrece sus servicios tanto a Grandes Empresas como a Pymes y Autónomos.

Aspy Global Services, S.L.U: se encarga de la prevención de riesgos laborales y cumplimiento normativo y participa de forma directa u indirecta en las otras cuatro filiales dependientes.

Aspy Prevención, S.L.U: encargada de la prestación de todo tipo de servicios y actividades relacionados con la seguridad laboral. Pone a la disposición de las organizaciones soluciones específicas que garanticen y promuevan la seguridad y salud dentro de las organizaciones como:

- Prevención técnica, que incluye los servicios relacionados con Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Vigilancia de la salud colectiva e individual (abierta y cerrada).
- Productos COVID-19 (evaluación de riesgos, formación, consultas especialmente sensibles, pruebas y sello espacio protegido, entre otros).
- Formación relacionada con el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- Protección personal y laboral.

Aspy Salud Global: su actividad principal consiste en la prestación de servicios sanitarios que se encuentran fuera del ámbito de PRL tales como presencias médicas asistenciales y alquileres de locales para consultas médicas. Entre sus especialidades destacan los servicios de fisioterapia, medicina general y psicología.

Aspy Formación: se encarga de la realización de cursos, seminarios, jornadas y actividades online o presenciales relacionadas con la formación sobre diferentes temáticas relacionadas con la PRL y otro tipo de temarios complementarios para las empresas. Por ejemplo:

- Formación acreditada
- Formación práctica
- Formación a medida
- Formación de aspectos psicosociales
- Formación para Pymes
- Formación del sector metal
- Cambios de hábitos preventivos

Professional Group Conversia S.L.U.: encargada de asesorar y de ofrecer formación a sus clientes en materia de protección de datos, prevención de riesgos penales, prevención de blanqueo de capitales y prevención de riesgos en el comercio electrónico. De esta manera, acompaña a los clientes en el cumplimiento y la adaptación de las normativas vigentes en este sentido.

AUDAX GREEN, S.L.U

Audax Green es la cabecera de un grupo de sociedades que dependen directamente de Excelsior Times, S.L.U, siendo su objeto social la generación de energía a partir de plantas de tratamiento de purines, cogeneración y compostaje, principalmente. La planta principal de la sociedad, "SAVA", dedicada al tratamiento de purines para la producción de energía eléctrica, se traspasó en octubre de 2019, resultando en una disminución significativa del peso de Audax Green sobre la cifra de negocio total, de 1,017% en 2019 a 0,028% en 2020. A día de hoy, una de las plantas de las cuales deriva la actividad principal de la sociedad es "ARPLA", dedicada al

compostaje y valorización de residuos orgánicos mediante el tratamiento biológico de lodos y otros residuos de alta fermentabilidad.

Por otro lado, Audax Green es propietario de otra sociedad, bajo la denominación de Svendborg, adquirida en 2017. En esta empresa se reciben residuos de la industria agroalimentaria que son tratados en dos biodigestores para producir biogás, que, a su vez, se utilizará como combustible para los dos motores ubicados en la misma planta. Durante 2020, la planta de Svendborg ha procesado 14.141 toneladas de residuos (lodos y otros materiales no aptos para el consumo).

Cabe destacar que ambas plantas suponen un impacto positivo en el área medioambiental al promover la economía circular al mismo tiempo que las energías renovables.

THE ENERGY HOUSE GROUP S.L.U.

Como Sociedad dependiente de Excelsior Times S.L.U., The Energy Group S.L.U se dedica a la captación de potenciales clientes para diversas comercializadoras de electricidad y gas. Los beneficios que genera la sociedad vienen por las comisiones que las comercializadoras pagan por la obtención de estos clientes. La sociedad opera en el mercado español y sirve a los mercados de todas aquellas empresas que necesiten contratar electricidad y/o gas.

1.4. Gobierno Corporativo

El Grupo Excelsior persigue el compromiso de contar con un gobierno corporativo sólido y claramente definido que permita actuar con transparencia y crear valor a largo plazo para todos los grupos de interés que forma parte de la organización.

En el caso del Grupo Excelsior, el órgano de administración corresponde a un administrador único.

Por su parte, el **Grupo Audax Renovables**, debido a que es empresa cotizada, el modelo de gobierno está formado por los siguientes órganos:

- **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

La principal misión del Consejo de Administración es dirigir, administrar y representar a la Sociedad en el desarrollo de las actividades que integran su objeto social, definiendo la estrategia general y señalando las directrices de gestión de la misma, velando ante todo por la transparencia y veracidad de la información de la Sociedad en sus relaciones con los accionistas y los mercados en general.

El Consejo de Administración de Audax Renovables está formado por el Presidente, cuatro Vocales y una Secretaria no Consejera.

- **COMISIÓN DE AUDITORÍA**

Entre otros, la Comisión de Auditoría desarrolla las funciones de supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos; informar a la Junta General de Accionistas las cuestiones que en ella plantean los accionistas; supervisar el

proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva; y elevar al Consejo de Administración diversas propuestas.

Esta comisión está formada por un presidente y dos vocales.

- **COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

Sus principales responsabilidades son: evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración; proponer al Consejo la política de retribuciones de los consejeros y de la alta dirección; y elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de Consejeros.

Actualmente esta comisión está formada por un presidente y dos vocales (una de ellas mujer).

Toda la información relativa al funcionamiento, las competencias y las normas de conducta de los órganos de gobierno, se encuentra recogida en el Reglamento del Consejo de Administración que está publicado en la página web de la Sociedad.

Para la operativa diaria, existen diversos departamentos corporativos como el de auditoría interna, recursos humanos, riesgos, operaciones, comercial, facturación, proveedores, atención al cliente o soporte de sistemas. Todos estos departamentos cuentan con funciones concretas y reportan directamente a la dirección de la organización.

Por su parte, el **Grupo ASPY**, ha impulsado un seguido de medidas en materia de gobierno corporativo que están inspiradas en regulaciones y recomendaciones. Específicamente, ha adoptado aquellas medidas de buen gobierno corporativo que el BME Growth considera más destacables en su "Guía informativa para sociedades emisoras en BME Growth". El objetivo final es dotarse de un órgano de gobierno sólido y que responda a las necesidades y expectativas de los accionistas.

- **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Formado por el Presidente, el Vicepresidente primero, el Vicepresidente segundo, un vocal independiente y una Secretaria no Consejera; tiene también la misión de dirigir, administrar y representar a la sociedad en el marco de las actividades que lleva a cabo.

- **COMISIÓN DE AUDITORÍA**

Este órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación; tiene el funcionamiento y las competencias establecidas en la legislación vigente. Su composición es de dos miembros: el presidente y un vocal nombrado por el Consejo de Administración.

Esta Comisión se reúne de forma trimestral y da apoyo al Consejo de Administración en temas de vigilancia a partir, entre otros, de la revisión periódica del proceso de elaboración de la información económico-financiera, de los controles internos de la Sociedad y de la independencia del auditor de cuentas. Evalúa también el sistema de verificación contable de la Sociedad y vigila la observancia de las reglas del gobierno de la Sociedad.

1.5. La Responsabilidad Social Corporativa en Grupo Excelsior

La búsqueda de una generación de valor a largo plazo lleva al Grupo Excelsior a integrar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) dentro del propio modelo de negocio y de gestión de las sociedades que componen Grupo Excelsior, situando en un nivel máximo nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.



De esta forma, cada una de las líneas de negocio del Grupo Excelsior abordan distintas dimensiones de la RSC:

Medio ambiente

A través de la actividad de generación de energía eléctrica a partir de fuentes 100% renovables, el **Grupo Audax Renovables** contribuye directamente a la lucha contra el cambio climático, apostando por incrementar la oferta de energía limpia en el mix energético español. Audax Green también contribuye al medio ambiente y a la transición hacia una economía circular gracias a su actividad de revalorización de residuos orgánicos a biogás y fertilizante. Además, las distintas sociedades integran conceptos de eficiencia medioambiental en sus propios edificios. Por ejemplo, en Unieléctrica cuentan con el certificado ISO 50001 de ahorro energético, habiendo adaptado el edificio de oficinas centrales (construyéndolo con materiales aislantes) para protegerlo del calor y optimizar así el uso de aires acondicionados.

Laboral

Crear espacios de trabajo de calidad y garantizar la seguridad y salud de las personas, sobre todo en su puesto de trabajo, son principios fundamentales para el Grupo Excelsior, en especial para el **Grupo ASPY**, que forman parte de su razón de ser.

Además, se realizan esfuerzos para asegurar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como fomentar el bienestar emocional de toda la plantilla.

El **Grupo ASPY** contribuye a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** 3 y 16 y a las siguientes metas específicas:

- Meta 3.8.: “Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular, el acceso a los servicios de salud esenciales de calidad”.
- Meta 16.5.: “Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas”.

Sociedad

Relacionado con el ámbito anterior y también con el ámbito de Sociedad, el Grupo Excelsior contribuye a la creación de empleo de calidad a través de todas sus actividades. Este efecto es especialmente visible en las zonas en las que se ubican parques eólicos e instalaciones fotovoltaicas, puesto que suelen ser zonas rurales y alejadas de los núcleos de población más importantes, donde se genera empleo a través de la construcción inicial y posterior mantenimiento de los mismos. También potenciamos en la sociedad una cultura sobre la importancia de las energías renovables.

Además, el modelo de negocio del **Grupo Audax Renovables** provoca impactos positivos directos en la sociedad y en el entorno dado que, con diversos negocios, contribuye a la consecución del **Objetivos de Desarrollo Sostenible**² número 7 de “Energía Asequible y No Contaminante” y al número 13 de “Acción por el clima” contribuyendo a la transición energética.

Dentro de estos Objetivos, la organización contribuye más concretamente al alcance de las siguientes metas:

- Meta 7.1.: “De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos”.
- Meta 7.2.: “De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas”
- Meta 7.3.: “De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética”
- Meta 13.2.: “Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana”.

Económico

A nivel económico, el **Grupo Excelsior** genera riqueza en su entorno a través de diversas acciones como: el pago de cánones y tasas a los ayuntamientos, las cuotas de arrendamientos a los propietarios de los terrenos afectados y aportaciones económicas que se realizan. Además, se produce un impacto indirecto en la economía local mediante el incremento del consumo en las zonas donde opera.

Otra muestra del compromiso de **Grupo Audax Renovables** con la Responsabilidad Social Corporativa se evidencia a través de su afiliación, desde 2013 al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (UN Global Compact). Se trata de una iniciativa de compromiso ético destinada a que las entidades de todos los países implanten, como parte integral de sus operaciones y estrategia, 10 principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

De esta forma, se trabaja activamente para apoyar los **10 principios del Pacto Mundial**, especialmente aquellos relacionados con el Medio Ambiente, con la mirada puesta en mejorar continuamente la integración de sus principios, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias, implementando medidas y acciones de Responsabilidad Social Corporativa que nos comprometan con el entorno, con las personas, y con la sociedad.

En el conjunto de aspectos destacados anteriormente, las actividades que se llevan a cabo se hacen siguiendo el marco de la misión, visión y valores de las respectivas sociedades que integran el **Grupo Excelsior**. A continuación, se presentan los relativos a Audax Renovables³ y ASPY⁴, como sociedades cabeceras de los negocios principales.

² Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un total de 17 objetivos y 169 metas impulsados por las Naciones Unidas y que forman parte de la Agenda 2030.

³ La Misión, Visión y Valores de Audax Renovables hacen referencia tanto a la sociedad matriz como a todas las sociedades dependientes que pertenecen al Grupo, cotizando este en los cuatro mercados bursátiles españoles.

⁴ La Misión, Visión y Valores de ASPY trascienden también a todas las sociedades dependientes que pertenecen al Grupo.

MISIÓN

“Trabajamos diariamente para que nuestra estrategia de crecimiento se base en la sostenibilidad, el desarrollo económico, la internacionalización y el respeto al entorno donde desarrollamos nuestro negocio, todo ello ofreciendo proximidad a nuestros clientes.”

VISIÓN

“Queremos ser una compañía cotizada privada e independiente, que aporte a nuestros clientes, empleados y colaboradores un valor diferencial dentro del sector energético, apostando por la innovación y la transparencia.”

VALORES

- ≈ **Ética y confianza:** creemos en una relación honesta con nuestros clientes y colaboradores.
- ≈ **Orientación al cliente:** centrados en su satisfacción.
- ≈ **Innovación:** aportando nuevos productos y servicios dirigidos a atender las necesidades de los clientes.
- ≈ **Excelencia:** trabajando día a día para mejorar nuestros procesos.
- ≈ **Respeto al medio ambiente y a la sociedad,** contribuyendo al progreso de nuestro entorno.
- ≈ **Desarrollo profesional y humano:** porque el equipo es la clave del éxito de la compañía.
- ≈ **Enfoque en los resultados** económicos positivos y en la solidez financiera.

MISIÓN

“Ofrecemos la mejor experiencia cuidando de las organizaciones y de las personas.”

VISIÓN

“Ser el referente en la mejora del bienestar de nuestra sociedad, cuidando a la persona en cada etapa de su vida.”

VALORES

- ≈ Innovadores.
- ≈ Apasionados.
- ≈ Disruptivos.
- ≈ Útiles para la sociedad.
- ≈ Implicados.
- ≈ Trabajo en equipo.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

Tal y como se ha comentado en el apartado anterior, la propia actividad del Grupo Excelsior fomenta el cuidado y el respeto por el medio ambiente. Se impulsan políticas que refuerzan este compromiso con el entorno ambiental.

Por ejemplo, es importante destacar que el sistema de gestión de **ASPY Prevención**, de Audax Green y de la **filial húngara de Audax Renovables** está certificado por la norma ISO 14001:2015, una norma internacional que pone su foco en la gestión ambiental de los procesos de negocio de las organizaciones.

Por su parte, **Unieléctrica** logró en el año 2016 el Certificado del Sistema de Gestión Energética 50001 que incorporó a toda su cadena de producción, cumpliendo con la normativa internacional desarrollada por la ISO (Organización Internacional para la Estandarización) con el objetivo de mantener y mejorar el sistema de gestión energética dentro de su organización. De esta manera, el funcionamiento de la organización y de todas sus instalaciones sigue este estándar europeo de calidad internacionalmente reconocido. La obtención de la certificación es una muestra del compromiso del Grupo Excelsior por la eficiencia energética, no únicamente en el servicio que ofrece a sus clientes, sino con ellos mismos.

2.1. Uso sostenible de los recursos

El Grupo Excelsior se esfuerza por realizar un **consumo responsable** de los recursos naturales en la medida en que su negocio y el desarrollo de sus actividades lo permite. Este año, debido a la situación derivada del COVID-19 (ver apartado "El impacto de la COVID-19") los resultados que se presentan sobre consumos de agua, energía y materiales; así como los relativos a residuos han descendido con respecto al año anterior debido al teletrabajo en las diversas filiales. Los datos relativos a consumos que se incluyen en el presente informe hacen referencia a las sociedades que cuentan con oficinas o instalaciones.

