

Anexo: Estado de Información No Financiera

Ejercicio 2019



Contenidos

I. Modelo de negocio.....	1
1. Grupo Sefran	1
2. Presencia internacional	2
3. Cultura empresarial.....	3
Misión y visión.....	3
Valores.....	3
4. Estructura de Gobierno	4
II. Principales riesgos y su gestión	5
1. Riesgo financiero	5
2. Riesgo social y regulatorio.....	6
3. Riesgo tecnológico	6
4. Riesgo de precios sobre las materias primas	6
5. Otros factores de riesgo	7
III. Compromiso con el medio ambiente	8
1. Gestión ambiental	8
2. Prevención de la contaminación	9
3. Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	10
4. Uso sostenible de los recursos.....	10
4.1. Consumo de agua de acuerdo con las limitaciones locales	10
4.2 Consumo de materias primas	10
4.3 Consumo de energía	11
4.4 Medidas para mejorar la eficiencia de los recursos naturales	12
5. Cambio climático.....	13
6. Protección de la biodiversidad.....	14
IV. Nuestro equipo.....	15
1. Empleo	15
1.1. Personal	16
1.2. Modalidades de contrato	16
1.3. Despidos.....	17
1.4. Remuneración media y brecha salarial	17
1.5. Medidas para el fomento del empleo de personas con discapacidad.....	18
2. Organización del trabajo	19
2.1. Jornadas y turnos de trabajo.....	19
2.2. Medidas para la desconexión laboral y para la conciliación	20
3. Salud y seguridad.....	20
3.1. Políticas implementadas	20

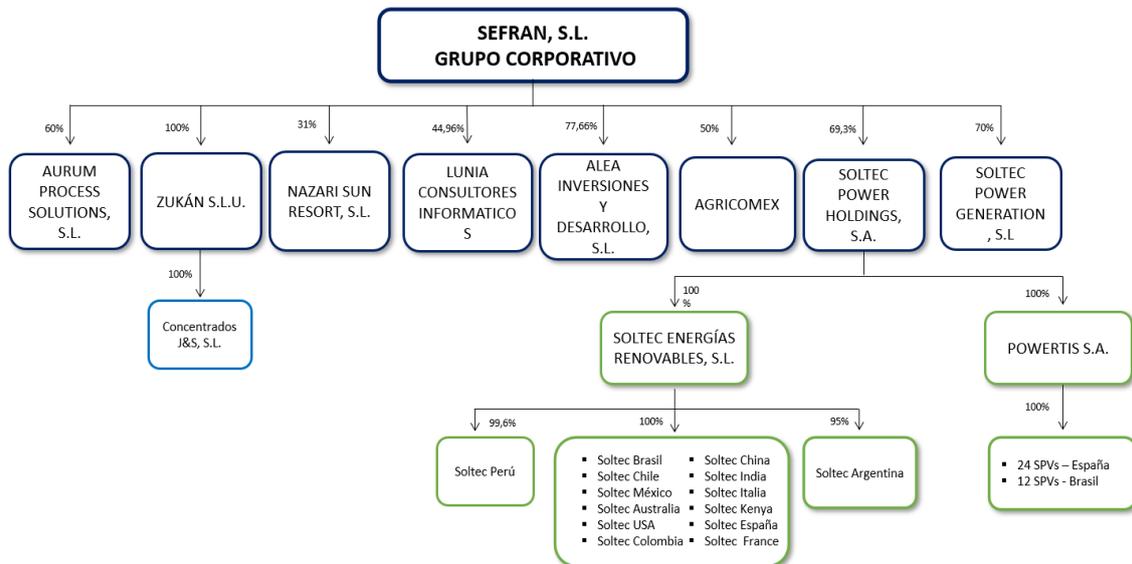
3.2. Accidentalidad y enfermedades.....	21
4. Relaciones con los trabajadores	22
5. Formación.....	23
6. Igualdad y gestión de la diversidad	24
7. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	25
V. Respeto de los derechos humanos.....	26
VI. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	28
1. Medidas contra la corrupción y el soborno.....	28
2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	28
3. Aportaciones sociales	28
VII. Implicación con la sociedad	29
1. Compromiso con el desarrollo sostenible.....	29
1.1. Impactos en empleo y desarrollo local y territorio, relaciones con comunidades locales y modalidades de diálogo.....	29
1.2. Acciones de asociación y patrocinio	30
2. Subcontratación y proveedores.....	31
3. Clientes y consumidores.....	33
3.1. Medidas para la salud y seguridad.....	33
3.2. Sistemas de reclamación, quejas y resolución	34
4. Información fiscal	36
4.1. Resultado del ejercicio e Impuesto sobre Sociedades.....	36
4.2. Política fiscal.....	36
4.3. Subvenciones públicas recibidas	37
VIII. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera del Grupo Sefran.....	38

I. Modelo de negocio

1. Grupo Sefran

Grupo Corporativo Sefran S.L. (en adelante, "GCS") es la sociedad dominante de Grupo Sefran (en adelante "el Grupo", "Sefran" o "Grupo Sefran"). Se trata de un grupo corporativo diversificado de capital español orientado a las necesidades específicas de cada cliente en cada uno de los sectores en los que opera.

En la actualidad el Grupo cuenta con más de 1.800 empleados, ventas consolidadas de más de 400 millones de euros y desarrolla su actividad a través de diversas sociedades dedicadas a alimentación, energías renovables, maquinaria industrial y servicios de consultoría informática, entre otros, siendo las compañías más representativas, tanto por facturación como por notoriedad, Soltec Power Holding, S.A y Zukán S.L.U. ¹



Zukán S.L.U. (en adelante, "Zukán") nace en 1994 como un distribuidor de azúcar sólido a las empresas de Molina de Segura. En 1997 comienza la producción de azúcar líquido. Hoy es una de las empresas alimentarias de mayor facturación en la Región de Murcia, con 83,7 millones de euros en 2019 y un equipo formado por 185 personas.

¹ Además, el perímetro de consolidación del Grupo Sefran incluye otras tres sociedades controladas por la matriz que por su volumen de negocio no resultan materiales a efectos del presente Estado de Información No Financiera, estas tres sociedades son **Aurum Process Technology S.L.** (en adelante "Aurum") y **Alea Inversiones y Desarrollos, S.L.** (en adelante, "Alea") y **Soltec Power Generation, S.L.** (en adelante, "SPG"). Aurum se dedica al diseño y fabricación de maquinaria industrial de transferencia térmica de alto rendimiento para clientes de distintos sectores. Alea opera en el sector inmobiliario y la gestión de aparcamientos. SPG se dedica desde el año 2017 a la explotación de plantas fotovoltaicas y la comercialización de electricidad producida. Las operaciones de estas tres compañías se concentran en España.

Zukán basa su actividad en aportar una solución integral a productores que incorporan en sus procesos formulaciones edulcorantes. La compañía abarca todas las fases de los procesos de producción, desde el desarrollo de producto hasta su distribución, dando servicio y asesoramiento al cliente en todo momento.

Su especialización son las mezclas a medida y cuenta con una amplia cartera de productos como siropes y jarabes, reducidos en calorías, fondants, etc. También es destacable su línea apícola para la cual se han desarrollado importantes proyectos a nivel nacional. Otra línea en la cual se está trabajando es la línea 100% extractos de frutas, que se basa en la obtención de clarificados y otros extractos a partir de los subproductos de la fruta, trabajando de esta manera la sostenibilidad y la economía circular.

Soltec Power Holding, S.L. (en adelante, "SPH") es la sociedad dominante de un subgrupo de empresas compuesto por Soltec Energías Renovables, S.L. y Powertis, S.A. y las sociedades dependientes de ambas, que desarrolla sus operaciones en el sector de las energías renovables, en particular en el sector fotovoltaico. SPH fue constituida el 2 de diciembre de 2019 y con fecha 23 de diciembre de 2019 recibió aportaciones no dinerarias por el 100% de las participaciones sociales de Soltec Energías Renovables, S.L. y el 100% de las acciones de Powertis, S.A.