CONSUMO DE AGUA

Durante el año 2020 el consumo total de agua del Grupo ha sido de 20.747 m³. Este dato supone una disminución del 63% con respecto al total del ejercicio anterior, derivada de la situación de la COVID-19, del cambio de actividades del Grupo y de las buenas prácticas que lleva a cabo la organización relativas a su preocupación por el uso sostenible de los recursos naturales.

	CONSUMO DE AGUA	
	2019	2020
Total consumo de agua	56.712 m ³	20.747 m ³

Tabla 1: Consumo de agua

CONSUMO DE ENERGÍA

El consumo de energía del Grupo Excelsior se produce principalmente en las distintas instalaciones del mismo, tanto en las oficinas centrales y los edificios donde se ubican las diferentes filiales, así como en las propias instalaciones de generación de energía 100% renovable.

Siempre que es posible prevalece el consumo de energías de fuentes renovables frente a fuentes de energías no renovables: por ejemplo, la central de Svendborg sustituye el gas natural por el biogás procedente de la biodegradación de la materia orgánica.

En el ejercicio 2020, el consumo energético (electricidad y gas natural) ha sido de 2.041,27 MWh (83% proviene de fuentes de origen renovable), de los cuales **1.903,12 MWh⁵** pertenecen a electricidad y **138,14 MWh⁶** a gas natural. Estos datos suponen una intensidad energética de 0,062 kWh por beneficio obtenido.

También, se han consumido **77.044 litros de gasoil⁷**, que suponen una intensidad de 0,0023 litros por beneficio obtenido.

Una buena práctica que destacar en materia de gestión de energía se encuentra en la **filial holandesa** donde tienen implementado un sistema de gestión energética llamado "Energiescope", cuyo sistema permite identificar cuanta electricidad y gas se consume en cada planta donde se ubican sus oficinas y otorga un análisis con posibles mejoras de eficiencia. Por otro lado, la **filial polaca** realizó la instalación de aires acondicionados que disponen del programa "economy" para potenciar su ahorro energético.

CONSUMO DE MATERIALES

Por las propias actividades del Grupo Excelsior, los materiales que se consumen son principalmente aquellos típicamente utilizados en las actividades diarias de oficina, tal y como se puede ver en la siguiente tabla:

	CONSUMO DE MATERIALES UTILIZADOS	
	2019	2020
Papel	23,59 toneladas	29,77 toneladas ⁸
Tóner	56,9 kg	7,38 kg ⁹

Tabla 2: Consumo de materiales utilizados

En relación con un uso eficiente y sostenible de los recursos, la **filial polaca** realiza distintas acciones con relación al reciclaje de materiales, por ejemplo, reciclando el papel y los tóneres de tinta.

Adicionalmente al material de oficina descrito en la tabla anterior, y únicamente para las centrales de Audax Green y Svendborg, se hace uso de otros materiales para el desarrollo de actividad de transformación orgánica, cogeneración y compostaje.

Los consumos de estos materiales no son comparables al ejercicio 2019 debido a que en gran parte provenían de "SAVA", en ese momento planta principal de Audax Green y cuyo traspaso tuvo lugar en octubre de 2019. En ese sentido, el consumo de lodos y material biológico ha disminuido en un 67% en relación con el año anterior.

⁵ Este dato se refiere a Audax Renovables y sus filiales de Portugal, Italia, Polonia; Unieléctrica, Svendborg y Grupo ASPY.

⁶ Este dato se refiere a la filial italiana de Audax Renovables y Aspy Global Services, Aspy Salud Global, Aspy Prevención y Aspy Formación.

⁷ Este dato se refiere a las centrales de Audax Green y Svendborg.

⁸ Este dato se refiere únicamente a Audax Renovables y sus filiales de Italia y Polonia, Unieléctrica y Grupo ASPY.

⁹ Este dato se refiere únicamente a Audax Renovables y su filial de Polonia.

	CONSUMO DE MATERIALES UTILIZADOS
	2020
Lodos y otros materiales no aptos para el consumo	15.829 toneladas
Material biológico	9.596 toneladas
Aceite de motores	1.436 litros
Aceite hidráulico	248 litros
Anticongelante	5.150 litros
Grasas	90 litros

Tabla 3: Materiales utilizados para el desarrollo de su actividad en las centrales de Audax Green y Svendborg

2.2. Cambio climático

El Grupo Excelsior está comprometido con la lucha contra el cambio climático, potenciando año tras año la actividad de generación de electricidad 100% renovable. El Grupo Excelsior ha hecho esfuerzos para integrar en su negocio los riesgos y las oportunidades relacionadas con el cambio climático, brindando la oportunidad de innovar con productos y servicios que permitan a nuestros clientes disminuir cada vez más su consumo de gas y electricidad.

Adicionalmente, se pretende contribuir a la reducción de emisiones a través de iniciativas y buenas prácticas de cada una de las sociedades filiales.

En línea con este compromiso, las distintas sociedades del Grupo Excelsior han desarrollado políticas y marcado objetivos de reducción de emisiones adaptados a cada negocio y al impacto generado.

Por ejemplo, en la Política de compromisos generales del Grupo ASPY, se incluye el siguiente objetivo: *“Gestión eficiente de las actividades, que sea coherente con la protección del entorno y la prevención de la contaminación, evitando la generación de residuos o gestionándolos de forma efectiva”*, lo que representa un claro compromiso con la mejora continua de su performance medioambiental.

Además, ASPY Prevención S.L., con la entrada en vigor del Real Decreto 56/2016¹⁰, realizó en 2017 una auditoría interna de carácter progresivo para analizar sus posibilidades de ahorro energético. Esta auditoría tuvo un alcance del 85% del consumo total de energía del Grupo ASPY, lo que supuso un análisis de 55¹¹ de las 110 delegaciones de ASPY a lo largo del territorio nacional. Debemos tener en cuenta que Aspy Prevención es la sociedad con mayor número de trabajadores del Grupo (1.076 a cierre de 2020).

Con el objetivo de estudiar las mismas áreas en todos los centros de trabajo, se escogieron los siguientes puntos de estudio:

- Suministro eléctrico.
- Sistemas de iluminación.

¹⁰ El Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía; es un marco normativo que tiene como objetivo desarrollar e impulsar acciones en las organizaciones dirigidas a la mejora de la eficiencia energética, a promocionar el ahorro energético y a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo así a los objetivos de la Unión Europea en materia de eficiencia energética.

¹¹ Estas 55 auditorías energéticas se han planificado para los años 2018-2021.

- Sistemas de climatización.
- Equipamiento informático y otros equipos.
- Uso de las delegaciones y hábitos de comportamiento.

También, se estudiaron un total de tres propuestas para abordar a medio y largo plazo que permitirán obtener resultados energéticos y económicos relevantes y viables:

- Propuestas de mejora en la iluminación:

Modernización de la iluminación, mediante la instalación de luminarias de bajo consumo LED. Se estima que esto puede suponer un ahorro de hasta el 50% del consumo actual de electricidad de la organización. Esto también supone una reducción significativa de los residuos de las bombillas.

- Instalación de detectores de movimiento en zonas públicas:

Se propone la instalación de detectores de movimiento en todos los pasillos de la organización para evitar que las luces permanezcan encendidas cuando no hay presencia de personas.

- Uso del modo de ahorro de Energía de los ordenadores personales PC

A partir de campañas de sensibilización y concienciación, hacer llegar a los usuarios de la importancia de evitar consumos innecesarios de los equipos informáticos.

Gracias a estas propuestas de ahorro energético de inversión prácticamente nula, está previsto un ahorro de 11.525 kWh/año de electricidad. Esta cifra supone una reducción de un 5,8% de energía y un ahorro económico aproximado de 40 toneladas de CO₂ al año en [ASPY Prevención](#).

Otra iniciativa que se ha llevado a cabo desde 2018 por [Unieléctrica](#), de acuerdo con la Directiva de Eficiencia Energética 2012/27/EU¹² en la que la organización se propone un objetivo de ahorro del 1,5% del consumo total anual de energía. Para ello, ha impulsado diversas medidas de eficiencia energética que siguen aportando ahorros hoy en día. A continuación, se presentan algunas:

- La iluminación de las salas que no estén en uso permanecerá apagada.
- La climatización de los edificios se regulará por termostatos inteligentes.
- La iluminación exterior será regulada mediante reloj para limitar los horarios de funcionamiento y evitar olvidos de apagado.
- Uso de iluminación LED.

Gracias a estas medidas, en el año 2019 se consiguió un ahorro del 1,92% con respecto al ejercicio anterior.

Destaca también que la envolvente del edificio de dicha filial está construida con diferentes materiales aislantes que ayudan a optimizar el uso de los sistemas de aire acondicionado y calefacción.

El objetivo final de todas estas iniciativas es reducir el impacto ambiental que se genera a partir de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

¹² Esta Directiva de Eficiencia Energética, publicada el 25 de octubre de 2012 en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), plantea una serie de objetivos de ahorro y eficiencia energética a nivel global y sectorial. Incluye también el objetivo de un nuevo ahorro anual del 1,5%.

En el año 2020, el total de emisiones de alcance 1 (emisiones directamente vinculadas con el *core business* de la compañía) ha sido de **248,94 toneladas equivalentes de CO₂** e incluye las emisiones asociadas al consumo de gas natural y de gasoil. En el caso de las emisiones de alcance 2 (emisiones indirectas), el resultado ha sido de **63,92 toneladas equivalentes de CO₂**, incluyendo las emisiones asociadas a la electricidad.

Esto supone una intensidad total de las emisiones GEI de 0,0095 kg eq. CO₂ en base al beneficio obtenido (0,0076 kg eq. CO₂ pertenecientes al alcance 1 y 0,0019 kg eq. CO₂ al alcance 2).

Cabe mencionar que ha habido una considerable reducción de las emisiones de alcance 2 respecto al año anterior, pasando de 1.459,1 a 63,92 toneladas equivalentes de CO₂. Esto se debe, en gran parte, a la transición de la mayoría de las delegaciones de [Aspy Global Services](#), [Aspy Prevención](#), [Aspy Salud Global](#) y [Aspy Formación](#) (cuyo consumo eléctrico representa un 69% del total del Grupo Excelsior) a un suministro eléctrico de origen renovable, proveniente del mismo Grupo Excelsior.

2.3. Economía circular y gestión de residuos

Igual que sucede con el consumo de materiales, la propia actividad del Grupo Excelsior contribuye a la transición hacia una economía circular y el reaprovechamiento de los residuos generados por sus trabajadores.

En el caso de la gestión de residuos, debido a que las actividades se realizan principalmente en oficinas, se trabaja para que los residuos que se generan tengan el menor impacto medioambiental posible. Así se promueve el uso de productos con un ciclo de vida largo y el correcto reciclaje de aquellos otros productos con una vida más corta.

Por ejemplo, en las oficinas centrales de [Audax Renovables](#), se han colocado contenedores de reciclaje y se dedican los esfuerzos necesarios para formar a la plantilla sobre cómo reciclar de manera adecuada sus propios residuos.

Por su parte, el [Grupo ASPY](#) recoge, en su política, el siguiente objetivo: “Reducir, reutilizar y reciclar los residuos, ahorrando recursos naturales, a través de la implantación de buenas prácticas medioambientales y energéticas”.

A continuación, se presentan los principales residuos generados durante el ejercicio 2020.

	RESIDUOS NO PELIGROSOS	
	2019	2020 ¹³
Destrucción de material confidencial	4,3 toneladas	10,66 toneladas
Residuos sólidos	40,71 toneladas	515,95 toneladas
Envases (plástico y metálicos)	110 kg	148,5 kg
Papel y cartón	806 kg	5.631 kg
Cartuchos de tóner vacíos	-	3,5 kg

Tabla 4: Residuos no peligrosos

¹³ Los datos del ejercicio 2020 corresponden a los residuos no peligrosos generados en las oficinas de Audax Renovables, Svendborg y Aspy Global Services, Aspy Salud Global, Aspy Prevención y Aspy Formación.

El aumento de las toneladas de residuos no peligrosos respecto al año 2019 se debe, en gran parte, a que este año se han conseguido reportar e incorporar los residuos generados por **Aspy Global Services, Aspy Prevención, Aspy Salud Global y Aspy Formación**. Además, cabe mencionar que el incremento de la destrucción de papel confidencial es debido al cambio de oficinas de **Audax Renovables**.

Además de los residuos no peligrosos detallados en la tabla anterior, se generan algunos residuos peligrosos, únicamente para las centrales de Audax Green, Svendborg y los parques Eólica Postolin, Eólica del Pino, Eólica el Pedregoso y Eoliennes de Beausemblant del **Grupo Audax Renovables**.

De la misma forma que para los consumos de materiales, los residuos peligrosos generados no son comparables al ejercicio 2019 debido a que provenían en gran parte de la planta "SAVA" de Audax Green y de los parques de Hinojal y Mudéfer del **Grupo Audax Renovables** (vendidos en 2019).

RESIDUOS PELIGROSOS	
2020 ¹⁴	
Aceites usados (minerales o sintéticos)	1.697 litros
Líquidos (limpieza y refrigerante)	142,9 litros
Grasas	6,8 litros
Absorbentes	4,6 toneladas
Envases contaminados y materiales sucios	1,02 toneladas
Filtros contaminados	0,2 toneladas
Filtros de aceite	0,6 toneladas
Filtros de aire	0,5 toneladas
Baterías	0,1 toneladas

Tabla 5: Residuos peligrosos

Revalorización de residuos

La propia actividad del Grupo Excelsior contribuye a la transición hacia una economía circular, principalmente a través del negocio de Audax Green. Por otro lado, la empresa Svendborg recibe subproductos de la industria agroalimentaria y los convierte biogás que sirve de combustible para la producción energética.

2.4. Protección de la biodiversidad

La Protección de la biodiversidad es un aspecto que únicamente aplica a la actividad de generación de Audax Renovables y, en concreto, en los territorios donde se encuentran ubicados sus parques eólicos. Durante el proceso de construcción de un parque, se realizan estudios sobre la avifauna de la zona para entender los comportamientos de las especies que la habitan y sus rutas de vuelo. Una vez el parque está construido y en funcionamiento, se lleva

¹⁴ Los datos del ejercicio 2020 corresponden a los residuos peligrosos generados en los parques Eólica Postolin, Eólica del Pino, Eólica el Pedregoso y Eoliennes de Beausemblant, del Grupo Audax Renovables, así como las centrales de Audax Green y Svendborg.

a cabo un proceso exhaustivo de monitorización y de seguimiento de estas como parte intrínseca de la operativa diaria en las instalaciones.

Estos estudios ayudan a identificar aquellas especies que son susceptibles de estar afectadas en las zonas donde se encuentran ubicados los distintos parques eólicos del **Grupo Audax Renovables**. En dicho análisis, también se consideran las condiciones meteorológicas, que pueden producir más accidentes y colisiones. De esta forma, la organización está preparada para, en caso necesario, detener los aerogeneradores en aquellas situaciones que puedan ser de riesgo para la avifauna.

Para ser más precisos y, a modo de ejemplo, en los parques eólicos situados en la provincia de Cádiz (Parque de Pedregoso (A, B y D)) se puso en marcha desde el año 2010 un Plan de Vigilancia Ambiental que da cumplimiento a la Declaración de Impacto Ambiental que emitió la Delegación Provincial de Medio Ambiente de Cádiz¹⁵. Este Plan, supervisado y coordinado por la **Fundación Migres**, recoge información relativa a la avifauna que se encuentra en estos parques eólicos. Para poder reducir el número de accidentes de las aves, se realizan vigilancias continuas todas las horas del día (24 horas, 7 días a la semana), durante todo el año que permiten observar bajo qué condiciones se producen estos accidentes. De esta forma, y, tal y como se ha comentado con anterioridad, siempre que el equipo de vigilancia detecta una situación de riesgo, solicita la parada de los aerogeneradores afectados.

Otro claro ejemplo de cómo el **Grupo Audax Renovables** trabaja exhaustivamente en la protección de la biodiversidad, es la construcción del parque eólico ubicado en Panamá, que se prevé se finalizará en el ejercicio 2021. La construcción del parque ha sido llevada a cabo en cumplimiento con los Principios de Ecuador para la gestión de riesgos socio-ambientales y de seguridad e higiene. Posteriormente, se ha elaborado un *Plan de Manejo Ambiental* que incluye, entre otros aspectos, un plan de rescate y reubicación de flora y fauna y un plan de educación ambiental y desarrollo de la comunidad cercana. Sobre el plan de rescate y reubicación, se realizan informes sobre los rescates que se producen en la zona en los que se describe exhaustivamente el Procedimiento seguido. De este modo, se tiene un inventario de todas las acciones realizadas y se asegura que el método utilizado es adecuado para preservar a los ejemplares de las especies en cuestión.

¹⁵ Esta Declaración de Impacto Ambiental, fue tramitada de acuerdo con la Ley 7/1994 de Protección Ambiental y el Decreto 292/1995 de Evaluación de impacto ambiental y según el protocolo "Instrucciones para los programas de vigilancia ambiental de los parques eólicos de la provincia de Cádiz".

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. El personal del Grupo

El Grupo Excelsior es consciente de que su equipo humano es el principal activo y es quien permite que se lleven a cabo todas las actividades y quien posibilita que se puedan abordar todos sus planes de futuro con éxito.

Por ello, apuesta por ofrecer programas de formación de calidad, impulsar medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación, garantizar entornos de trabajo seguros y saludables y garantizar la conciliación de la vida personal y familiar. También se ofrecen programas de evaluación de necesidades formativas y el Grupo Excelsior se asegura de atender y escuchar las demandas de los trabajadores para intentar dar respuesta y cubrir las necesidades expuestas.

- **Audax Renovables** entrega a todas las nuevas contrataciones un *Welcome Pack* compuesto, entre otros, por el Código Ético Corporativo y de Conducta, el manual de prevención de riesgos laborales, las principales normas y procedimientos internos, las normas y procedimientos de acceso y salida a los edificios, así como la documentación del contrato, la autorización pertinente para la gestión de nóminas y el alta de usuario en materia de LOPD. Estos documentos establecen las pautas a seguir en relación con distintos temas, como por ejemplo la ética y la confidencialidad de la información de clientes, y recogen todas las responsabilidades de los empleados de Audax Renovables. Los documentos que forman parte de este *Welcome Pack* se encuentran disponibles mediante un Portal del Empleado interno desde diciembre 2020
- Además del *Welcome Pack*, Audax Renovables dedica muchos esfuerzos en sensibilizar los empleados en materia de igualdad y la lucha contra la discriminación. Es por ello que se ha dotado de un Plan Interno de Igualdad, un Protocolo de Acoso y un Canal de Denuncias, herramientas que pone a disposición de los empleados para prevenir, denunciar, investigar y sancionar cualquier conducta discriminatoria que pueda ocurrir en el lugar de trabajo.
- También dispone de distintas políticas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar e impulsa distintas medidas para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.
- Por último, desde diciembre de 2020, cuenta con un Portal del Empleado, a través del cual permite: la lectura y aceptación de los documentos de obligado cumplimiento así como de otros documentos formales de la organización, la consulta de las noticias relacionadas con el Grupo, el Plan Interno de Igualdad, el acceso al buzón de sugerencias y al Canal de Denuncias de manera totalmente anónima, y la consulta de la bolsa de trabajo interna, que tiene como finalidad fomentar las promociones dentro de la compañía.

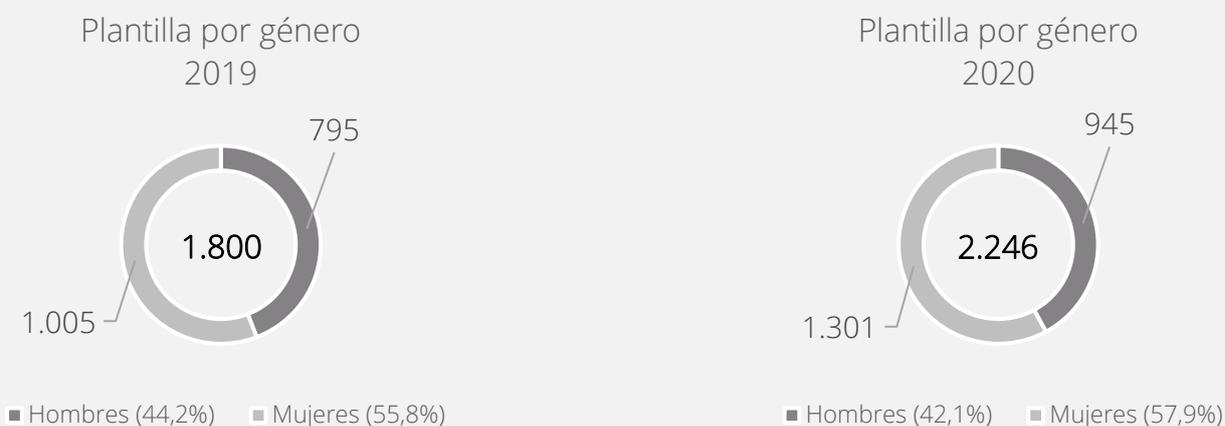
En esta línea, en todas las filiales del **Grupo Audax Renovables** se ha trabajado en la formalización de nuevas políticas y procedimientos, como, por ejemplo:

- A todos los nuevos empleados de la **filial polaca** se les entrega un documento de reglamento interno que deben devolver firmado, donde se detallan las obligaciones de la empresa, disposiciones relativas a la organización laboral, confidencialidad de la información y la responsabilidad material de los empleados, entre otros.

- **Unieléctrica** cuenta con un libro de bienvenida para nuevas incorporaciones dónde se explican todos los aspectos claves sobre la empresa y las ventajas de trabajar en ella. Además, Unieléctrica dispone de un Acta de constitución firmada con ASPY (empresa dedicada a la Prevención de Riesgos Laborales) dónde se estipulan los distintos objetivos en materia de prevención de riesgos laborales, entre ellos, mejorar la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa, mejorar el clima laboral, mejorar la visibilidad y la eficacia (en términos de rentabilidad de las acciones preventivas adoptadas). Con este Acta se pretende establecer las líneas de actuación y una política común en materia de prevención de riesgos laborales. Finalmente, el departamento de Recursos Humanos y el departamento Laboral de Unieléctrica están trabajando en la elaboración de un Plan de Igualdad que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres el cual se pretende aprobar en 2021.
- El **Grupo ASPY**, por su parte, refleja en su Política los diversos compromisos adquiridos y en los que se fundamente su estrategia empresarial. Entre estos destacan diversos compromisos relativos a la plantilla:
 - Promover y fomentar la salud y el bienestar en el trabajo, desarrollando e implantando las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de todas las personas.
 - Promoción del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
 - Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras y garantía del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
 Esta Política con los compromisos, se entrega a las personas una vez se incorporan a la organización.
- **Conversia** cuenta con un protocolo formalizado en relación con el flujo del proceso de selección de personal, así como con una serie de beneficios sociales como retribución flexible, servicio médico, permiso de cumpleaños, fruta fresca y servicio de fisioterapia.

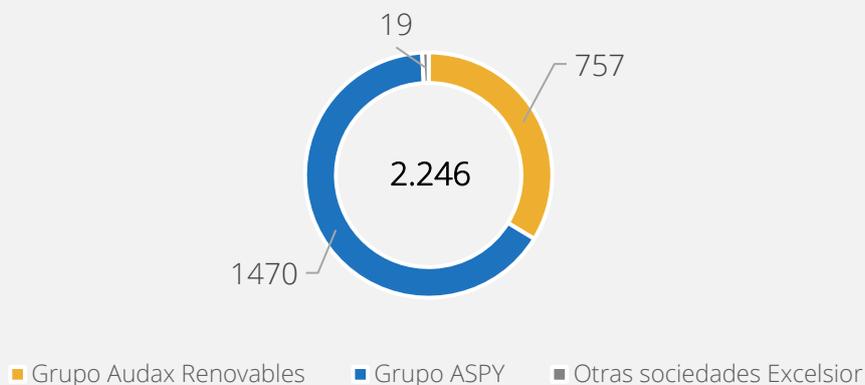
Datos de la plantilla en 2020

El Grupo Excelsior ha cerrado el año 2020 con un total de 2.246 personas ubicadas en las diversas filiales del alcance del presente documento. Este dato supone un incremento del 19,8% con respecto al total de la plantilla del ejercicio anterior, siendo el resultado de las nuevas compras y adquisiciones realizadas durante el ejercicio.



Del total de la plantilla, 1.470 personas pertenecen al **Grupo ASPY**, representando el 65,4%. Por otro lado, el **Grupo Audax Renovables** supone el 33,7% con 757 personas y el resto de las sociedades del Grupo Excelsior el 0,8%.

Plantilla por sociedades 2020

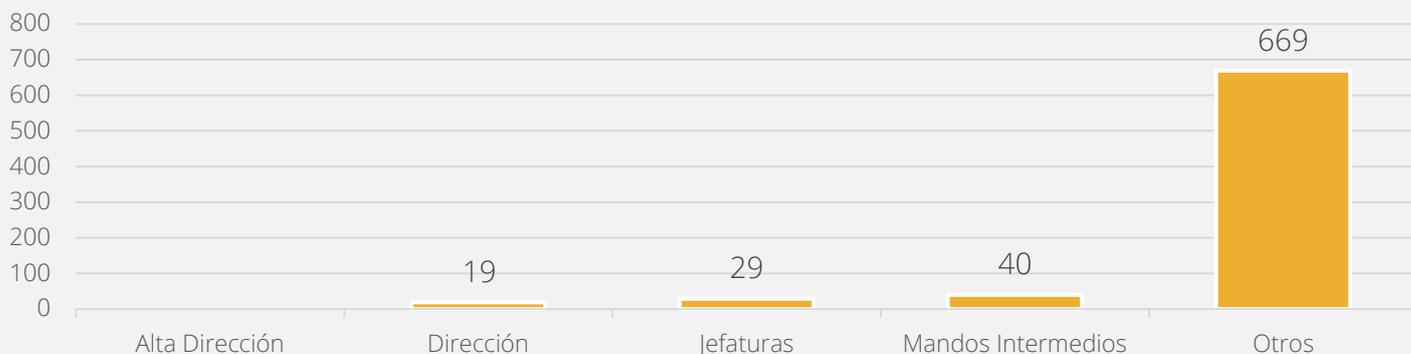


En 2020 la distribución de la plantilla profesional por categorías ha sido la siguiente¹⁶:

Plantilla por categoría profesional Grupo Excelsior (consolidado) 2020

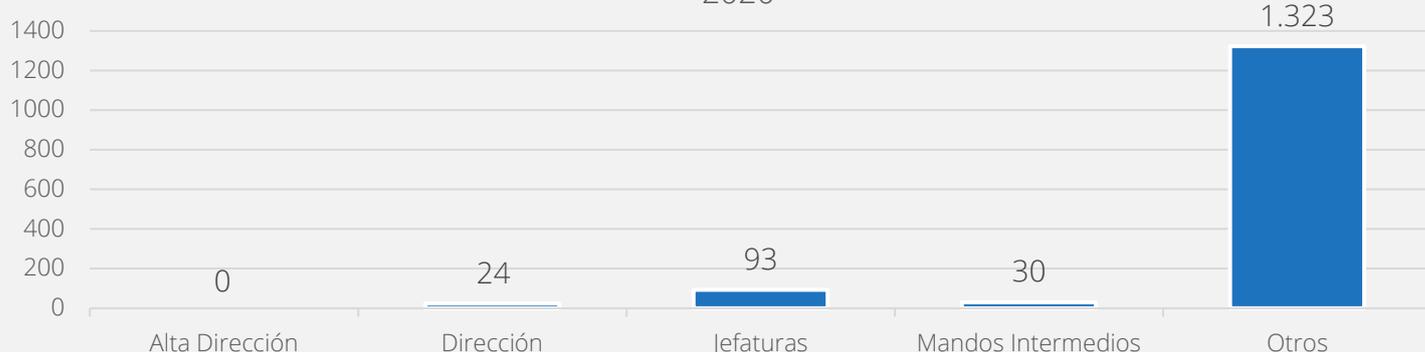


Plantilla por categoría Grupo Audax Renovables 2020



¹⁶ Una de las personas que forma parte de la Alta Dirección es el administrador único.

Plantilla por categoría Grupo ASPY 2020

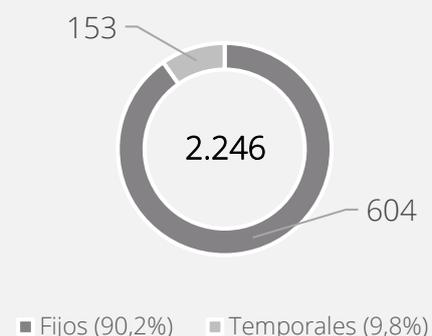


En línea con el compromiso de creación de empleo estable y de calidad, el Grupo apuesta por la contratación indefinida de los profesionales. De este modo, a 31 de diciembre 2020, más del 90% de la plantilla contaba con un contrato fijo.

Plantilla por tipo de contrato 2019

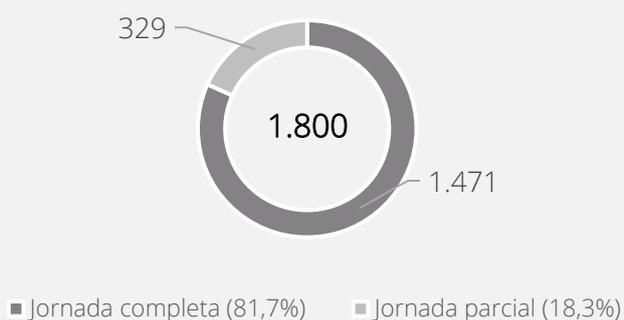


Plantilla por tipo de contrato 2020

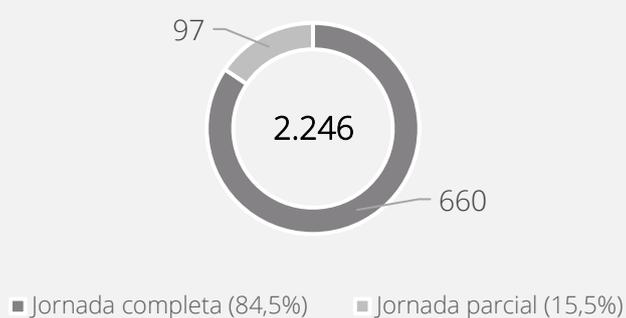


Durante el 2020, el 84,5% de los empleados tenían un contrato a jornada completa, mientras que una parte minoritaria tenían contratos a jornada parcial. El Grupo es consciente de la importancia de ofrecer distintas opciones de contrataciones para ajustarse a las necesidades personales de sus trabajadores, así como a la actividad del Grupo.