2. Presencia internacional

La presencia del Grupo Sefran se extiende a lo largo de los cinco continentes. SPH tiene sus principales instalaciones en Molina de Segura (Murcia), si bien desarrolla su actividad en otros países tales como Chile, Estados Unidos, Brasil, Perú, México, Argentina, Australia, India, Italia, Francia, Colombia e Israel.

Por otro lado, Zukán cuenta con dos establecimientos en España: su central en Molina de Segura (Murcia), donde se encuentran las oficinas, la planta de producción líquida y varios almacenes; incluyendo uno de aprovisionamiento en Ribarroja (Valencia). Aunque su actividad comercial se centra en España, también realiza exportaciones puntuales de sus productos a países de la Unión Europea, norte de África o Turquía.



3. Cultura empresarial

Misión y visión

Zukán

El principal objetivo de Zukán es desarrollar con sus clientes formulaciones que aporten valor a su cadena operativa, mejorando costes y calidad del producto final. La empresa se caracteriza por la orientación al cliente, la atención personalizada y el servicio global adaptado a las necesidades específicas de cada sector y cliente.

SPH

Como objetivo estratégico, SPH ofrece a sus clientes la tecnología más avanzada al precio más competitivo, centrandose su actividad en la innovación para aportar el mayor rendimiento mientras se reduce el coste de instalación. Se ha posicionado como líder en seguimiento solar, gracias a su capacidad para convertir cada proyecto en un éxito cumpliendo con los criterios de plazo, coste y calidad.

Además, SPH trabaja para asegurar que sus sociedades dependientes sean referentes en las actividades que realizan. Para ello es primordial asegurar una adecuada aplicación de los valores del Grupo. En ese sentido los órganos de gobierno del Grupo promueven el compromiso de excelencia con sus clientes, proveedores y colaboradores, la responsabilidad con sus objetivos y necesidades, así como un modelo de gobierno y control.

Valores

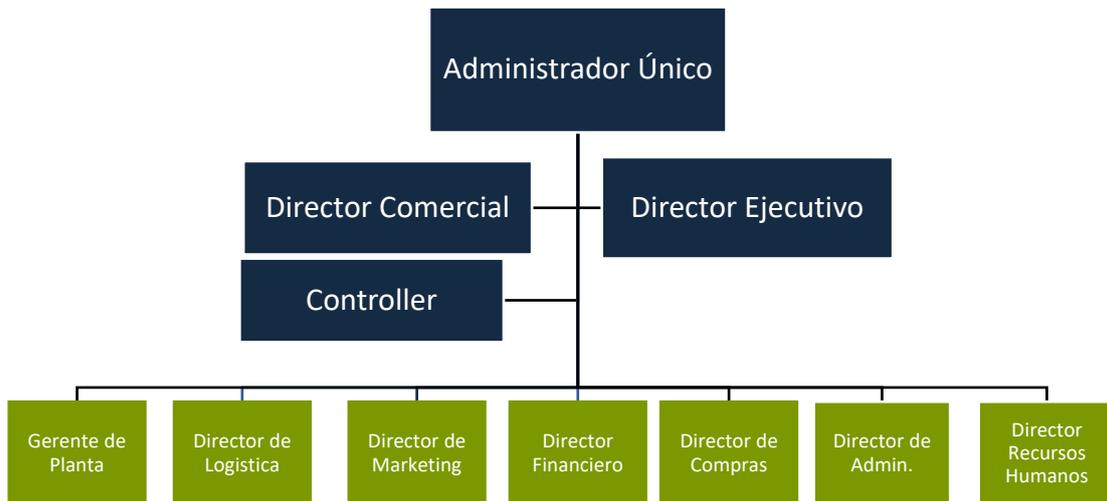
Si bien cada una de las empresas que componen el Grupo cuenta con su propio equipo y estrategia empresarial, existen una serie de valores y objetivos compartidos:

- **Orientación al cliente y a la calidad.** En todas las empresas se crea y se mantiene una relación de confianza y transparencia con los clientes, donde la profesionalidad y cercanía en el servicio facilitado se convierten en el objetivo principal.
- **Equipo.** El principal recurso del Grupo son las personas que componen el equipo, su experiencia y sus conocimientos profesionales y técnicos. El desarrollo personal y profesional es una prioridad, y el respeto y la confianza en ellas, una base fundamental.
- **Responsabilidad.** La cultura del Grupo es hacerse cargo de las cosas buscando soluciones, no culpables.
- **Comunicación.** Se asume la comunicación como un valor fundamental y se facilita un entorno donde las relaciones y conexiones internas y externas es fluida y sincera.
- **Seguridad.** Por encima de todo se garantiza la salud y la seguridad de los empleados, incluso más allá de los requisitos legales para proporcionar un lugar de trabajo confortable y libre de accidentes.
- **Integridad.** Tanto el Grupo como sus personas actúan con honestidad, sinceridad, respeto y transparencia.
- **Innovación.** En todas las empresas se favorecen los cambios y las nuevas creaciones, tanto en los bienes y servicios como en las metodologías laborales y estratégicas y se apuesta por un ambiente donde se facilita la generación e implementación de las ideas y reconocimientos para ser capaces de responder ante los cambios que las rodean.