Plantilla por tipo de jornada 2019



Plantilla por tipo de jornada 2020



En la siguiente tabla se muestra la distribución total de la plantilla por género, edad y clasificación profesional en cada país. Tal como se aprecia en la tabla de desglose de personal, durante 2020, la plantilla del Grupo ha aumentado en un 24,7%.

	Franja de edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECCIÓN		JEFATURAS		MANDOS INTERMEDIOS		OTROS		Total 2020	Total 2019
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
ESPAÑA	<30	-	-	1	-	2	-	3	-	78	92	176	122
	30-50	1	1	22	8	54	34	13	26	444	740	1.343	1.195
	>50	1	-	4	-	13	6	2	4	159	166	355	302
	Total	2	1	27	8	69	40	18	30	681	998	1.874	1.619
Total	3		35		109		48		1.679				
HOLANDA	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	17	5	22	24
	30-50	-	-	2	-	1	-	7	-	30	11	51	47
	>50	-	-	1	-	1	-	1	-	17	3	23	21
	Total	-	-	3	-	2	-	8	-	64	19	96	92
Total	-		3		2		8		83				
ITALIA	<30	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	5	10
	30-50	-	-	1	-	1	2	2	2	6	16	30	27
	>50	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Total	-	-	1	-	1	3	2	3	7	19	36	38
Total	-		1		4		5		26				
ALEMANIA	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
	30-50	-	-	1	-	-	-	-	2	4	2	9	8
	>50	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0
	Total	-	-	1	-	-	-	-	2	5	2	10	9
Total	-		1		-		2		7				
PORTUGAL	<30	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	3	2
	30-50	-	-	-	-	-	-	-	1	6	13	20	17
	>50	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2	1
	Total	-	-	-	-	-	-	1	2	8	14	25	20
Total	-		-		-		3		22				
POLONIA	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	5
	30-50	-	-	-	1	1	1	-	1	3	11	18	15
	>50	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	1
	Total	-	-	1	1	1	1	-	1	4	14	23	21
Total	-		2		2		1		18				
HUNGRÍA	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	4	20	24	-
	30-50	-	-	3	-	3	1	-	3	24	114	148	-
	>50	-	-	-	-	1	-	-	-	4	5	10	-
	Total	-	-	3	-	4	1	-	3	32	139	182	0
Total	-		3		5		3		171				
REPÚBLICA DOMINICANA	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	>50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Total	-		-		-		-		-				
TOTAL 2020	2	1	35	9	78	45	29	41	801	1.205	2.246	1.800	
	3		44		123		70		2.006				

Tabla 6: Desglose de la plantilla por país, género, edad y categoría profesional

En línea con el compromiso con la creación de empleo de calidad, el Grupo apuesta por la contratación indefinida de los profesionales. De este modo, el 90,2% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido.

A continuación, se presenta el número total de personas trabajadoras con contrato indefinido y temporal por género, edad y categoría profesional:

	EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO			
	2019		2020	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
Mujeres	892	113	1.167	134
Hombres	695	100	860	85
Total	1.587	213	2.027	219
Porcentaje	88,2%	11,8%	90,2%	9,8%

Tabla 7: Número total de empleados por tipo de contrato y género

	EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO			
	2019		2020	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
< 30 años	91	73	164	69
30 - 50 años	1.186	124	1.485	134
> 50 años	310	16	378	16
Total	1.587	213	2.027	219
Porcentaje	88,2%	11,8%	90,2%	9,8%

Tabla 8: Número total de empleados por tipo de contrato y edad

	EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO			
	2019		2020	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
Alta Dirección	2	-	3	-
Dirección	42	-	44	-
Jefaturas	96	-	122	1
Mandos Intermedios	63	6	68	2
Otros	1.384	207	1.790	216
Total	1.587	213	2.027	219
Porcentaje	88,2%	11,8%	90,2%	9,8%

Tabla 9: Número total de empleados por tipo de contrato y categoría profesional

El año 2020 se cerró con una plantilla compuesta por 2.027 empleados con contrato fijo y 219 empleados con contrato temporal, tal como se ve reflejado en el informe, el número de empleados con contrato fijo ha aumentado en un 2% y el número de empleados con contrato temporal ha disminuido el 2% correspondiente.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

En relación con la política retributiva, por lo general esta se basa en un concepto fijo y en una parte variable. El Grupo vela por ofrecer una remuneración basada en los principios de igualdad tal y como se recoge, por ejemplo, en la Política de ASPY: *“promoción del principio de igualdad en el trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo”*.

Este compromiso también se encuentra reflejado en el Código Ético y de Conducta de Audax Renovables cuando menciona explícitamente que el grupo *“promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción de personales y a las condiciones de trabajo”*.

A continuación, se presenta la remuneración media de la plantilla por edad y por género y categoría profesional:

	REMUNERACIÓN MEDIA	
	2019	2020
Mujeres	32.155,15 €	26.220,15 €
Hombres	38.138,67 €	33.166,87 €

Tabla 10: Remuneración media según género

	REMUNERACIÓN MEDIA	
	2019	2020
< 30 años	20.891,46 €	21.064,62 €
30 - 50 años	35.499,18 €	29.077,84 €
> 50 años	38.977,06 €	33.991,73 €

Tabla 11: Remuneración media por edad

	REMUNERACIÓN MEDIA			
	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección	66.753,37 €	97.101,44 €	71.426,80 €	92.942,42 €
Jefaturas	31.651,77 €	46.857,00 €	39.455,73 €	51.213,57 €
Mandos Intermedios	41.184,44 €	42.780,02 €	25.489,10 €	35.720,13 €
Otros	20.674,09 €	23.666,20 €	24.892,18 €	28.019,71 €

Tabla 12: Remuneración media por categoría profesional y género

FORMACIÓN

Como se ha comentado anteriormente, el Grupo Excelsior es consciente de que el éxito se basa en el resultado del trabajo, compromiso y profesionalidad del equipo humano que lo conforma. Es por ello, que se compromete a impulsar políticas y planes de retención del talento y desarrollo profesional dirigidas a todos los empleados que forman parte del mismo.

A modo de ejemplo, [ASPY Prevención](#), sociedad que concentra el mayor número de trabajadores, cuenta con un Plan de Formación para potenciar y actualizar las competencias de los profesionales de la organización. En este documento se recogen todas las acciones internas

de formación que la ASPY tiene previstas para todo el ejercicio, aunque estas pueden verse modificadas si se considera necesario para ofrecer una mejor formación a la plantilla. **ASPY Prevención** cuenta también con una Comisión de Formación desde el año 2014 que tiene como objetivo reunirse trimestralmente para compartir información relacionada con el desarrollo de la formación en la organización. Otra de sus funciones es participar en la definición del contenido, la elaboración y actualización de los planes de formación anuales.

En el caso de **Conversia**, se dispone de una metodología de *onboarding* dónde hay recursos específicos formativos para cada rol, desarrollado a través de un flujo informativo que describe las diferentes etapas del proceso formativo del nuevo empleado: formación inicial en aula con *trainer*, formación inicial en las normativas, formación en la metodología Conversia, formación específica del puesto y acompañamientos con los compañeros de diferentes departamentos. Además, si un empleado pasa a desarrollar la función de coordinación o *manager* de equipo, recibe formación en materia de dirección y liderazgo de equipos por una entidad externa.

El **Grupo Audax Renovables** se esfuerza para detectar y proporcionar soluciones efectivas a las necesidades de sus clientes. Es por ello por lo que ha decidido realizar distintos cursos de formación en Excel (tanto nivel básico como avanzado) y de idiomas. Audax Renovables es consciente de que sus trabajadores son el principal valor de la empresa y es por ello por lo que se valoran y satisfacen sus necesidades.

Durante 2020, el Grupo ha seguido ofreciendo un programa de formación continua para garantizar que la plantilla pueda crecer personal y profesionalmente. Por ejemplo, en la **filial polaca** aseguran una formación activa y de calidad, organizando cursos internos para estar actualizados sobre los productos y acciones de la compañía, además de cursos de prevención de riesgos laborales, cursos sobre la ley de protección de datos, cómo trabajar con documentos confidenciales, entre otros. Además, se ofrecen cursos de idiomas impartidos en horario laboral dentro de la misma empresa.

Otra buena práctica para destacar viene de la filial de **Unieléctrica**, donde se planifican anualmente las necesidades formativas teniendo en cuenta la formación estratégica empresarial, los planes de carrera y la evaluación de necesidades. También se tienen en cuenta las inquietudes de los empleados.

A continuación, se presenta el número total de horas de formación de la plantilla del Grupo por categoría profesional:

	HORAS DE FORMACIÓN	
	2019	2020 ¹⁷
Alta Dirección	1.322	0
Dirección	447	579,25
Jefaturas	277,5	669,25
Mandos Intermedios	233,5	2.711,25
Otros	2.157	21.931,75
Total	4.437	25.891,5

Tabla 13: Total de horas de formación por categoría profesional

¹⁷ Este dato se refiere a Audax Renovables y sus filiales de Portugal, Italia, Holanda, Alemania y Hungría, Unieléctrica, Excelsior Times, Eléctrica Nuriel, y el Grupo ASPY. El incremento de las horas de formación es debido a la apuesta por la formación online así como a la mejora del sistema de reporting.

Entre los temarios de los cursos que se han ofrecido este año destacan los siguientes en el **Grupo Audax Renovables**:

- Idiomas
- Atención al cliente
- Formación relativa a la COVID-19
- Formación relativa al nuevo modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales
- Primer Plan Interno de Igualdad
- Protección de Datos Personales (LOPD)
- Prevención de Riesgos Laborales
- Workshops y *webinars* sobre las herramientas utilizadas en la organización

En el caso del **Grupo ASPY**, destacan los siguientes cursos realizados durante el periodo 2020:

- Coronavirus: prevención en el entorno laboral
- Trabajo a distancia por situación excepcional por el estado de alarma
- Equipos de Protección Individual contra el contagio de COVID-19
- Formación en Gestión de Personas 360°
- Programa Online de Especialización Profesional en el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)
- Certificación Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018
- GSuite – Módulo Google Drive
- Introducción a la igualdad de género y oportunidades en el ámbito laboral
- Desconexión digital en el ámbito laboral
- Normativa integral en materia de Protección de Datos Personales

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

El Grupo Excelsior está fuertemente comprometido con el respeto a la vida personal y familiar de todas las personas que forman parte del mismo. Por ello, promueve programas de conciliación que facilitan la distribución del tiempo laboral y personal, como medidas de flexibilidad horaria (siempre que sea posible por la tipología del trabajo), y reducción de jornada (siempre que los trabajadores lo soliciten).

A continuación, se muestran la tipología de jornada laboral de la plantilla por género, grupo de edad y categoría profesional, lo que confirma esta flexibilidad como valor diferencial del Grupo.

	EMPLEADOS POR TIPO DE JORNADA			
	2019		2020	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Mujeres	754	251	1.031	270
Hombres	717	78	866	79
Total	1.471	329	1.897	349
Porcentaje	81,7%	18,3%	84,5%	15,5%

Tabla 14: Número total de empleados por tipo de jornada y género

	EMPLEADOS POR TIPO DE JORNADA			
	2019		2020	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
< 30 años	127	37	195	38
30 - 50 años	1.078	232	1.365	254
> 50 años	266	60	337	57
Total	1.471	329	1.897	349
Porcentaje	81,7%	18,3%	84,5%	15,5%

Tabla 15: Número total de empleados por tipo de jornada y edad

	EMPLEADOS POR TIPO DE JORNADA			
	2019		2020	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Alta Dirección	2	-	3	-
Dirección	39	3	44	-
Jefaturas	94	2	121	2
Mandos Intermedios	63	6	65	5
Otros	1.273	318	1.664	342
Total	1.471	329	1.897	349
Porcentaje	81,7%	18,3%	84,5%	15,5%

Tabla 16: Número total de empleados por tipo jornada y categoría profesional

El año 2020 se cerró con una plantilla compuesta por 1.897 trabajadores con jornada completa y 349 trabajadores a jornada parcial, esto implica que los trabajadores con jornada completa han aumentado en un 2,8%.

Muestra del compromiso de la conciliación y la flexibilidad en el seno del Grupo, y más allá del cumplimiento de las normativas locales vigentes, en el Grupo se establecen horarios en función del periodo. Por ejemplo, en el caso de las **filiales holandesa, polaca y alemana**, la organización ofrece una flexibilidad horaria de entrada de 07:30 a 09:00 y de salida de 16:00 a 17:30. Para el caso de la **filial húngara** el horario es flexible en la entrada y la salida entre las 06:00 y las 18:00, teniendo cinco horas fijas entre las 09:00 y las 14:00.

Para el caso de **Audax Renovables**, los horarios son normalmente de 08:30 a 17:30 salvo en el SAC (Servicio de Atención al Cliente) que se cuenta con diferentes horarios para cubrir la franja de 09:00 a 19:00h. En **Unieléctrica**, la jornada laboral de lunes a jueves es de 08:30 a 14:30 y de 16:15 a 18:30 y los viernes por la tarde, de forma rotativa, no se trabaja. También se impulsa el horario de verano en los meses de julio y agosto al fomentar la jornada intensiva

Otro ejemplo es **ASPY Prevención**, donde se han establecido horarios diferentes para verano, dando la posibilidad a los empleados de acogerse a la jornada intensiva de 08:00 a 15:00.

Esta realidad se ha visto afectada este año por la situación de la COVID-19 (Ver más en el apartado "El impacto de la COVID-19"). Por ello, este año más que nunca, la organización ha seguido fomentando horarios flexibles que pudieran permitir la conciliación en esta situación extraordinaria.

Por otra parte, en todas las sociedades, los tiempos de descanso son los recogidos en los diferentes convenios colectivos sujetos a la normativa local vigente

Finalmente, con relación a la desconexión laboral, la organización ha impulsado diversas medidas al respecto, destacando el no convocar reuniones a determinadas horas y, en el caso específico de **Unieléctrica**, los tutores comerciales no están obligados a responder llamadas fuera de su horario laboral. Por su parte, en 2019, **Aspy Prevención**, desarrolló su propia Política de desconexión digital que establece una serie de medidas para asegurar el ejercicio del derecho a la desconexión una vez finalizada su jornada laboral y el respeto al tiempo de descanso y vacaciones.

3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

Grupo Excelsior está firmemente comprometido con la igualdad de trato y oportunidades, así como con la diversidad. Como muestra de ello, se dispone de diversos planes y procedimientos que tienen como objetivo prevenir y mitigar cualquier situación discriminatoria o que atente contra la dignidad de las personas que integran la organización.