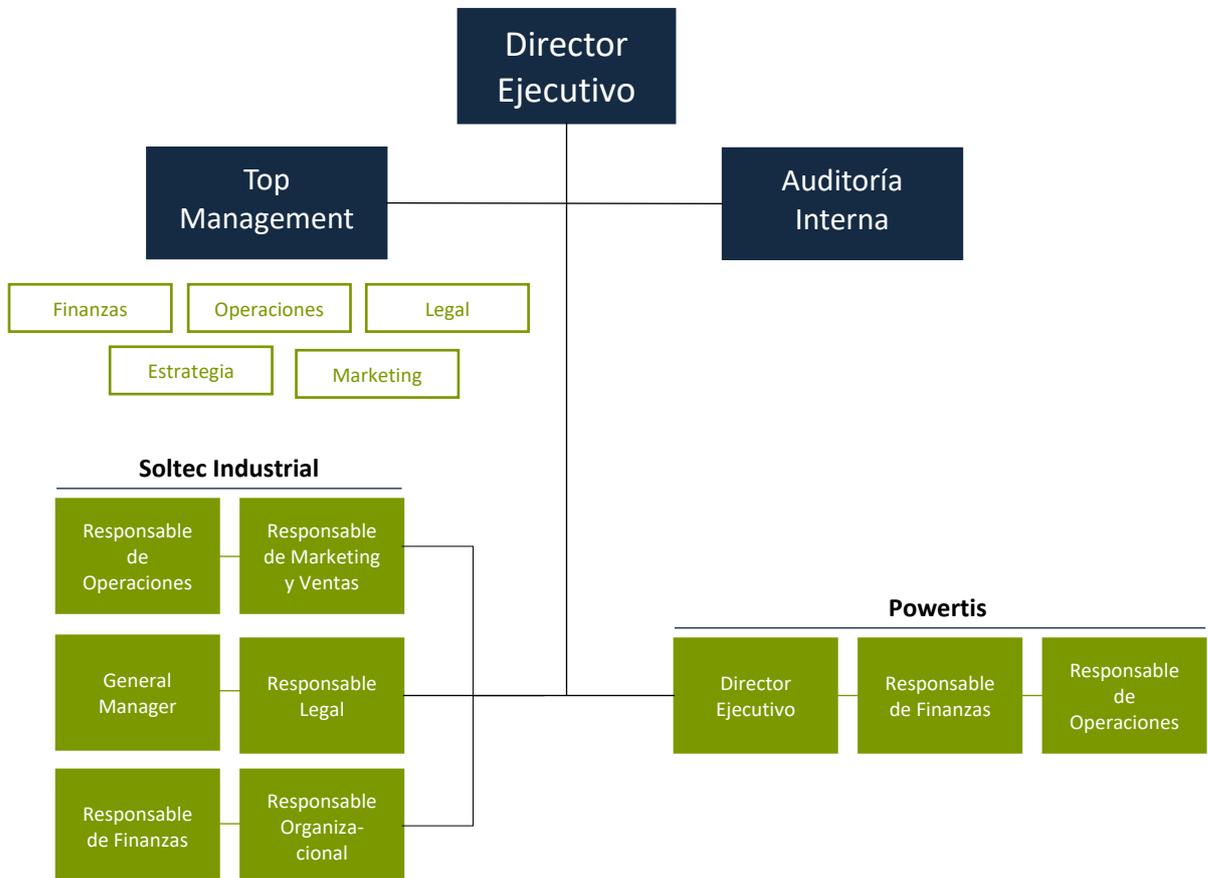
4. Estructura de Gobierno

La estructura de gobierno del Grupo consiste en un apoderado y un administrador único al máximo nivel de consolidación, al que reportan las estructuras de gestión de las dos unidades de negocio principales incluidas en este Estado de Información no Financiera, Zukán y SPH.

Zukán



SPH



II. Principales riesgos y su gestión

Sefran identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que puedan afectar a las unidades de negocio relevantes, estableciendo los mecanismos de control correspondientes mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

La gestión de los riesgos está centralizada en el órgano de dirección, encargado de activar los mecanismos necesarios para mitigar la exposición a los principales riesgos, que son los que se exponen a continuación:

1. Riesgo financiero

- **Riesgo de crédito:** Consiste en el riesgo de que un deudor resulte insolvente en relación con las obligaciones contractuales aplicables y se derive una pérdida patrimonial para el Grupo. El Grupo sigue como política general la realización de transacciones con entidades con acreditación de solvencia y obtiene, en su caso, suficiente garantía por parte de terceros como medio para mitigar el riesgo de crédito. La exposición del Grupo al riesgo de crédito y el agregado de las valoraciones de solvencia de sus deudores es monitorizado de forma regular.
- **Riesgo de liquidez:** Se refiere al riesgo de que el Grupo encuentre dificultades para desinvertir en un instrumento financiero con la suficiente rapidez sin incurrir en costes adicionales significativos o al riesgo asociado a no disponer de liquidez en el momento en el que se tiene que hacer frente a las obligaciones de pago. Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, el Grupo dispone de la tesorería que se muestra en su balance, así como de las líneas crediticias y de financiación no puestas detalladas en la memoria de las cuentas anuales adjuntas.
- **Riesgo de mercado:** Se define como el riesgo de que el valor razonable o los flujos de efectivo futuros de un instrumento financiero puedan variar debido a los cambios en los tipos de interés u otros riesgos de precio:
 - **Riesgo de tipo de interés:** Las variaciones en los tipos de interés modifican el valor razonable de aquellos activos y pasivos que devengan un tipo de interés fijo, así como los flujos futuros de los activos y pasivos referenciados a un tipo de interés variable. El objetivo de la gestión del riesgo de tipos de interés es alcanzar un equilibrio en la estructura de la deuda que permita minimizar el coste de la deuda en el horizonte plurianual con una volatilidad reducida en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada.
 - **Riesgo de tipo de cambio:** Se concentra principalmente en las compras de aprovisionamientos y ventas en dólares estadounidenses y reales brasileños. Con el objetivo de mitigar este riesgo, el Grupo sigue la política de contratar instrumentos financieros (seguros de cambio) que neutralizan el efecto de la fluctuación de la moneda.

2. Riesgo social y regulatorio

En este aspecto de riesgos se identifican los siguientes riesgos:

- **Negocio de energías renovables:** El mercado de energías renovables es un mercado en desarrollo, lo que conlleva cierta volatilidad asociada a las expectativas de demanda de productos y servicios relacionados con el sector. Asimismo, el sector experimenta una creciente competitividad.
- **Negocio de alimentos:** Se refiere a la relación acerca del consumo de azúcar como perjudicial para la salud. Entre otras medidas algunas corporaciones públicas han incorporado tasas a alimentos con ingredientes que contengan edulcorantes intensivos. El Grupo, sin embargo, no ve este hecho como un riesgo sino como una oportunidad en la que se siente acompañada en su posicionamiento estratégico: desde hace años la propuesta de Zukán se basa en reducir la cantidad de azúcar y edulcorantes artificiales de los productos para proponer mejoras en los hábitos alimentarios.

El Grupo viene realizando esfuerzos en I+D enfocados a la innovación en materia edulcorante y dando como resultado el lanzamiento de productos exclusivos reducidos en calorías o *sugar free*, por ejemplo, Fosvitae® o Fondant 0% azúcar. El proyecto más reciente consiste en la Extracción de la fracción azucarada y los antioxidantes procedentes de los subproductos del procesado de frutas para el desarrollo de ingredientes eficaces y naturales para la industria alimentaria y cuenta con una subvención FEDER Innterconecta otorgada por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), dependiente de la Secretaría General de Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación de España.

3. Riesgo tecnológico

Este riesgo se puede dividir desde el punto de vista de la oferta y de la demanda:

- **Oferta:** La industria energética, concretamente aquella procedente de fuentes renovables se encuentra en constante evolución. El Grupo invierte cada ejercicio en I+D para mejorar sus seguidores solares y mejorar la rentabilidad del producto. Esta mejora constante en la calidad de sus productos forma parte de la filosofía de este Grupo por lo que más que un riesgo supone un reto. Prueba de ellos es su última versión del seguidor solar: SF7 Bifacial.
- **Demanda:** Se refiere al esfuerzo en las inversiones a realizar en maquinaria de alta tecnología, también como consecuencia de los avances realizados en materia de investigación en nuestra gama de productos edulcorantes, puede resultar una fuerte barrera de entrada en el sector, pero al mismo tiempo demanda fuertes inversiones con payback de medio plazo.

La propiedad intelectual y los aspectos de cumplimiento normativo son otro aspecto por considerar en cuanto a los riesgos relacionados con la tecnología.

4. Riesgo de precios sobre las materias primas

La variación en los precios de las materias primas es un factor que afecta considerablemente tanto al alza como a la baja a los costes de los productos fabricados. El Grupo adopta las medidas necesarias para cubrir los pedidos de venta con sus contratos de compra.

5. Otros factores de riesgo

En enero de 2020, se detectó la aparición del Coronavirus COVID-19 en China que comenzó a propagarse a varios países, alcanzando la calificación de Pandemia según la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo.

A la fecha de preparación de este Estado de Información No Financiera, no se contaba con un tratamiento médico ni vacuna eficaz contra el virus.

Los efectos de la pandemia resultan inciertos en cuanto a sus consecuencias económicas, ambientales, sociales, legales, políticas, técnicas y de cualquier otra índole, afectando esta situación de incertidumbre a la economía y la sociedad en general, a escala global, probablemente durante todo el ejercicio 2020.

El Administrador Único y la Dirección están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, así como adaptando en sus procesos internos y externos una serie de modificaciones en las formas de trabajo y comercialización, ajustando las medidas a las recomendaciones y obligaciones que emanan de las autoridades sanitarias y administrativas correspondientes, todo ello con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

III. Compromiso con el medio ambiente

1. Gestión ambiental

El Grupo cuenta con equipos profesionales en sus actividades principales (Zukán y SPH) dedicados a la gestión ambiental. Por la naturaleza de dichas actividades, los mecanismos y procesos se gestionan separadamente. En los apartados a continuación se expone una explicación detallada acerca de cómo el Grupo invierte en medidas para proteger el medio ambiente, conseguir la eficiencia energética y combatir el cambio climático.

Como enfoque de gestión, cabe destacar que Zukán ha obtenido en 2019 la certificación ISO14001:2015 en su planta de Molina de Segura. Este hecho supone la implementación de un sistema de gestión que integra procesos y mediciones orientado a reducir el impacto medioambiental, hacer un uso más eficiente de los recursos y optimizar la gestión de residuos.

Con la implementación de la norma se ha llevado a cabo un análisis de riesgos ambientales que permitirá, de ahora en adelante, identificar las prioridades de la organización para con el entorno natural. Además, Zukán ha designado en su equipo a una persona que se dedicará exclusivamente a supervisar el proceso de adaptación de la organización.

Por otra parte, en SPH el cuidado medioambiental la razón de ser de la organización y constituye una parte esencial de su modelo de negocio. En este sentido, se han desarrollado una serie de mecanismos internos, entre los que destacan como marco central el sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud y la existencia de un departamento específico en salud, seguridad y medio ambiente (EHS) que supervisa el cumplimiento de todas las medidas.

Para la gestión y coordinación de todas las acciones medioambientales de SPH, vinculadas con el diseño, fabricación y montaje de seguidores solares, se monitoriza periódicamente el sistema de gestión medioambiental implantado en los emplazamientos del Grupo en Murcia, México, Brasil y Chile, basado en la ISO14001:2015.

Además, cuenta con una política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud que establece las siguientes medidas de aplicación obligadas:

- Asegurar que los servicios cumplen con las especificaciones, normas y códigos aplicables, así como la legislación y reglamentación aplicable en cuanto a calidad, medio ambiente y seguridad del trabajo.
- Establecer acciones y programas orientados a la mejora continua, la prevención de la contaminación y la prevención de daños y el deterioro de la salud, tanto en la calidad de los servicios, como en el respeto, protección del medio ambiente y seguridad de las personas.
- Incorporar a los servicios, la gestión basada en la minimización o eliminación de los impactos medioambientales y compatibilizar este objetivo con el empleo y consumo racional de materias primas, energía y recursos naturales.
- Incrementar la satisfacción de los clientes, asumiendo los conceptos de calidad y de respeto al medio ambiente y compromiso con la seguridad en el trabajo.

- Mantener comunicación permanente con las partes interesadas, con objeto de poder colaborar conjuntamente en la mejora de las prestaciones, tanto en aspectos técnicos, como de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- Estimular y motivar al personal, mediante la necesaria formación y sensibilización, con objeto de potenciar su integración en la gestión y desarrollo del sistema de calidad, medio ambiente y seguridad y salud del trabajo.
- Establecer mecanismos que incentiven la participación de los trabajadores con el fin de mejorar la seguridad y salud de los puestos de trabajo.

Junto a estas medidas establecidas por la política, el departamento de EHS también se encarga de identificar aquellos aspectos ambientales y determinar los diferentes ámbitos que pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente, para llevar a cabo la planificación estratégica del sistema de gestión ambiental.

2. Prevención de la contaminación

La política medioambiental del Grupo contempla un punto específico relacionado con identificar y controlar los aspectos ambientales de la organización y los riesgos, con un enfoque preventivo de la contaminación.

En relación con lo anterior, cabe señalar que, en 2019, Zukán ha llevado a cabo estudios para la medición de los niveles contaminación lumínica y acústica en su planta de Molina de Segura. Dichos estudios se han realizado desde el área de prevención de riesgos laborales con el objetivo de evaluar el impacto de dicha contaminación en el entorno laboral y tomar las acciones necesarias para minimizarlo. Además, la organización ha realizado los controles de emisiones de contaminantes de los generadores de vapor verificando que todos los parámetros de emisión se encuentran dentro de los límites legales.

Por otra parte, SPH, gracias a su tecnología puntera sigue afianzando su posición en el mercado de la energía solar fotovoltaica con productos revolucionarios como su seguidor solar monofacial y bifacial. La funcionalidad de los seguidores solares es conseguir que el módulo fotovoltaico gire alrededor de su eje siguiendo la dirección del sol para una mayor generación de energía.

Al mismo tiempo, SPH se encarga de implementar medidas para la disminución de la contaminación por vertidos, acústica y del suelo. Se controla que las emisiones de carbono derivadas de la combustión de sus vehículos hayan pasado todos los controles normativos y se limita la velocidad de circulación rápida por obra garantizando una menor emisión de gases.

De igual forma, en los proyectos se llevan a cabo medidas de control de ruido mediante el uso de sistemas de reducción de ruido en maquinaria y vehículos de obra, la verificación de los certificados de conformidad de los fabricantes de las maquinarias, la utilización de compresores y perforadoras de bajo nivel sónico y la realización de revisiones periódicas de la maquinaria y silenciadores.

3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Las empresas del Grupo cuentan con contratos de transporte y de envío a gestores autorizados para residuos industriales no peligrosos y peligrosos. Los libros de residuos se mantienen actualizados en cada centro de trabajo.

Es importante remarcar que la clasificación de peligroso o no peligroso es un aspecto técnico que deriva de las disciplinas de gestión ambiental y que el hecho de que un residuo sea peligroso no implica un riesgo para la población, siempre que éste sea tratado adecuadamente y dispuesto de la manera apropiada.

A continuación, se exponen los principales residuos generados por Zukán y SPH durante el ejercicio 2019, expresados en toneladas:

Residuos generados ² , 2019	
Residuos No Peligrosos	514.704 Tn
Residuos Peligrosos	7.512,8 Tn
Total	58.918,8 Tn
Envases	201 depósitos de 1.000 litros

En relación con lo anterior, cabe añadir que todos los proyectos cuentan con una medición de los residuos generados, desarrollándose distintas alternativas en relación con los mismos, entre las que destacan, la reutilización dentro de los propios proyectos o actividades de reciclado como el cartón o la madera.

4. Uso sostenible de los recursos

4.1. Consumo de agua de acuerdo con las limitaciones locales

Con respecto al consumo de agua del Grupo, en 2019 fue de **24.177 m³** en instalaciones productivas de Murcia, lo que representa un incremento del 4,6% respecto del año anterior.

Además, en su afán de explorar alternativas que permitan un uso más eficiente de los recursos naturales, en 2019 Zukán ha llevado a cabo un ensayo de biometanización, siguiendo la norma alemana VSDI 4630, para conocer su potencial capacidad de producir energía desde sus residuos líquidos. Aunque se ha concluido que no es viable implementar un proceso de tratamiento anaeróbico para la depuración del residuo líquido, la organización podría utilizar el residuo en un proceso de co-digestión, es decir, utilizar este residuo como sustrato junto a otros, a través de, por ejemplo, una estación depuradora de aguas residuales (EDAR).

4.2 Consumo de materias primas

Las principales materias primas utilizadas por Zukán son diversas formas de azúcares que sirven para los distintos procesos productivos. Estos incluyen azúcares blancos, morenos, crudos, así

² Los residuos peligrosos se componen en su mayoría de aceites y aguas residuales, y, los residuos no peligrosos incluyen fundamentalmente plástico, papel y cartón, madera y tóner y tintas.

como diversos tipos de fructosas y dextrosas. Los azúcares ecológicos incluyen distintas variedades ECO y Glucor Bio. En 2019, el consumo total de azúcares para producción ascendió a 132.137 Tn.