Por ejemplo, el **Grupo Audax Renovables** ha elaborado su primer **Plan Interno de Igualdad**. Para éste se ha realizado un diagnóstico y un plan de acción para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los ámbitos que se han analizado y sobre los que se van a implementar acciones son:

- Cultura y gestión organizativa
- Condiciones laborales
- Acceso a la organización
- Formación interna y/o continua
- Promoción y/o desarrollo profesional
- Primeros auxilios
- Retribución
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- Comunicación no sexista
- Salud Laboral
- Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

A raíz del Plan, se ha creado también la **Comisión de Igualdad** formada por un total de 6 personas del equipo que será, entre otros, la encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en la entidad, de asegurar el cumplimiento del plan y de sus acciones en los tiempos propuestos, de realizar reuniones de seguimiento y de impulsar nuevas acciones y medidas de sensibilización. Todas estas funciones están definidas en el **Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades**.

Dado que el **Grupo Audax Renovables** rechaza explícitamente cualquier acción de acoso, ha elaborado el **Protocolo de Acoso**. Este, además de definir qué se entiende en Audax Renovables como acoso laboral, incluye un procedimiento de actuación para las denuncias que puedan recibirse en el Canal de Denuncias.

Todos los documentos mencionados anteriormente, se han puesto a disposición de trabajadores en el Portal del Empleado y se ha informado de ello vía correo electrónico.

Paralelamente, con estas directrices se pretende establecer entornos laborales libres de acoso laboral y sexual.

Asimismo, se rechaza explícitamente cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, de abuso de autoridad en el trabajo, así como cualquier otra conducta de dicha índole.

Cabe destacar que la **filial holandesa** ha puesto en marcha varias medidas que pretenden actuar contra posibles conductas discriminatorias: la organización ha asignado a dos empleados como "Consejeros de Confidencialidad". Entre sus funciones, destacan las de aconsejar a empleados que sufren de conductas indeseables como *bullying*, discriminación, agresiones, violencia o acoso sexual. Todas las conversaciones entre las personas trabajadoras y los consejeros son completamente confidenciales y privadas. El confidente procederá a asesorar y a guiar al empleado ofreciéndole una explicación de todas las posibles opciones que pueden tomarse como medida con el objetivo de que el empleado pueda tomar la mejor medida en base a los consejos recibidos por su confidente.

Destaca también que la filial **Unieléctrica** ha elaborado unas fichas de descripción de los puestos de trabajo que representan un primer paso en la promoción de la igualdad en la organización en todos los sentidos, ayudando a reducir la posibilidad de que se produzcan sesgos de cualquier tipo. Asimismo, el departamento de Recursos Humanos y Laboral de dicha filial se está coordinando para poder avanzar en la elaboración de documentos formales en esta materia.

Para el caso de la **filial húngara**, otra medida de promoción de la igualdad es la llamada tarea de coordinación de maternidad. Estas dan respuestas a la realidad del país de que las madres tienen la posibilidad de quedarse en casa con su hijo/a durante un máximo de tres años. Con el objetivo de que estas mujeres mantengan el contacto con el equipo y puedan estar informadas de cambios y/o novedades en la organización, se impulsaron estas tareas de coordinación

El **Grupo ASPY** recoge en diversos documentos formales su compromiso con la igualdad, garantizando que en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral y la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, se aplica el principio de igualdad de oportunidades.

Para el caso del **Grupo ASPY**, actualmente está trabajando en la actualización del Plan de Igualdad que se elaboró en el año 2010. Esta nueva versión incluirá una Política retributiva, un Diagnóstico y un Procedimiento contra el Acoso. Todos estos documentos y procedimientos tienen como objetivo seguir logrando los compromisos de igualdad de trato y de oportunidades y eliminar cualquier posible indicio de discriminación por razón de género. Entre otros, en estos documentos se abordarán puntos como:

- Estructura profesional, acceso al empleo y selección de personal.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Seguridad y Salud.
- Acoso psicológico, sexual y por razón de género.

En el caso de **Conversia**, esta sociedad ha desarrollado durante 2020 su Plan de Igualdad, y también cuentan con un Protocolo de prevención de Acoso Laboral y Sexual.

Por último, el Grupo Excelsior trabaja para garantizar tener espacios de trabajo accesibles a personas con discapacidad, en cumplimiento con la legislación vigente, disponiendo de entradas con rampa, ascensores, entre más). Cabe mencionar aquí, que durante el año 2020 la sede del **Grupo Audax Renovables** en Badalona se cambió de edificio. Éste también cuenta con todas las medidas de accesibilidad y de seguridad y salud que se describen en el presente informe.

En esta línea, durante 2020, el Grupo Excelsior cuenta con un total de 35 empleados con discapacidad, además de trabajar con tres distintos centros especiales de empleos.

3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo

Velar por la máxima salud y seguridad de todo el personal es otro de los puntos más importantes en la gestión del Grupo Excelsior.

A continuación, se detallan algunas de las medidas implementadas en 2020, que confirman el compromiso con la mejora continua de la salud y seguridad de su plantilla:

- Se ofrece formación en materia de prevención de riesgos laborales a todo el personal del **Grupo Audax Renovables**. También, se ha trabajado en fichas de descripción de puestos de trabajo¹⁸ en las que figuran los requisitos técnicos y personales que se deben tener para ocupar un determinado puesto en el Grupo con tal de identificar y mitigar los principales riesgos vinculados con un puesto específico.
- Cada año, se lleva a cabo un estudio de los accidentes de trabajo que se producen en el **Grupo Audax Renovables**, en caso de que los hubiera, para poder implementar planes preventivos. Además, debido a que muchos de los puestos de trabajo del Grupo son de oficina, los principales riesgos identificados son los riesgos posturales: para ello, el Grupo trabaja en estrecha colaboración con su filial ASPY con el fin de publicar documentos y folletos explicativos dónde explican a los empleados dichos riesgos y las correspondientes medidas preventivas a tomar para prevenirlos. Adicionalmente, Audax Renovables realiza una serie de controles médicos específicos para la Alta Dirección, incluyendo un examen anual completo.
- **Audax Green** cuenta con la certificación OHSAS 18001:2007, norma internacional para la seguridad y salud en el trabajo, así comprometiéndose a identificar los posibles riesgos en el trabajo, minimizar los accidentes laborales y fomentar buenas prácticas en la plantilla.
- Contando con el servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Aspy Prevención, **Audax Renovables** y **Unieléctrica**, han podido realizar una evaluación de los riesgos laborales a los que los trabajadores puedan estar expuestos (tanto a nivel general como por puestos de trabajo). A partir de este estudio, se han establecido las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar cada uno de los riesgos identificados
- Por su parte, la **filial holandesa**, junto con Preventix (empresas contratada para Prevención de Riesgos Laborales), elabora un documento dónde se muestra un

¹⁸ Unieléctrica es la filial que ha elaborado estas fichas de descripción de puestos de trabajo. Holanda tiene un documento con las distintas vacantes y las especificaciones para cada una de ellas.

checklist de los distintos controles realizados a lo largo del año y el resultado obtenido. Cuenta también con un Comité de Seguridad y Salud que da cobertura al 100% de la plantilla.

- Asimismo, **Audax Energía**, la filial italiana, cuenta con otro servicio de prevención y dispone de un procedimiento formalizado de gestión de riesgos laborales, donde se indican las funciones de los distintos actores involucrados en su sistema de prevención.
- Además, se definen las pautas de gestión antes situaciones de emergencia y para la identificación y valoración de los riesgos en la plantilla.
- La **filial húngara** dispone del certificado ISO 45001 de seguridad y salud en el trabajo. Su Comité de Seguridad y Salud abarca al 98% de la plantilla.
- Finalmente, diversas filiales ofrecen como retribución flexible a los trabajadores la posibilidad de contratar un seguro médico y dental.
- Para fomentar los hábitos saludables entre la plantilla, **Audax Renovables** ofrece fruta semanal en las oficinas.
- También, se ha trabajado en fichas de descripción de puestos de trabajo¹⁹ en las que figuran los requisitos técnicos y personales que se deben tener para ocupar un determinado puesto en el Grupo.
- Finalmente, cabe recordar que en **Audax Renovables** se ofrece a los trabajadores la posibilidad de contratar un seguro médico. Además, en la **filial de Polonia**, las visitas médicas básicas están cubiertas con una financiación del 50% por parte de la empresa y se subvenciona el acceso a más de 400 centros deportivos, una medida puesta en marcha para fomentar el deporte y los hábitos saludables en la plantilla.
- En este aspecto destaca que el **Grupo ASPY** que cuenta con un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y con una Política de Calidad y de Prevención de Riesgos. Aquí, se integran y desarrollan actividades preventivas que tienen como fin profundizar en los conocimientos de los riesgos de salud y seguridad a los que puedan estar expuestos los trabajadores en su día a día. Actualmente, el Grupo está trabajando para obtener la certificación ISO 45001 para su Sistema de Gestión.
- Además, **ASPY Prevención** cuenta con cuatro Comités de Seguridad y Salud²⁰ formados por representantes de la empresa y delegados de prevención que se reúnen periódicamente para hacer seguimiento de la evolución de los riesgos y tomar medidas al respecto. El 100% de la plantilla está cubierta por estos Comités. Por su parte, **Global Services** también tiene un Comité de Seguridad y Salud que da cobertura al 76% de la plantilla total.
- En la Política del **Grupo ASPY** en la que recoge sus principales compromisos, hace mención específica a aquellos que tienen que ver con la seguridad y salud dentro de la organización:

¹⁹ Unieléctrica es la filial que ha elaborado estas fichas de descripción de puestos de trabajo. Holanda tiene un documento con las distintas vacantes y las especificaciones para cada una de ellas.

²⁰ Estos cuatro Comités son a nivel nacional, de servicios centrales, en Barcelona y en Madrid. El resto de las sociedades actualmente no tienen Comités de Seguridad y Salud.

- Promover y fomentar la salud y el bienestar en el trabajo, desarrollando e implantando las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de todas las trabajadoras y trabajadores.
 - Promoción de un clima laboral saludable.
 - Garantía de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Conversia**, por su parte, cuenta con un servicio de prevención ajeno, que guía y tutela todo lo referente a los riesgos externos del puesto de trabajo. Además, cuenta con un programa de hábitos saludables, que incluye sesiones de *mindfulness*, fruta a disposición de los empleados, fisioterapia, formación en conducción vial, programa de la escuela de la espalda y cursos preventivos realizados por la mutua de accidentes laborales.

Adicionalmente y, fruto de la situación derivada por la COVID-19, el Grupo Excelsior ha velado por ofrecer la máxima concienciación y sensibilización sobre la importancia de un buen puesto de trabajo mientras este se ha desarrollado desde casa. Por ejemplo, el **Grupo ASPY** ha proporcionado a diversas filiales una prueba de “autocomprobación del puesto de trabajo”. Para más información, ver el apartado “El impacto de la COVID-19”.

PRINCIPALES CIFRAS DE ACCIDENTABILIDAD

El objetivo de la implementación de todas estas medidas es reducir al máximo los accidentes de trabajo. Durante el año 2020 en específico, estos datos se han visto incrementados, en parte, debido a que se han considerado los casos de COVID-19 como accidentes de trabajo, según la legislación vigente.

	ACCIDENTABILIDAD			
	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes de trabajo con baja	11	10	49	18
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	374	228	757	239
Índice de frecuencia	7,31	5,38	21,21	10,73
Índice de gravedad	0,27	0,12	0,33	0,14

Tabla 17: Número de accidentes de trabajo, días perdidos, índice de frecuencia e índice de gravedad

3.4. Respeto de los Derechos Humanos

El Grupo Excelsior rechaza explícitamente cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, de abuso de autoridad en el trabajo, así como cualquier otra conducta de dicha índole. Trabaja así activamente para promover el respeto de los **Derechos Humanos**. Por ello, ha elaborado diversos documentos que dan cumplimiento tanto a los Diez Principios del Pacto Mundial de la declaración de Naciones Unidas, así como a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Por ejemplo, el **Grupo Audax Renovables**, ha impulsado diversas acciones para dar cumplimiento al Principio 1²¹ de los Principios Rectores:

- La actualización del Código Ético Corporativo y de Conducta, de aceptación obligatoria por parte de todos los trabajadores a las que les es de aplicación²². En este documento se especifica, por ejemplo, el compromiso de la organización con el respeto a los derechos fundamentales. De esta manera, vela porque se respeten los derechos humanos fundamentales y laborales en todas sus actividades.

Cabe destacar que todos los trabajadores tienen que comprometerse con los principios del Código Ético Corporativo y de Conducta, los cuales forman parte del “Welcome Pack” que recibe cada trabajador cuando se incorpora en la empresa.

- La existencia del Canal de Denuncias, mecanismo para que las personas de la organización puedan denunciar conductas que, entre otras, supongan una violación de los Derechos Humanos.
- El Protocolo de acoso de la organización tiene el objetivo de mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo. También promueve medidas para la prevención de estas conductas.
- Políticas de promoción de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Medidas implementadas para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.
- Finalmente, Audax Renovables trabaja enfocada en el Principio 2²³ de los Principios Rectores, extendiendo su compromiso de velar por la promoción de los Derechos Humanos a los proveedores. En este sentido, hace referencia explícita en su Código Ético y de Conducta a los compromisos Éticos de los proveedores. En esta línea, cabe destacar que, debido a la actividad del Grupo, no existe un riesgo directo relacionado con la vulneración de los Derechos Humanos por parte de sus empresas proveedoras.

Por su parte, la filial **Unieléctrica** tiene implementado un código de conducta penal en el cual figura un apartado de Derechos Humanos que hace referencia a la integridad, honestidad, respeto a las personas y la objetividad en la actuación empresarial.

Por otro lado, todas las sociedades del Grupo Excelsior están comprometidas con los siguientes **derechos laborales**, de acuerdo con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo:

- Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

²¹ Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

²² El alcance del Código Ético Corporativo y de Conducta del Grupo, por el momento, incluye a Audax Renovables y sociedades dependientes (sociedad cotizada).

²³ Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

Por su parte, el **Grupo ASPY**, además de disponer de un Plan de Igualdad, cuenta con Procedimiento de actuación y prevención del acoso psicológico, acoso sexual o por razón de género. Éste permite abordar de forma transparente y confidencial denuncias de acosos y asegurar el principio de no retorsión a las víctimas. Ambos documentos reconocen el compromiso de la sociedad con respetar ante todo los derechos humanos de las personas: el derecho a la confidencialidad, a la integridad moral, a la salud y seguridad, a la igualdad de trato y a la no discriminación, al honor y a la propia imagen, entre otros.

- En este compromiso con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, destaca la buena práctica del **Grupo ASPY** que, en febrero de 2019, constituyó un nuevo comité de trabajadores de denominado CEABIP (Comité de empresa de Aspy Barcelona y provincia). Este Comité, formado por nueve integrantes, tiene la finalidad de representar a los trabajadores ante la Dirección y resolver posibles conflictos que puedan generarse en la plantilla.

4. Sistema de Cumplimiento Normativo de Audax Renovables

La actividad del Grupo Excelsior se desarrolla a partir de una cultura inspirada en sus valores y en el cumplimiento estricto de la legislación vigente y de los más altos estándares de cumplimiento.