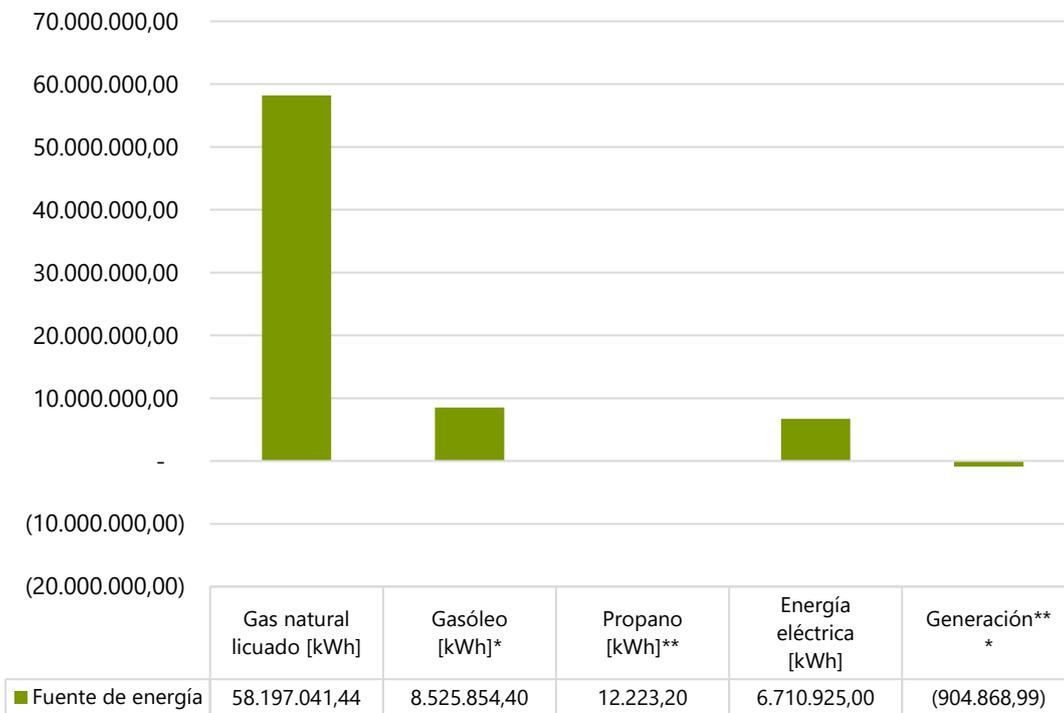
Los insumos bajos en calorías incluyen diversos polioles como maltitol líquido y en polvo, sorbitol líquido no cristalizante y en polvo, y edulcorantes de origen natural como puede ser Stevia. Otras materias primas utilizadas son almidón nativo de maíz, harina de levadura de cerveza, vitaminas PLUS, aceite de girasol y de soja.

Para SPH, la materia prima predominante es el acero, siendo el consumo total para 2019 de 123.989 Tn. El modelo de abastecimientos implementado prevé un sistema de *hubs* que permite abastecer la demanda de manera eficiente y globalmente distribuida, de esta manera se cuenta con diversas soluciones de abastecimiento para lograr una cadena de suministro global que optimice el transporte de materiales. También se emplearon 19.051 Tn de otros componentes primarios.

4.3 Consumo de energía

El gráfico a continuación resume los consumos energéticos de 2019, a nivel del Grupo, por fuente. Los valores negativos de Generación incluyen la venta de energía a la red por parte de Alea Cogeneración, Zukán y Soltec Power Generation. Los consumos de gas corresponden íntegramente a Alea, mientras que el principal consumo de gasóleo proviene de SPH, así como el consumo de Propano. Zukán la entidad que consume la mayor proporción de la energía eléctrica de red, asegurándose el uso de fuentes 100% renovables.

Consumo energético por fuente de energía



* equivalencia 10,10 kWh/l

** equivalencia aproximada metano/propano 13,89kWh/kg

*** la generación de energía por cogeneración por parte del grupo contribuye a la disminución del consumo total. Se contabiliza como consumo negativo.

El consumo energético neto total del Grupo en el ejercicio 2019 asciende a **64.003 MWh** lo que representa un aumento significativo respecto de los datos de 2018, que se debe a un efecto combinado de un mayor consumo consistente con el aumento del nivel de operaciones, sumado a una mejora en el método de medición agregada del grupo, por lo que se adopta esta medición (2019) como línea de base comparativa.

4.4 Medidas para mejorar la eficiencia de los recursos naturales

El Grupo Sefran tiene como objetivo poder integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones de negocios, atendiendo a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

A continuación, se detallan las principales medidas y actuaciones llevadas a cabo por Zukán durante el ejercicio 2019 para incrementar la eficiencia de los recursos naturales:

- Aprovechamiento del agua procedente de los evaporadores y parte del rechazo de la planta de osmosis 1, mediante tratamiento de ultrafiltración y osmosis inversa.
- Creación de un grupo de trabajo interno para la gestión eficiente del agua.
- Instalación un sistema de purgadores para el aprovechamiento de los condensados.
- Instalación de un sistema de recirculación del agua en calderas sobre tanque nodriza para aprovechamiento de la temperatura.
- Instalación de gas natural canalizado en sustitución de gas natural licuado.
- Adquisición de placas con recuperador de energía frío/calor.
- La organización se encuentra inscrita en el sistema de vigilancia e información de la gestión industrial del agua (VIGIA) de la Región de Murcia para la declaración de los planes de ahorro de agua.

Por otro lado, en relación con SPH, la sostenibilidad es un atributo presente en todos sus productos, dado que el diseño de estos se desarrolla intentando encontrar siempre la solución de seguimiento solar más rentable, eficiente y sostenible, de forma que los seguidores fabricados permitan generar más energía por hectárea ocupada y un mejor aprovechamiento del espacio. Asimismo, por lo que respecta los procesos internos de la organización, SPH ha elaborado un decálogo de buenas prácticas para sus empleados que hace hincapié en el ahorro de energía y de agua. De igual forma, se fomenta la reducción en el consumo de papel.

Además, SPH ha desarrollado un proceso de transformación digital de todas sus actividades mediante la creación de una intranet que permite que todas las comunicaciones a sus empleados estén siempre disponibles, utilizando medios electrónicos como el e-mail siempre que sea posible y, utilizando la web y otros medios digitales para la promoción o el marketing, eliminando, por ejemplo, los folletos de publicidad.

El Grupo posee una planta de cogeneración, por la que además de producir energía eléctrica aprovecha la energía térmica y vapor de agua en su proceso productivo, numerosas instalaciones de energía fotovoltaica, así como también rentas inmobiliarias.

5. Cambio climático

Grupo Sefran está comprometido en la lucha contra el cambio climático, proponiéndose una reducción progresiva a corto y medio plazo de las emisiones.

En este sentido, en el caso de SPH, en España, la organización trabaja exclusivamente con proveedores de energía eléctrica con un mix eléctrico que no genere emisiones de CO₂ ni otros GEI, asumiendo el compromiso de mantener este criterio en el largo plazo. Además, desde el paradigma de la sostenibilidad, SPH se compromete a reducir progresivamente su consumo eléctrico, realizando campañas de control, concienciación, cambio de equipos por otros más eficientes y otras medidas de eficiencia. Durante el ejercicio 2019 se han finalizado proyectos con una potencia acumulada de 2.414 MW, que han permitido la reducción de 1.931.561 emisiones de CO₂ (Tn). Además, SPH tiene implementado en España un plan para reducir su huella de carbono, realizando un seguimiento continuo de las emisiones para su reducción año tras año.

Por otro lado, cabe señalar que SPH cuenta con el sistema de almacenamiento y logística Solhub que realiza la entrega en los plazos acordados sin empresas intermediarias de transporte, evaluándose en el proceso de homologación de proveedores aspectos medio ambientales vinculados con el transporte y embalaje. Este sistema permite además de dar el mejor servicio, mantener un control total durante todo el proceso de las emisiones de CO₂, de la gestión de residuos peligrosos y, en definitiva, ser responsables de la sostenibilidad medioambiental.

Zukán, por su parte, también se abastece en un 100% de energías renovables, por lo que el nivel de emisiones de alcance 2 es prácticamente nulo. La mayor fuente de emisiones está vinculada con los procesos industriales, con sus correspondientes consumos de fuentes de energía primarias.

Las emisiones del ejercicio 2019, calculadas en base a factores de emisión estándar en cada una de las filiales del Grupo se resumen en la tabla siguiente. No se presenta una evolución al haberse cambiado la línea base, con la inclusión de Zukán, principalmente, y las demás empresas del Grupo.

Fuente de CO ₂	Cantidad	Unidad de medida	Factor de conversión	TnCo ₂ e
Alcance 1				
Gas natural licuado *	58.197.041,44	kWh	0,00020492	11.925,74
Gasóleo *	844.144,00	lts	0,00275	2.321,40
Propano *	880,00	kgs	0,003	2,64
Alcance 2				
Electricidad de red mix ES #	9.347,00	kWh	0,000288	2,69
Electricidad fuentes renovables	6.702.347,87	kWh	0	-
Total emisiones (alcance 1 y 2)				14.252,47

* Fuente: DEFRA, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting - 0,288 kgCO₂e/kWh

Fuente: Association of Issuing Bodies (AIB) - 2018 - 0,20492 kgCO₂e/kWh

6. Protección de la biodiversidad

Según se ha mencionado anteriormente, las operaciones de Zukán se desarrollan en un polígono industrial y por ello no se identifican riesgos de impactos en la biodiversidad por derrames o emisiones en áreas adyacentes de alta biodiversidad.

Por otro lado, SPH cuenta con un plan de gestión ambiental que sirve de soporte durante el proceso de construcción de las instalaciones fotovoltaicas con los productos la organización. El plan prevé, entre otros aspectos, el control de las potenciales afecciones a la flora y a la fauna. De esta forma se prevén determinados mecanismos de protección para las operaciones donde puede existir algún tipo de impacto en la biodiversidad, más allá de las operaciones desarrolladas habitualmente en áreas industriales que por el contrario no presentan riesgos de impacto en la biodiversidad.

- **Afecciones a la fauna**

Las recomendaciones previstas incluyen la instalación de un vallado cinegético sobre el que se colocarán chapas rectangulares con el objetivo de evitar choques de aves, la planificación de las actividades para no afectar a la fauna, realizando las prospecciones necesarias para detectar la posible presencia de nidos o refugios de especies de fauna y el cumplimiento con el protocolo de rescate para la correcta gestión de todos los ejemplares de fauna que pudiesen verse afectados por las obras.

Asimismo, se recomienda no realizar batidas para espantar mamíferos y aves en la zona de actuación, limpiar la zona de trabajo y evitar dejar basura, limitar los niveles de ruido, las vibraciones y la generación de polvo, especialmente en las épocas de reproducción y nidificación, limitar la velocidad máxima en el interior del proyecto a 20 km/h, seguir exhaustivamente el Plan de Vigilancia Ambiental, observar si la ejecución de las obras altera los hábitats de la fauna colindantes actuándose en consecuencia, y restaurar una zona como corredor ecológico de aproximadamente 8 ha para crear un ecotono propicio para las aves presentes en la zona.

- **Afecciones a la flora**

Las previsiones incluyen la planificación de las actividades adecuadamente para no afectar a la flora, limitar la zona de actuación incluyendo los caminos de acceso e instalaciones auxiliares, regar la vegetación en caso de acumulación significativa de polvo sobre la misma, no realizar acopios de cualquier material, ni siquiera temporalmente, en zonas ocupadas por vegetación natural e informar al personal de obra implicado sobre las especies y comunidades importantes o protegidas.

Además, se prohíbe la aplicación de herbicidas ni pesticidas y realizar desbroces de la vegetación situada fuera de la zona del proyecto. Se establece la obligación de dotar a las zonas operacionales con los equipos de extinción de incendios reglamentarios, a fin de proteger el entorno de posibles incendios, y limitar la velocidad máxima en el interior del proyecto a 20 km/h. Por último, en caso de existir corredores ecológicos estos deben ser rehabilitados.

- **Afecciones al patrimonio ecológico**

Se deben planificar adecuadamente las actividades para reducir al máximo las afecciones al patrimonio colindante, realizando un seguimiento especial al movimiento de tierras en las zonas sensibles. Además, se debe recopilar información y planos en los organismos competentes, identificando y señalizando las zonas más sensibles y prohibiendo el paso a maquinaria pesada.

IV. Nuestro equipo

Sefran tiene muy presente que el compromiso de las más de 1.800 personas que conforman el Grupo es el motor esencial del negocio y la clave para continuar con la trayectoria de éxito que ha acompañado a la organización hasta hoy.

Los sectores en los que opera Sefran se encuentran en un proceso de cambio permanente, fruto de la modernización, automatización y proliferación de las nuevas tecnologías. Esto implica la necesidad de una gestión del empleo con visión de futuro, teniendo presente que el mercado actual requiere de profesionales capaces de trabajar en un entorno colaborativo, dinámico, diverso y flexible.

Sefran apuesta por un enfoque de gestión del talento basado en un modelo de liderazgo que dota a todos los profesionales de las herramientas necesarias para su desarrollo, de tal forma que sean ellos mismos quien lideren su propio cambio, el de sus compañeros y el de toda la organización. Además, con el objetivo de llevar a cada persona a alcanzar su máximo potencial, el Grupo trabaja en una cultura organizativa inclusiva que acoge y fomenta la diversidad.

Por cuestiones estratégicas, el Grupo tiene una estructura que otorga a cada división de negocio autonomía para gestionar sus propios recursos, por lo que la función de Recursos Humanos no está centralizada. En el citado contexto, las prioridades de Sefran en el ámbito de gestión laboral son las siguientes:

- Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, adaptándonos a los requerimientos del trabajo tanto generales como del propio puesto.
- Desarrollar los procesos de selección y de promoción interna en base a la igualdad de oportunidades, fomentando la formación y el desarrollo de las competencias de los empleados para la mejora de su experiencia y de su desempeño.
- Compromiso con el cumplimiento de las condiciones laborales que marca la ley, ofreciendo salarios dignos adaptados a cada circunstancia.

En relación con lo anterior, cabe mencionar que, en 2019, SPH ha puesto en marcha "Soltec Wellbeing", un programa de bienestar que busca generar un mayor sentimiento de empresa, mejorando las relaciones horizontales y verticales en la organización, promoviendo la comunicación, integración, buen clima laboral y motivación de los empleados, reduciendo el riesgo de exclusión en el trabajo y fomentando una mayor implicación de los trabajadores.

1. Empleo

El Grupo apuesta por la mejora continua y la evolución constante del personal, puesto que constituye un activo muy valioso para el desarrollo de la actividad de sus empresas. Además, el crecimiento personal y profesional de sus empleados son muy valorados, así como la iniciativa personal como un elemento imprescindible para mejorar en el día a día, especialmente en la relación con clientes y proveedores.

1.1. Personal

Durante el ejercicio 2019 el Grupo ha empleado a un total de **1.852** personas que operan desde nueve países. En este sentido, es importante destacar que la mayoría de los empleados del Grupo trabajan en España, que acumula un 46% de la plantilla, seguida de Brasil (36%) y México (13%).

País	Empleados
España	879
Brasil	660
México	234
Chile	30
Argentina	17
Perú	12
E.E.U.U.	9
Australia	8
India	3
Total	1.852

En los gráficos expuestos a continuación se indican las cifras correspondientes a la distribución del personal por país, género, edad, y categoría profesional.

Número de empleados a 31.12.19 por edad, género y clasificación profesional													
Nº empl.	18-30 años	30-49 años	>49 años	Director		Encargado		Técnico		Administrativo		Operario	
				H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1.852	677	1.011	164	64	23	183	25	254	70	68	94	991	80

La mayor parte de la plantilla del Grupo la componen empleados del género masculino, que representan un 84% del total, mientras que las mujeres representan el 16% restante. Asimismo, el Grupo se caracteriza por contar con una plantilla joven, puesto que el 54% de sus empleados tienen entre 31 y 49 años, el 37% tienen entre 18 y 30 años y los empleados de más de 49 años representan el 9% del total.