Con el compromiso de dar un paso más allá, el **Grupo Audax Renovables** está trabajando en la **elaboración e implementación de un Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales** que permita prevenir, detectar y sancionar los posibles delitos. Para ello, se cuenta con las siguientes políticas y mecanismos:

- | **Código Ético Corporativo y de Conducta** de Audax Renovables y sus sociedades dependientes: durante el ejercicio 2020 se ha actualizado este documento que tiene como objetivo poner en conocimiento de todos los profesionales del Grupo, los valores y principios que deben regir su actividad laboral y profesional. También, tiene como objetivo ayudar al Grupo a conseguir los retos marcados en su misión, visión y valores.
 - o El Código Ético recoge, entre otros, el respeto por los derechos fundamentales, aspectos relacionados con las personas profesionales del Grupo y los compromisos éticos con el entorno y con las empresas proveedoras.
- | **Reglamento Sancionador – Código Ético Corporativo y de Conducta** de Audax Renovables y sociedades dependientes: complementario al Código Ético y de Conducta, este documento presenta las sanciones por incumplimiento de los principios y actuaciones recogidos en estos documentos.
- | **Comité de Cumplimiento Penal.** Es el responsable del cumplimiento penal de la organización. Entre sus tareas, destaca, el desarrollo de un mapa de riesgos, la formalización de un proceso de identificación de áreas de riesgo específicas, el análisis periódico de los riesgos identificados y el asesoramiento a la Alta Dirección ante la aparición de nuevos escenarios de riesgos. También es el responsable de la gestión del Canal de Denuncias. Este Comité que ha sido creado durante el ejercicio actual, está compuesto por responsables de diversos departamentos de la organización.
- | **Reglamento del Comité de Cumplimiento Penal.** Elaborado por el propio Comité de Cumplimiento Penal y aprobado por la Comisión de Auditoría, este reglamento regula dicho Comité y determina los principios de actuación y el régimen de funcionamiento interno.
- | **Compliance Officer:** En las diferentes filiales del Grupo, fruto del Modelo de Cumplimiento, se ha definido e instaurado la figura del Responsable o Delegado de Cumplimiento o *Compliance Officer*.
- | **Manual de Compliance y Prevención de Riesgos Penales** de Audax Renovables y sus sociedades dependientes: este documento tiene el firme compromiso de velar por el cumplimiento del Código Penal y los principios éticos y de buen gobierno corporativo. Para ello, está sustentado en 4 principios: Prevención, Detección, Reacción y Seguimiento.
- | **Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales.** En el marco del Manual de Cumplimiento anterior y alineada con el Código Ético, la política pone en conocimiento del personal de Audax y de terceros, la oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole.

- | **Canal de Denuncias.** A lo largo del ejercicio 2020, se ha implementado un nuevo canal de denuncias que está dirigido tanto a empleados como a proveedores para que puedan comunicar irregularidades y/o realizar consultas sobre la materia. El acceso a la plataforma del canal de denuncias se realizará a través del Portal del Empleado o de una página web específica.
- | **Reglamento del Canal de Denuncias.** Este reglamento es el encargado de regular las actuaciones y pasos a seguir por parte del Comité de Cumplimiento Penal como responsable de la gestión del Canal de Denuncias. Garantiza así el anonimato de las denuncias y la confidencialidad del denunciante.

Para velar por la implementación y el cumplimiento del contenido de todos estos documentos, y entre otros objetivos, Audax Renovables tiene constituida una **Comisión de Auditoría**, órgano delegado del Consejo de Administración. Adicionalmente, su Dirección de Auditoría Interna elabora anualmente un Plan de Auditoría en el que se detallan las medidas a implementar durante el transcurso del ejercicio.

Como resultado también de este proceso de cumplimiento penal, el Grupo trabajará en fijar las bases sobre la formación específica en temas de corrupción. Actualmente y, con el objetivo de hacer partícipe a toda la organización de la implementación de este modelo de cumplimiento penal, se le han hecho llegar diversos correos informativos y se han realizado un total de 3 sesiones telemáticas informativas sobre éste en Audax Renovables y 2 en Unieléctrica.

A esas sesiones, que tenían una duración aproximada de 1 hora, han asistido un total de 362 empleados. También se ha realizado una formación de 6 horas en Normativa de Protección de datos Personales.

El **Grupo Audax Renovables** sigue trabajando en el desarrollo del Modelo de Cumplimiento tanto en la sociedad matriz como en sus filiales, así como la realización de las sesiones de formación necesarias para la implementación en todas las filiales del Grupo.

Además de la aplicación de estos documentos, **Unieléctrica** cuenta con su propio Código de Buenas Prácticas y Código de Conducta Penal. Entre los compromisos que se definen en dicho Código de Conducta, destacan el cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna; la integridad, honestidad y objetividad en la actuación empresarial; el respeto por las personas y la protección de la salud y de la integridad física.

Para el caso de la **filial húngara** cuenta actualmente con diversas políticas para el acceso a los sistemas financieros.

Por su parte, el **Grupo ASPY** está trabajando actualmente en la elaboración de un **Programa de Prevención de Riesgos Penales** que velará por promover la cultura de la organización en consonancia con sus valores y principios. Este Modelo contará con la elaboración de los siguientes documentos / procedimientos:

- | **Código de Buen Gobierno / Código Ético.** Pondrá en conocimiento de todas las personas de la organización los compromisos del **Grupo ASPY** con el cumplimiento de derechos, deberes y normas dentro de su actividad.
- | **Comité Ético.** Será el órgano de gobierno encargado de coordinar todas las acciones del Programa de Prevención de Riesgos Penales y asegurar el funcionamiento y la ejecución de éste.

- | **Política Anticorrupción.** Que recogerá aquellas medidas que se implementan para prevenir, detectar y sancionar comportamientos corruptos o fraudulentos.
- | **Canal de Denuncias.** Se implementará en 2021 este canal para que todas las personas que forman parte de la organización y externas cuenten con un mecanismo que les ayude a comunicar y/o consultar posibles casos de corrupción.
- | **Protocolo Interno del Canal de Denuncias:** alineado al punto anterior, este protocolo será el encargado de regular el funcionamiento del Canal de Denuncias.

Se impulsarán también formaciones en temas de Compliance para dar a conocer a toda la organización las políticas y protocolos del Programa de Prevención de Riesgos Penales.

4.1. Gestión del riesgo

El **Grupo Audax Renovables** cuenta también con un proceso formal para la identificación de los riesgos²⁴ siendo el mismo elaborado por parte del Departamento de Auditoría Interna. Durante el ejercicio actual y, en el marco de definición del nuevo modelo de gobierno de cumplimiento, se ha procedido a la realización de un nuevo Mapa de Riesgos penales afectos a Audax Renovables.

A continuación, se presenta un resumen de los principales riesgos penales identificados, así como de otros riesgos que se han identificado y a los que se da respuesta en este informe.

- Principales riesgos identificados en el ámbito **Medioambiental**: por la propia naturaleza de la actividad, el mismo está expuesto a riesgos medioambientales como las condiciones meteorológicas de los lugares en los que se ubican las instalaciones. También se considera como riesgo la gestión y preservación de la fauna así como una gestión correcta del entorno y de los recursos naturales.
- Principales riesgos identificados en el ámbito **Laboral**: en este caso, se hace referencia a todos aquellos riesgos que se derivan del puesto de trabajo y de las actividades de todas las personas que trabajan en la organización. Asimismo, la especialización, la formación, la retención del talento y la sucesión de puestos clave son unos aspectos a los que se les presta especial atención dado que sus conocimientos y sus habilidades son de importancia capital para la organización. Por ello es importante identificar las necesidades profesionales y establecer los requerimientos claros por cada puesto, así como disponer de una cartera de candidatos con los perfiles potencialmente aptos a los puestos más comunes.
- Principales riesgos identificados en el ámbito de los **Derechos Humanos**: respetar y garantizar el cumplimiento de los principales Derechos Humanos de todas las personas, es un tema crítico.
- Principales riesgos identificados en el ámbito de la **Lucha Contra la Corrupción y el Soborno**: se refieren a aquellos riesgos relacionados con incumplimientos del código penal, con especial atención a los delitos de corrupción y soborno, así como aquellos riesgos relativos a los cambios que puedan producirse en la legislación. Con tal de prevenir la corrupción y el soborno, **Audax Renovables** cuenta con documentos tales como: procedimientos de aprobación de gastos de empleados, procedimiento de

²⁴ La organización entiende la gestión del riesgo como cualquier eventualidad o contingencia que pueda impedir a la Sociedad cumplir con éxito sus objetivos de negocio

captación de clientes, procedimientos de aceptación de canales comerciales, manual de validación de contratos, modelos de contrato de suministro, entre otros. Estos documentos establecen los procedimientos claves de la compañía para mitigar riesgos de malas conductas por parte de sus empleados. Además, en el Código Ético y de Conducta Corporativo, se fijan las normas básicas para el trato con terceras partes (por ejemplo, los proveedores).

- Principales riesgos identificados en el ámbito **Social**: hace referencia a todos aquellos riesgos que pueden tener un impacto directo en la comunidad, en la cadena de suministro y en los clientes.
- Principales riesgos identificados en el ámbito **Económico**: estos riesgos hacen referencias a los riesgos de tipo de interés, riesgos de tipo de cambio, riesgo de precio de venta de electricidad, riesgo de crédito, riesgo de liquidez, gestión del capital, riesgo de las condiciones de avales y disponibilidad de la financiación.

Actualmente, el **Grupo ASPY** está trabajando, en el marco de su Programa de Prevención de Riesgos Penales, en la identificación del **mapa de riesgo-Risk Assessment** así como en la identificación de controles específicos. Sobre este mapa se podrá informar en el ejercicio 2021.

5. Información sobre la sociedad

5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El compromiso del Grupo Excelsior con el desarrollo sostenible le ha llevado a comprender que su labor como empresa pasa por estar en constante relación con el entorno y a actuar de forma responsable. De esta manera, colabora con diversas entidades sin ánimo de lucro que promueven la protección de la infancia en riesgo de exclusión social, la investigación, el respeto por los animales, el deporte o la lucha contra enfermedades.

En el caso del **Grupo Audax Renovables**, se promueve la involucración del personal en la tipología de las actividades que se llevan a cabo en el marco de las líneas de actuación mencionadas arriba. Por ello, desde el año 2017, se han implementado mecanismos internos para que todas las personas empleadas puedan proponer y votar las organizaciones con las que se quiere colaborar. El funcionamiento de este mecanismo es el siguiente: las personas trabajadoras de la organización pueden proponer cualquier asociación sin ánimo de lucro u ONG que actúe a nivel nacional o local y que trabaje alguna temática como la asistencia y ayuda a colectivos marginados o en riesgo, la defensa de los Derechos Humanos, la defensa y protección animal o el medio ambiente, entre otros. Posteriormente, los empleados de Audax Renovables podrán votar para decidir con qué tres entidades quieren que colabore durante el ejercicio referido.

Además de las entidades resultantes de esta “Campaña Solidaria 2020”, **Audax Renovables** colabora con otras. Durante el año 2020, estas han sido las principales donaciones que se han realizado:

- | **Fundació MONA**, recupera primates explotados y lucha contra la utilización de fauna salvaje con fines lucrativos. Este año, se ha colaborado nuevamente con esta asociación también para poder contribuir al mantenimiento y manutención de los primates rescatados y, a la par, paliar la situación excepcional provocada por la COVID-19. El importe de la donación ha ascendido a **650 euros**.
- | **Fundació Pasqual Maragall**. Con la donación de **1.000 euros**, Audax Renovables quiere contribuir a la investigación científica para vencer al Alzheimer y ayudar a las personas cuidadoras a hacer frente a esta enfermedad.
- | **FAGIC – Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña**, encargada de defender y promover los derechos y la cultura del Pueblo Gitano en Cataluña. Audax Renovables ha colaborado con **1.500 euros** a la campaña 100 x100 que lanzaron para poder ayudar a 100 familias comprando bienes de primera necesidad.
- | **La Fundación de Oncología Infantil Enriqueta Villavecchia**, trabaja para mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer y de sus familias. Este año la organización ha colaborado en el video solidario de Sant Jordi 2020 realizando una donación de un total de **250 euros**.
- | **Rare Commons – Fundació Sant Joan de Déu**, proyecto de investigación del Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, centrado en el estudio biomédico de las enfermedades raras que afectan a niños. Este año se ha realizado una donación de **928 euros** y se ha colaborado con la compra de tazas en su tienda solidaria para sortearlas en las redes sociales.

- | Fundació Badalona contra el Càncer, para potenciar la investigación sobre el cáncer en el ICO de Badalona. Audax Renovables ha realizado una donación de **1.000 euros**.
- | Finalmente, Audax Renovables colabora con centros especiales de empleo que brindan a la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral. Estas personas se involucran en distintos servicios para empresas como la venta de frutas (Simplefruit y Refruiting), la recogida de plástico (Femarec) y la destrucción de documentación confidencial (Xappy People).

Por su parte, la **filial italiana** de Audax Renovables ha realizado donaciones por un importe total de 5.000 euros en el ejercicio 2020. Algunas de las principales donaciones han sido las siguientes:

- | DiamoUnaMano, asociación voluntaria que ayuda a personas con dificultades derivadas de guerras, eventos catastróficos, etc. La donación ha ascendido a **650 euros**.
- | Fondazione Bambino Gesù, que tiene como misión acompañar y apoyar el compromiso de médicos, investigadores, profesionales de la salud y todas aquellas personas que trabajan para ofrecer una mejor calidad de vida a los niños y a sus familias. El importe de la donación ha sido de **600 euros**.
- | Save The Childen Italia, la filial de Audax Renovables en Italia ha donado **400 euros** a esta asociación encargada de ayudar a los niños en el mundo y asegurar su crecimiento.

En el caso de **Unieléctrica**, en 2020 la filial ha colaborado con la fundación Futuro Singular Córdoba que trabaja en favor de las personas con discapacidad intelectual con una donación por valor de **250 euros**.

Por su parte, la **filial holandesa**, también ha llevado a cabo donaciones por un importe total de **9.289 euros**. La más significativa ha sido de 8.740 euros derivada del evento benéfico del año.

Por último, la **filial polaca** colabora periódicamente con la asociación "Możesz więcej" ("Puedes hacer más"), que promueve la protección de la infancia en riesgo de exclusión social donando ordenadores que están obsoletos para las necesidades de la empresa, pero totalmente funcionales para otros fines, a niños desfavorecidos para su reaprovechamiento. Con esta donación, se pretende ayudar a estos niños y a sus familias a fomentar su integración, inclusión y desarrollo. Este año 2020 no se ha podido realizar ninguna donación ya que no se disponía de ordenadores obsoletos para ello. Asimismo, cuando existe la necesidad de ampliar el equipo, la filial trabaja con la oficina de empleo local en diferentes campañas de promoción del empleo, como por ejemplo en personas que han finalizado sus estudios y buscan su primer empleo.

Asimismo, el **Grupo ASPY** ha colaborado con las siguientes organizaciones:

- | FEUGA (Fundación Empresa-Universidad Gallega), ha realizado la aportación correspondiente a la cuota de afiliados (**665 euros**) de esta fundación encargada de fomentar el desarrollo tecnológico, social y económico de Galicia.
- | Club Natació Badalona, la filial de Audax Renovables en Italia ha donado **400 euros** a esta asociación encargada de ayudar a los niños en el mundo y asegurar su crecimiento.