En cuanto a las categorías profesionales, los operarios y los técnicos (especialistas, técnicos de sistemas, personal de marketing) representan la mayor proporción de la plantilla, con un 75% del total. A estos les siguen los 202 perfiles encargados de diferentes áreas de negocio y de departamentos (11%) y 161 administrativos (9%). Por último, los perfiles directivos conforman el 5% restante de la plantilla.

1.2. Modalidades de contrato

La composición de la plantilla de Sefran por modalidades de contrato es diferente para cada una de las compañías incluidas en el perímetro del presente Estado de Información No Financiera. A nivel global, los empleados contratados en régimen de indefinido representan el 61% del total de la plantilla del Grupo, mientras que los empleados con contratos temporales suponen el 39% restante. A continuación, se expone la distribución de las modalidades de contrato por género, edad y categoría profesional.

Número de empleados a 31.12.19 por tipo de contrato y por clasificación profesional

Contrato indefinido					Contrato temporal				
Director	Encarg.	Técnico	Admin.	Operario	Director	Encarg.	Técnico	Admin.	Operario
86	182	166	118	566	1	26	158	44	505

Número de empleados a 31.12.19 por tipo de contrato, género y edad

Indefinido		Temporal		Indefinido			Temporal		
H	M	H	M	<30 años	31-49 años	>49 años	<30 años	31-49 años	>49 años
925	193	635	99	368	663	87	309	348	77

1.3. Despidos

En referencia con los cambios en la plantilla del Grupo, en 2019 se han producido un total de 157 despidos, de los cuales el 94% ocurrieron en SPH y el resto en Zukán y Aurum. El 81% corresponde a hombres y el 19% a mujeres. Por otro lado, los despidos del personal de entre 31 y 49 años conforman más de la mitad de los casos. En las tablas a continuación, se muestran los datos correspondientes a la distribución de los despidos por género, edad y categoría profesional.

Despidos del ejercicio 2019 por género y edad

Género		Edad		
H	M	<30 años	31-49 años	>49 años
127	30	51	97	9

Despidos del ejercicio 2019 por clasificación profesional

Director	Encargado	Técnico	Administrativo	Operario
2	24	19	24	88

1.4. Remuneración media y brecha salarial

Las remuneraciones medias del Grupo durante el ejercicio 2019 desglosadas por género, edad y categoría profesional, son las que se indican a continuación.³

Remuneración media 2019 por edad y por género

<30 años	31-49 años	>49 años	Hombres	Mujeres
11.572 €	20.066 €	21.834 €	17.041 €	18.978 €

Remuneración media 2019 por categoría profesional

Director	Encargado	Técnico	Administrativo	Operario
56.717 €	32.988 €	23.308 €	13.460 €	10.174 €

³ Se calcula la remuneración media ponderada para una mejor representación de los datos.

El modelo retributivo aplicable con carácter general a la plantilla de Grupo Sefran se materializa, fundamentalmente, a través de una retribución fija, tomando como base lo establecido en los distintos convenios colectivos de aplicación o por las condiciones y acuerdos vigentes en cada país, que tienen en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado. La concesión y el importe de la citada retribución fija se basa en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

La política de retribuciones del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Para el cálculo de la brecha salarial, se ha considerado el salario medio de hombres y mujeres por categorías profesionales. La citada información viene condicionada por los siguientes aspectos:

- i. las categorías profesionales están compuestas por una asimilación de categorías profesionales diferentes en su origen en función del marco legal y laboral del país
- ii. las categorías profesionales incluyen diferentes puestos de trabajo con diferentes remuneraciones en función del puesto
- iii. no todas las categorías profesionales ni los dos sexos existen en todas las sociedades/países
- iv. las estructuras salariales de cada sociedad/país son diferentes

En el citado contexto, la diferencia salarial de cada categoría se ha calculado como la diferencia de remuneración media entre hombres y mujeres dividido por la remuneración media de los hombres. Con la citada información, se ha calculado la media ponderada teniendo en consideración el peso de cada categoría con respecto a la plantilla de empleados durante el ejercicio. Finalmente, a partir de los citados cálculos se ha obtenido la aportación a la diferencia salarial global por categoría profesional, comprobándose que no existe brecha salarial para el conjunto del Grupo.

Por último, en relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, el Administrador Único de la sociedad dominante del Grupo ha devengado en el ejercicio 2019 un total de 72.000 euros en concepto de rentas dinerarias. Finalmente, cabe señalar que no existen contratos de Alta dirección.

1.5. Medidas para el fomento del empleo de personas con discapacidad

En la actualidad Sefran no dispone de una política propia para el fomento del empleo de personas con discapacidad. En este ámbito, la organización se rige por lo dispuesto en la normativa legal de aplicación en cada uno de los países en los que opera, además de los códigos internos de las distintas sociedades que lo componen.

Durante el ejercicio 2019, el Grupo ha empleado a un total de 24 personas con discapacidad mayor o igual al 33%, catorce de los cuales se ubican en España y los diez restantes en Brasil.

2. Organización del trabajo

2.1. Jornadas y turnos de trabajo

En relación con la organización del tiempo de trabajo, cabe mencionar que Zukán y Alea son las únicas sociedades del Grupo que en 2019 operaban con contratos a tiempo parcial. A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por tipo de jornada, género y edad.

Promedio anual de empleados por tipo de jornada y género				
Nº empl.	Jornada completa		Jornada parcial	
	H	M	H	M
1.851	86,2%	13,4%	0,2%	0,2%

Promedio anual de empleados por tipo de jornada y edad						
Nº empl.	Jornada completa			Jornada parcial		
	<30 años	31-49 años	>49 años	<30 años	31-49 años	>49 años
1.851	36,0%	53,6%	10,0%	0,1%	0,2%	0,1%

En cuanto a los turnos de trabajo, en SPH cada empresa dispone de autonomía para organizar su tiempo de trabajo en base al convenio colectivo y/o pacto de empresa de aplicación que regule la jornada anual de trabajo en cada país, atendiendo a las necesidades operativas aplicables en cada situación.

En Zukán los turnos de trabajo están definidos para el personal de fábrica y de oficina. A continuación, se exponen los distintos turnos de trabajo con los que operan los profesionales en cada una de estas áreas:

- Personal en fábrica a turno partido. Existen tres opciones: La primera de 8:30am a 6pm con 1,5 horas para comer de 2pm a 3:30pm; la segunda de 9am a 6:30pm con el mismo horario para comer; y la tercera de 9am a 7pm con 2 horas para comer de 2pm a 4pm.
- Personal en fábrica fijo a turno de lunes a viernes. De 6am a 2pm si el turno es de mañana, de 2pm a 10pm si es de tarde y de 10pm a 6am si es de noche.
- Personal en fábrica fijo a turno de fin de semana. De 6am a 6pm si el turno es de mañana y de 6pm a 6am si es turno de tarde.
- Personal en oficina. De lunes a jueves de 8:30 am a 2:00 pm y de 4:00 pm a 7:00 pm o de 8:30 am a 2:00 pm y de 3:30 pm a 6:30 pm, y de 8:00am a 2:00pm los viernes.
- Existe jornada de verano para el personal de oficinas donde el horario es de 8.00 am a 3.00 pm durante los meses de julio y agosto.

2.2. Medidas para la desconexión laboral y para la conciliación

A la fecha de emisión del presente Estado de Información No Financiera el Grupo no cuenta con una política común que establezca las medidas orientadas a garantizar el derecho de sus empleados a la desconexión laboral, siendo este un aspecto que tanto SPH como Zukán prevén abordar para 2020.