- | Federación de Padres de Niños con Cáncer, en este caso, la organización también presta de forma gratuita sus servicios de prevención.
- | Aura Fundación, que ofrece una atención personalizada para lograr la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.
- | Aldeas infantiles, el **Grupo ASPY** apoya en la difusión de iniciativas de esta fundación que quiere mejorar la vida de niños en riesgo de exclusión social y pobreza en España.

Otra muestra del compromiso del **Grupo Excelsior** en esta materia son sus afiliaciones a entidades entre las que destacan:

Audax Renovables:

- | AEE (Asociación Empresarial Eólica)
- | UNEF (Unión Española Fotovoltaica)
- | EOLICCAT (Associació Eòlica de Catalunya)
- | ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito)

Unieléctrica:

- | ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito)
- | ANESE (Asociación de Empresas de Servicios Energéticos)
- | A3E (Asociación de Empresas de Eficiencia Energética)
- | CECO (Confederación de Empresarios de Córdoba)

Filial holandesa:

- | Energie Nederland
- | NEDU (Nederlandse EnergieDataUitwisseling)

Filial italiana:

- | Camera di Commercio di Spagna in Italia

Filial húngara:

- | MEKSZ / HETA (Hungarian Energy Traders' Association)

Por su parte, el **Grupo ASPY** está afiliado a las siguientes entidades:

- | ASPREM (Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos)
- | APD formación profesional

5.2. Cadena de Suministro

Con relación a la cadena de suministro, el **Grupo Excelsior** quiere que sus empresas proveedoras actúen en base a los compromisos éticos que éste ha definido para sus actividades. Además, el **Grupo Excelsior** vela estrictamente para que sus altos estándares de calidad sean mantenidos a lo largo de toda la cadena de suministro hasta llegar al cliente.

Por ello, en la actualización del Código Ético y de Conducta del **Grupo Audax Renovables** y sociedades dependientes se ha reservado nuevamente una sección exclusiva a los Compromisos Éticos de los Proveedores. En este punto, se presentan afirmaciones como:

- “Las relaciones con proveedores estarán regidas por los principios de integridad y honestidad”.
- “El Grupo y sus profesionales deben asimismo hacer extensivos sus valores propios a los proveedores de bienes y servicios”.
- “Se deberá mantener la confidencialidad de los datos de los proveedores y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal”.
- “El comportamiento con clientes y proveedores debe basarse en los más altos estándares de profesionalidad y transparencia”.
- “Los profesionales evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional”.

En cuanto a la aplicación de criterios de responsabilidad social en las empresas proveedoras, el Grupo vela por trabajar con empresas de reconocido prestigio.

Asimismo, el Grupo Excelsior también apuesta por la contratación de empresas proveedoras locales. Muestra de ello es que el 89,74% de su gasto anual del ejercicio 2020 ha sido en dicha tipología de proveedores. Este dato representa el 89,4% para el **Grupo Audax Renovables** y el 99,9% en el caso del **Grupo ASPY**.

5.3. Compromisos con la sociedad y los grupos de interés

El Grupo Excelsior se compromete a mantener relaciones fluidas y transparentes con los grupos de interés, considerando fundamental entender sus principales inquietudes con respecto a la actividad del Grupo y los riesgos a los que puedan estar expuestos.

Un ejemplo de este compromiso se encuentra en el Código Ético y de Conducta del **Grupo Audax Renovables**, donde se hace referencia explícita a sus compromisos con los grupos de interés, lo que representa el pilar clave de la conducta ética de los empleados. A continuación, se presentan algunos de estos compromisos:

- En el caso de los **accionistas**, el documento destaca que esta relación estará regida por el principio general de transparencia y confidencialidad. Por ello, pone a su disposición diversos canales de comunicación y consulta como el Rincón del Accionista en su página web corporativa.
- Para los **inversores y analistas financieros** y, dado que es una compañía cotizada en bolsa, la organización cuenta con el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores. Éste tiene como objetivo, proteger al inversor gracias al impulso de normas de transparencia.
 - Para garantizar la comunicación con estos grupos de interés, además de los otros canales de comunicación establecidos, la organización dispone específicamente de la Dirección de Relación con Inversores y cuenta con un correo electrónico para accionistas e inversores.
- En cuanto a las **autoridades, organismos reguladores y administraciones públicas**, el Código Ético y de Conducta expone que las relaciones se llevarán a cabo siguiendo los

principios de legalidad, lealtad, confianza, profesionalidad, colaboración, reciprocidad y buena fe, entre otros. También se trabajará para cumplir los compromisos contractuales adquiridos.

- Por último, en el caso de los **clientes**, el Grupo expone que trabajará para garantizar la calidad del servicio y una atención personalizada.

Por su parte, la Política de compromisos del **Grupo ASPY** también se recoge el objetivo principal aumentar la satisfacción de los clientes y a desarrollar con eficacia la prestación de los servicios. Uno de los mecanismos de gestión y aseguramiento de la calidad se encuentran en el *Procedimiento de Gestión de Equipos: Inventario, Calibración y Mantenimiento*, que recoge las pautas para garantizar un correcto control y mantenimiento de los equipos (por ejemplo, aparatos de medición y seguimiento, equipos informáticos) que se utilizan durante el desarrollo de las actividades y que pueden afectar a la calidad de los servicios prestados. Por ejemplo, equipos y aparatos de medición y seguimiento, equipos informáticos o infraestructuras generales.

En esta línea, en las distintas filiales, se ponen a disposición de los clientes diversos canales de comunicación que hacen posible cumplir con estos compromisos.

Canales de comunicación con los grupos de interés

El Grupo Excelsior ha adquirido un compromiso máximo con todos sus grupos de interés, especialmente con los clientes. Es por ello por lo que el **Grupo Audax Renovables** y sus filiales cuentan con un departamento de Atención al Cliente y otros mecanismos de comunicación (Página web, dirección postal, número de teléfono, mail genérico y mail específico para los inversores) que permiten estar cerca de los clientes y resolver posibles dudas o incidencias.

Por otro lado, la **filial polaca** tiene también un canal de comunicación directo con sus clientes, mientras que para comunicarse con sus empleados lo hace mediante el responsable de cada departamento. Estas personas son encargadas de asegurar que las inquietudes y preguntas de los empleados sean procesadas de forma adecuadas.

Unieléctrica ofrece un canal de comunicación con sus clientes y proveedores mediante su página web, buzón y hoja de reclamaciones, correo electrónico o postal. Los clientes disponen además de un teléfono de atención al cliente. Para mantener comunicaciones fluidas con los empleados, los responsables de departamentos de Unieléctrica son los encargados de trasladar sus inquietudes a la dirección: por ejemplo, en materia de formación, los responsables realizan reuniones periódicas para hablar de sus necesidades formativas y proponerlas al departamento de Recursos Humanos.

Por su parte, la **filial italiana** pone a disposición de sus clientes la página web, un correo electrónico y un teléfono de atención al cliente para que éstos puedan realizar las consultas, quejas o reclamaciones pertinentes.

Por su parte, el **Grupo ASPY** cuenta con un Servicio de Atención al usuario que está reglamentado en un Procedimiento de Gestión Atención al Usuario: este procedimiento establece las normas generales de actuación no solo ante quejas y reclamaciones, sino que también consultas de petición de servicio, sugerencias o agradecimientos de los usuarios.

En la siguiente tabla se presentan el número total de quejas y/o reclamaciones recibidas durante el ejercicio, gestionadas y resueltas con remediación (aquellas que han sido solucionadas ofreciendo una solución o alternativa al cliente).

	QUEJAS Y/O RECLAMACIONES	
	2019	2020
Nº quejas y/o reclamaciones recibidas	44.223	85.764
Nº quejas y/o reclamaciones gestionadas	39.897	81.349
Nº quejas y/o reclamaciones resueltas con remediación	36.853	80.719

Tabla 18: Número de quejas y/o reclamaciones recibidas y resueltas

Confidencialidad de los datos de los clientes

Dentro del marco de un servicio de calidad, el Grupo Excelsior considera prioritario adoptar medidas adecuadas para asegurar la protección y confidencialidad de los datos sensibles facilitados por clientes con el fin de disfrutar de los productos y servicios ofertados.

Con este fin, la filial de **Unieléctrica** contrata a una empresa especializada (Fepamic) para realizar tareas de destrucción de datos confidenciales que la empresa pueda disponer en el marco de su actividad. Fepamic se compromete a entregar un Certificado de Destrucción que, aparte de certificar el cumplimiento de la normativa medioambiental en materia de reciclado de los materiales, asegura que se procede a una destrucción segura de los datos en un entorno de máxima confidencial.

En esta línea, la **filial polaca** ha elaborado un Protocolo de destrucción de papel usado y confidencial que establece las pautas a seguir para evitar los riesgos de pérdida y manipulación de datos sensibles a disposición de la empresa.

En el Código Ético del **Grupo ASPY** se incluirá el compromiso de la organización con la confidencialidad de los datos de todos sus grupos de interés.

5.4. Información fiscal

Con relación a la información fiscal, cabe destacar que las políticas y las prácticas fiscales del Grupo Excelsior están alineadas con los últimos estándares internacionales. Cumple así con la legislación tributaria de los países en los que opera y paga la parte que debidamente corresponde en las jurisdicciones donde creamos valor. Si el Grupo Excelsior determina que no es probable que la autoridad fiscal vaya a aceptar un tratamiento fiscal incierto o un grupo de tratamientos fiscales inciertos, considera dicha incertidumbre en la determinación de la base imponible, bases fiscales, créditos por bases imponibles negativas, deducciones o tipos impositivos

A continuación, se presentan las principales cifras de carácter financiero y fiscal del Grupo Excelsior solicitadas por la Ley de Información no Financiera y Diversidad.

	Beneficios obtenidos 2019	Beneficios obtenidos 2020
España	36.230.523,23	16.537.043,16
Italia	1.156.015,63	-902.709,35
Holanda	-2.154.420,71	-4.515.713,64
Portugal	-111.526,13	2.845.299,53
Polonia	2.441.606,98	929.848,83
Alemania	-1.532.094,99	875.343,91
Francia	1.491.047,99	1.473.165,26
Hungría	-	15.689.963,07

Tabla 19: Beneficios obtenidos por país

	Impuestos sobre beneficios 2019	Impuestos sobre beneficios 2020
España	7.470.003,53	5.031.794,74
Italia	-	-
Holanda	-	-
Portugal	-	-
Polonia	-	62.213,08
Alemania	-	-
Francia	292.118,48	398.372,00
Hungría	-	-

Tabla 20: Impuestos sobre beneficios por país

EL IMPACTO DE LA COVID-19

La aparición de la COVID-19 y las posteriores medidas implantadas por los diversos países (como la declaración del Estado de Alarma en España, aprobada por el Consejo de Ministros con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), supusieron un desafío en cuanto a la operativa diaria de la actividad del Grupo Excelsior. Ante esta situación, se actuó con máxima responsabilidad al anticipar e implementar medidas que ponían en el centro la salud de todas las personas que forman parte del equipo y del resto de grupos de interés.

A continuación, se presentan estas medidas e iniciativas para diversos grupos de interés. En el caso del **Grupo Audax Renovables**:

- **Empleados:** Para garantizar la seguridad, salud y conciliación familiar de todas las personas del equipo, se limitaron y prohibieron los desplazamientos; se realizaron sesiones formativas online relacionadas con la pandemia y se coordinó e implementó el teletrabajo. Sobre éste, cabe destacar que se suministraron los recursos necesarios para el trabajo en remoto en un período récord de 24/48 horas desde el inicio del Estado de Alarma, garantizando la operatividad normal del Grupo. También se implementó la posibilidad del horario flexible para así facilitar la conciliación familiar.

Posterior al Estado de Alarma, se ha procedido a la vuelta a las oficinas para grupos específicos de manera voluntaria y en turnos rotativos. Para ello, las oficinas se han adaptado de acuerdo con las directrices gubernamentales destinadas a prevenir la propagación del virus y se cuenta con servicios especializados en desinfección que garanticen un entorno seguro. En este sentido, destacar que contamos con la certificación de ASPY de empresa libre de COVID y que ofrecemos a la plantilla los EPIS necesarios.

- **Sociedad:** Durante el período del Estado de Alarma, Audax Renovables ha donado la fruta que antes se repartía semanalmente entre la plantilla a Rafaelhoteles, un hotel que colaboró con el Hospital de Can Ruti ofreciendo camas para pacientes con COVID-19 que necesitaban recuperación. La compañía escogió colaborar con este hotel debido a la proximidad con las oficinas.
- **Clientes:** Se estableció el suministro a precio de coste de gas y electricidad a hoteles y residencias hospitalizados, el aplazamiento del pago de las facturas de autónomos y pymes durante los 6 meses siguientes a la finalización del estado de alarma previa solicitud y cumplimiento de unos requisitos, además de no realizar la suspensión del suministro eléctrico y de gas natural a clientes vulnerables o en riesgo de exclusión social.
- **Proveedores y colaboradores:** Con la finalidad de asegurar la total operatividad, se generalizó el uso de firmas digitales, entre otras herramientas, manteniendo en todo momento contacto con ellos. En el caso de la construcción de los proyectos de generación, las obras no se han visto significativamente afectadas y la puesta en marcha de los proyectos no contarán con retrasos importantes respecto a las fechas inicialmente previstas.

En cuanto a los impactos que la COVID-19 ha generado en el **Grupo Audax Renovables**, se encuentra la disminución de la demanda de luz y gas, así como el menor precio de ambos en los mercados. Por otro lado, no se han visto afectadas las actividades de desarrollo y promoción de los proyectos de generación ni las estrategias de inversión y financiación del Grupo en este periodo.

Por su parte, el **Grupo ASPY** también adoptó ciertas medidas para salvaguardar los intereses de sus grupos de interés: empleados, clientes, proveedores y colaboradores, así como accionistas y, en un sentido más amplio, a la sociedad en general, siguiendo en todo momento las medidas publicadas y recomendadas por el Gobierno.

En este sentido, cabe mencionar que el Grupo actuó con anticipación y reaccionó con rapidez ante la nueva situación, destacando entre otras las siguientes acciones:

- **Empleados:** Tratando de asegurar la seguridad, salud y conciliación familiar de los empleados, se limitaron e incluso se prohibieron temporalmente los desplazamientos a todos los niveles, se realizaron sesiones formativas online relacionadas con la pandemia y se coordinó e implementó el teletrabajo en aquellos puestos en los que era viable, suministrando los recursos necesarios para el trabajo en remoto y garantizando de esta forma la operatividad normal. Con respecto a los puestos en los que no ha sido posible implementar el teletrabajo se han suministrado y se siguen suministrando los equipos de protección individual necesarios. También se han establecido, en todos nuestros centros de trabajo, todas las medidas preventivas necesarias para convertirlos en espacios protegidos frente al COVID-19.

Cabe mencionar que se ha presentado un ERTE organizativo afectando parcialmente al 100% de la plantilla de Aspy Global Services y Aspy Prevención, en función de los servicios programados durante el mes de abril y mayo de 2020.

- **Clientes:** El grupo se ha adaptado completamente a las nuevas y continuamente cambiantes circunstancias. El Grupo ha sabido reaccionar ofreciendo nuevos productos y servicios a los clientes que se adaptan específicamente a las necesidades que han tenido y siguen teniendo en esta pandemia.
- **Proveedores y colaboradores:** Con la finalidad de asegurar la total operatividad, se generalizó el uso de firmas digitales, entre otras herramientas, manteniendo en todo momento contacto con ellos. Por otra parte, y gracias a la relación de confianza que se mantiene con los proveedores, se ha podido disponer de productos y servicios escasos en situación de pandemia (equipos de protección individual, pruebas COVID, vacunas de la gripe, etc.) así como revisar las condiciones para adaptarlas a la situación real de la pandemia (reducción del importe de algunos alquileres, reducción del importe de los rentings de vehículos, etc.)

Cabe destacar que todas estas medidas están siendo posibles gracias al compromiso y al esfuerzo de todos los empleados, siendo su salud, seguridad y bienestar una prioridad para el Grupo.

A pesar de la coyuntura actual como consecuencia de la COVID-19, el **Grupo ASPY** ha conseguido no solo mantener su volumen de negocios, sino también identificar las nuevas necesidades surgidas a raíz de la pandemia, afianzando y satisfaciendo las necesidades de todos los clientes.

Por otro lado, la situación provocada por la COVID-19 no ha impedido que se sigan realizando estrategias de inversión como refleja la adquisición de la sociedad Professional Group Conversia, S.L.U.; ni de los objetivos de financiación del Grupo en este período.

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2	1.1. Introducción a Grupo Excelsior	
		GRI 102-3	1.1. Introducción a Grupo Excelsior	
		GRI 102-4	1.1. Introducción a Grupo Excelsior	
		GRI 102-6	1.1. Introducción a Grupo Excelsior	
		GRI 102-7	1.1. Introducción a Grupo Excelsior	
		GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera.
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	2. Información sobre cuestiones medioambientales	
		GRI 103-3 (parcial)	2. Información sobre cuestiones medioambientales	
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera.
		GRI 102-30	2. Información sobre cuestiones medioambientales	
		GRI 201-2		Actualmente, la organización no ha realizado un análisis específico de implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático.
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera.
		GRI 102-29	Sobre este informe	
		GRI 102-31	Sobre este informe	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11		Este aspecto no es de aplicación para la organización.
		GRI 102-29	Sobre este informe	
		GRI 102-30	2. Información sobre cuestiones medioambientales	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	Sobre este informe	

	Aplicación del Principio de Precaución	GRI 102-11		Este aspecto no es de aplicación para la organización.
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1		Durante el año 2020 no se han producido incumplimientos de la legislación y normativa vigente.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2	2.2. Cambio climático	
		GRI 302-4 (parcial)	2.2. Cambio climático	
		GRI 302-5		Este aspecto no es material para la organización debido a la naturaleza de la actividad.
		GRI 305-5		Actualmente, la organización no tiene implementado un sistema para medir la reducción de las emisiones de GEI.
		GRI 305-7		La organización no emite emisiones significativas al aire. Por ello, este indicador no le es de aplicación.
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2	2.3. Economía circular y gestión de residuos	
		GRI 306-2	2.3. Economía circular y gestión de residuos	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 (parcial)	2.1. Uso sostenible de los recursos	
		GRI 303-3 (v.2018) (parcial)	2.1. Uso sostenible de los recursos	La mayor parte del consumo total de agua proviene de la red municipal. Destacar aquí los 12 m ³ del parque eólico de Pedregoso que proviene de pozo y 4 m ³ del parque eólico Postolin que provienen de agua de lluvia reutilizada. Ambos parques pertenecen al Grupo Audax Renovables.
		GRI 303-5 (v.2018) (parcial)	2.1. Uso sostenible de los recursos	Los datos sobre el consumo de agua de las oficinas del Grupo ASPY son una estimación. Se ha excluido, debido a que no se dispone de la información, el consumo de agua de las oficinas de Conversia.
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2	2.1. Uso sostenible de los recursos	
		GRI 301-1 (parcial)	2.1. Uso sostenible de los recursos	
		GRI 301-2		Excelsior no ha monitorizado la totalidad de cantidad de materiales reciclados consumidos.
		GRI 301-3		Este aspecto no aplica a la organización
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2	2.1. Uso sostenible de los recursos	
		GRI 302-1	2.1. Uso sostenible de los recursos	
		GRI 302-2		Este aspecto no aplica al negocio de la organización puesto que sus productos no requieren de un consumo de energía para su uso.
		GRI 302-3	2.2. Cambio climático	
		GRI 302-4 (parcial)	2.2. Cambio climático	
		GRI 302-5		Este aspecto no es material para la organización debido a la naturaleza de la actividad.

Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 (parcial)	2.2. Cambio climático	
		GRI 305-2 (parcial)	2.2. Cambio climático	
		GRI 305-3 (parcial)		La organización no ha realizado una estimación de la huella de carbono de fuentes indirectas de alcance 3.
		GRI 305-4	2.2. Cambio climático	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera
		GRI 103-2	2.2. Cambio climático	
		GRI 201-2		Actualmente, la organización no ha realizado un análisis específico de implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático.
		GRI 305-5		Actualmente la organización no tiene implementado un sistema para medir la reducción de las emisiones de GEI.
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 103-2	2.2. Cambio climático		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2	2.4. Protección de la biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 (parcial)		La organización está trabajando en la construcción del parque eólico de Panamá. Por la fase en la que se encuentra, todavía no puede ofrecerse con detalle la superficie de éste.
		GRI 304-2 (parcial)	2.4. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-4 (parcial)	2.4. Protección de la biodiversidad	En los diversos estudios de avifauna que se realizan durante el proceso de construcción de los parques y, posteriormente, durante su funcionamiento, se presta especial atención a aquellas especies con interés de conservación. Estas son las incluidas en el Anexo I de la Directiva 79/409, el Decreto legislativo 2/2008 y la UICN.
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3.1. El personal del Grupo	
		GRI 103-3 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	
		GRI 102-35 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	

Principales riesgos	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.	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera
		GRI 102-30	3.1. El personal del Grupo	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	
		GRI 102-8	3.1. El personal del Grupo	
		GRI 405-1 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	3.1. El personal del Grupo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	3.1. El personal del Grupo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 (parcial)		Durante el año 2020, se han producido un total de 111 despidos en la organización (65 mujeres y 46 hombres). De éstos, 19 personas se encontraban en la franja de edad de <30, 71 en la de 30-50 y 21 en la de >50. Un total de 0 personas pertenecían a la categoría de Alta Dirección, 1 a Dirección, 3 a Jefaturas, 3 a Mandos Intermedios y 104 a la de Otros.
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2		Todos los salarios presentados se han equiparado al 100% de la jornada y al 100% del año.
	Brecha Salarial	GRI 405-2		La brecha salarial general del Grupo Excelsior es de un 20,94%.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1		El promedio de la ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local para el Grupo Excelsior es de 1,31. ²⁵ En España la ratio es de 1,04 en Holanda de 1,35, en Portugal 1,11, en Alemania de 1,55, en Hungría de 1,16 y en Polonia 1,88.
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	GRI 102-35		La remuneración media de la Alta Dirección es de 183.013 €. No se presenta desglosado por género por motivos de confidencialidad dado que forman parte de la Alta Dirección de Excelsior dos hombres y una mujer.	

²⁵ La ratio de Italia no se incluye en este cálculo ya que Italia no dispone de un salario mínimo local.

	cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-36 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	Cualitativo	3.1. El personal del Grupo	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 (parcial)	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8	3.1. El personal del Grupo	
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9		En el año 2020 se han producido un total de 28.293 días de absentismo y 225.344 horas. Éstas incluyen días perdidos por contingencias comunes y contingencias profesionales.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2	3.1. El personal del Grupo	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 (v.2018)	3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	
		GRI 403-2 (v.2018) (parcial)	3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 (v.2018) (parcial)	3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 (v.2018)		En el año 2020 no se han producido bajas relacionadas con enfermedades laborales.
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43	3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	
		GRI 402-1		El plazo mínimo sobre cambios operacionales es el establecido en la legislación vigente.
		GRI 403-4 (v.2018)	3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41		El 100% de los empleados en España, Italia y Portugal están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva. En relación a Hungría esta cifra supone el 98%. Por su parte, Polonia, Holanda y Alemania no cuentan con estos acuerdos de negociación colectiva.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-4 (v.2018)	3.3. Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2	3.1. El personal del Grupo	
		GRI 404-2 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	

Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
	Planes de igualdad	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
		GRI 404-2 (parcial)	3.1. El personal del Grupo	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	3.2. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	
GRI 406-1			Durante 2020, el Grupo Excelsior no ha recibido denuncias por posibles casos de discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo.	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 103-3 (parcial)	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 412-2		El Grupo no ha llevado a cabo formación específica en materia de Derechos Humanos el año 2020.
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera.
		GRI 102-30	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en Derechos Humanos	GRI 103-2	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 414-2		No se han identificado impactos sociales negativos en la cadena de suministro del Grupo.

	Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 412-1		Durante el año 2020, el Grupo Excelsior no ha sometido las operaciones a evaluaciones de Derechos Humanos.
		GRI 410-1		El Grupo no ha llevado a cabo formaciones al personal de seguridad en materia de Derechos Humanos en el año 2020.
	Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos	GRI 102-17	3.4. Respeto de los Derechos Humanos 4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	El Grupo Excelsior no ha recibido ninguna denuncia relacionada con vulneraciones de derechos humanos, durante el 2020.
		GRI 103-2	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 419-1		En el año 2020 no se han producido sanciones derivadas del incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2	3.4. Respeto de los Derechos Humanos	
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	
		GRI 103-3 (parcial)	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	
		GRI 205-2 (parcial)	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	
Principales Riesgos	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.	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera
		GRI 102-30	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	
		GRI 205-1 (parcial)	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	

Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2		Este no es un asunto material para el Grupo Excelsior puesto que no es sujeto directo. Sin embargo, la organización cuenta con una serie de medidas simplificadas de diligencia debida derivadas de la Ley
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2	4. Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo Excelsior	
		GRI 201-1 (parcial)		Durante el año 2020, el Grupo Excelsior ha realizado donaciones por un importe de 17.582€. Este importe incluye compras de productos benéficos a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.
		GRI 203-2		No se ha realizado un análisis para cuantificar los impactos económicos indirectos de la actividad del Grupo.
GRI 415-1		La organización recoge específicamente en su Código Ético y Código de Conducta que la vinculación, pertenencia o colaboración de los profesionales con partidos políticos, se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con el Grupo.		
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	5. Información sobre la sociedad	
		GRI 103-3 (parcial)	5. Información sobre la sociedad	
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	4.1. Gestión del riesgo	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera
		GRI 102-30	5. Información sobre la sociedad	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1		La organización inició en el año 2018 la construcción del parque eólico de Panamá. A pesar de que éste no se encuentra ubicado en una zona con

				<p>población indígena, sí que lo es de alta diversidad y fauna. Por ello, la construcción del parque da cumplimiento a los Principios de Ecuador para la gestión de riesgos socio-ambientales y de seguridad e higiene. También se están realizando estudios para las migraciones, se cuenta con un plan de monitoreo ambiental, social y de aguas y se realizan rescates de la fauna, entre otros.</p> <p>Por último, la construcción se está llevando a cabo bajo la supervisión de un consultor externo.</p>
		GRI 203-2		No se ha realizado un análisis para cuantificar los impactos económicos indirectos de la actividad del Grupo.
		GRI 204-1	5.2. Cadena de suministro	<p>La organización se refiere a proveedor local como todas aquellas empresas proveedoras ubicadas en el país en el que opera.</p> <p>En el total de proveedores, se han incluido todos aquellos dados de alta en el sistema.</p>
		GRI 413-1 (parcial)	5.1. Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible	
		GRI 413-2		No se han identificado operaciones con impactos significativos en las comunidades locales.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1		<p>La organización inició en el año 2018 la construcción del parque eólico de Panamá. A pesar de que éste no se encuentra ubicado en una zona con población indígena, sí que lo es de alta diversidad y fauna. Por ello, la construcción del parque da cumplimiento a los Principios de Ecuador para la gestión de riesgos socio-ambientales y de seguridad e higiene. También se están realizando estudios para las migraciones, se cuenta con un plan de monitoreo ambiental, social y de aguas y se realizan rescates de la fauna, entre otros.</p> <p>Por último, la construcción se está llevando a cabo bajo la supervisión de un consultor externo.</p>
		GRI 203-2		No se ha realizado un análisis para cuantificar los impactos económicos indirectos de la actividad del Grupo.
		GRI 413-1 (parcial)	5.1. Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible	
		GRI 413-2		No se han identificado operaciones con impactos significativos en las comunidades locales.
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las	GRI 102-43	5.1. Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible

	modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1	5.1. Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
		GRI 201-1		Durante el año 2019, la organización ha realizado donaciones por un importe de 17.582€. Este importe incluye compras de productos benéficos a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	5.2. Cadena de suministro	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 (parcial)	5.2. Cadena de suministro	
		GRI 103-3 (parcial)	5.2. Cadena de suministro	
		GRI 204-1	5.2. Cadena de suministro	La organización se refiere a proveedor local como todas aquellas empresas proveedoras ubicadas en el país en el que opera. En el total de proveedores, se han incluido todos aquellos dados de alta en el sistema.
		GRI 308-1		Actualmente el Grupo Excelsior no lleva a cabo evaluaciones de proveedores siguiendo criterios ambientales.
		GRI 308-2		No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro del Grupo Excelsior.
		GRI 407-1		No se han identificado operaciones o proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva pudieran estar en riesgo.
		GRI 409-1		No se han identificado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.
		GRI 414-1		Actualmente el Grupo Excelsior no lleva a cabo evaluaciones de proveedores siguiendo criterios sociales
		GRI 414-2		No se han identificado impactos sociales negativos en la cadena de suministro del Grupo Excelsior.
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1	
	GRI 308-2			No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro del Grupo Excelsior.
	GRI 414-2			No se han identificado impactos sociales negativos en la cadena de suministro del Grupo Excelsior.
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2	5.3. Compromisos con los clientes	
		GRI 416-2		Durante el año 2020 no se ha recibido ninguna denuncia

				relativa a la salud y seguridad de los productos.
		GRI 417-1		Este aspecto no aplica al Grupo Excelsior.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 (parcial)	5.3. Compromisos con los clientes	
		GRI 103-2	5.3. Compromisos con los clientes	
		GRI 418-1		En el ejercicio 2020, no se han recibido denuncias relacionadas con brechas de privacidad.
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	5.4. Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	5.4. Información fiscal	En España, los impuestos sobre beneficios pagados han disminuido en un 32,6% en 2020 respecto al año anterior, en Francia han aumentado en un 36,4%.
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		La sociedad Eólica Postolin Sp, z.o.o. del Grupo Audax Renovables, recibió ayudas públicas no reembolsables por parte de la UE a través del Ministerio de Economía de Polonia para la construcción de su parque eólico. Las subvenciones percibidas se van imputando a resultado en la medida que se va amortizando el parque.