Por otro lado, en relación con las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de los progenitores, cabe señalar que Sefran trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de sus empleados. Partiendo del cumplimiento de los requerimientos legales y en equilibrio con las obligaciones de cada una de las compañías, el Grupo impulsa prácticas de flexibilidad que faciliten la adecuación del horario de trabajo para sus profesionales: horario de entrada flexible, ajustes sobre el horario de comida en función de la hora de entrada, jornadas intensivas los viernes, etc.

Durante el ejercicio 2019 un total de 26 empleados han podido disfrutar de permisos por paternidad o maternidad. Cabe destacar que la organización ha establecido un conjunto de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo durante las fases de embarazo y lactancia.

El número total de horas de absentismo laboral registradas en 2019 por el Grupo asciende a 47.849 horas, que incluyen tanto ausencias injustificadas como ausencias justificadas por permiso de paternidad o maternidad, visita médica, incapacidad temporal o mediante justificante de reposo.

3. Salud y seguridad

3.1. Políticas implementadas

Política de Seguridad y Salud Laboral de Zukán

La dirección de Zukán entiende como fundamental en su gestión crear una cultura preventiva y mantener un nivel adecuado de seguridad en el trabajo, a fin de garantizar la salud, la integridad y el bienestar de todas y cada una de las personas que integran la organización, así como preservar los bienes de ésta, sus productos y el medioambiente para poder desarrollar la actividad laboral en condiciones seguras, competitivas y rentables.

Para llevar a la práctica este compromiso se adoptarán las medidas necesarias para que las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo cumplan con las normas establecidas en la legislación y con las prácticas aceptadas en la industria.

Se mantendrá una atención continuada a la identificación y eliminación de peligros que puedan ocasionar lesiones y enfermedades a los empleados, incendios, pérdidas en la propiedad o a los procesos. Por ello, en el ejercicio de sus responsabilidades y como un aspecto inseparable de su gestión, manifiesta su más firme propósito de integrar la seguridad en todas las personas y actividades de la empresa, en la convicción de que el trabajo seguro es resultado de una combinación equilibrada de técnica, instrucción, protección y prudencia.

A tal fin ejercerá un liderazgo continuado exigiendo de toda la organización, a través de la línea jerárquica, una conducta que propicie la Seguridad de todos los trabajadores, del patrimonio de la empresa y del entorno. Las responsabilidades en el ejercicio de este logro competen asimismo

a todos los niveles, como una parte integrante de la actividad laboral, debiendo ejecutarse con el mismo rigor y eficacia que el resto de las actividades que se desarrollan en la empresa.

Cada operario, mando o directivo es responsable de su propia seguridad y/o la de sus colaboradores, y rendirá cuenta de ella a su inmediato superior, al igual que en temas de producción. Se deberá propiciar un ambiente de trabajo seguro y saludable, utilizando los medios y equipos adecuados, definiendo y cumpliendo las prácticas operativas seguras de trabajo, protegiendo mediante la utilización adecuada de los equipos de protección individual recomendados, así como llevando a efecto actividades de formación y entrenamiento tendentes a mejorar los niveles de seguridad y protección.

Política de calidad, medioambiente y seguridad laboral de SPH

El compromiso de SPH con la seguridad y la salud en el trabajo se transmite a los distintos grupos de interés a través de las políticas y sistemas definidos por el mismo: política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad y sistema de gestión basado en las normas OSHAS 18001:2007 e ISO 14001:2015, en las que la actividad de diseño, fabricación y montaje de seguidores solares de las ubicaciones de España, México, Brasil y Chile se encuentran certificadas.

Dicho sistema tiene un carácter eminentemente preventivo y se basa en la identificación y planificación previa de las unidades que puedan tener un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, con el fin de llevar a cabo la ejecución de las mismas de acuerdo con los criterios establecidos.

Dado que la actividad de la organización es tan dispersa geográficamente a nivel mundial, el director global del departamento de EHS se encuentra ubicado físicamente en las oficinas centrales Murcia, disponiendo de un responsable del departamento de EHS en cada uno de los proyectos y oficinas que el Grupo tiene por el mundo.

En los distintos países donde SPH opera existen varios convenios colectivos que regulan la contratación de empleados y en la mayoría de ellos se contemplan condiciones específicas en materia de seguridad y salud, con el fin de promover y fomentar el trabajo seguro. Estas condiciones abarcan en términos generales aspectos como:

- La obligatoriedad de dotar de equipos de protección adecuados para la tarea a ejecutar.
- La necesidad de asegurar la formación y competencias del personal que realice trabajos de riesgo.
- El derecho por parte de cualquier empleado a la paralización de trabajos que se estén llevando a cabo en condiciones no seguras.
- La obligatoriedad de los empleados a cumplir las normas, procedimientos y directrices establecidas para ejecutar los trabajos de forma segura.
- La obligatoriedad de los trabajadores a someterse a exámenes médicos ocupacionales para validar su aptitud médica en relación con trabajo a ejecutar.

3.2. Accidentalidad y enfermedades

El Grupo conoce la importancia de las condiciones de trabajo como factor determinante en el compromiso de los empleados y la retención del talento. En este sentido, Sefran vela por la calidad de vida de sus trabajadores, procurándoles unas condiciones aptas para su confort en un entorno

laboral estable y de calidad. El enfoque del Grupo se basa en establecer medidas eficaces para prevenir la siniestralidad laboral, mediante la implantación de sistemas de gestión y salud laboral, certificados por entidades independientes.

A continuación, se muestran los accidentes de trabajo con y sin baja registrados en 2019 y los indicadores de frecuencia y gravedad asociados:

Indicadores de siniestralidad 2019	
Accidentes en el puesto de trabajo (con y sin baja)	64
Accidentes in itinere (con y sin baja)	4
Índice de frecuencia (IF)	26,73
Índice de gravedad (IG)	4,02

IF = (Nº de accidentes en el puesto de trabajo con baja x 10⁶) / Nº de horas trabajadas

IG = (Nº de jornadas perdidas x 10³) / Nº de horas trabajadas

En relación con lo anterior, el Grupo mantiene un firme compromiso para seguir disminuyendo los índices de siniestralidad y, SPH, que es la unidad de negocio con mayor número de empleados, se ha adherido a la declaración de Luxemburgo para empresas saludables, con el objetivo no solo de mantener, sino mejorar la salud de todo el personal de la organización. En 2019 la organización ha formalizado un acuerdo con una empresa de alimentación saludable, reduciendo por tanto los desplazamientos del personal y evitando los potenciales accidentes de tráfico, así como proporcionando una comida sana y equilibrada que redundará en la salud de los empleados.

Además, SPH pone a disposición de sus empleados un entrenador personal dos veces a la semana, animando a sus trabajadores a desarrollar hábitos saludables y deportivos. Durante el ejercicio 2019 también ha organizado un curso con un capitán de la Guardia Civil, que ha sido premio nacional de prevención de riesgos laborales, para los empleados interesados en mejorar sus habilidades en situaciones de estrés.

Por último, cabe añadir que el Grupo no ha registrado ningún caso de enfermedad profesional. En este contexto, no se ha identificado ningún puesto de trabajo de alto riesgo.

4. Relaciones con los trabajadores

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados del Grupo, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores.

El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en Sefran, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los citados representantes, siendo los porcentajes de cobertura más relevantes España, México y Brasil, que ascienden a 100%, 95% y 77%, respectivamente.

En Zukán, la totalidad de los empleados de la organización se encuentran cubiertos por convenios colectivos en el ejercicio 2019. El 96,75% de la plantilla está adscrito al Convenio Colectivo de Zukán, mientras que el 3,25% restante se rige por el Convenio de Panadería y Hostelería. En SPH, el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia es el convenio de referencia más relevante para España.

En cuanto al resto de filiales de SPH, las mismas se rigen por los convenios colectivos de aplicación en caso de estar formalizados, encontrándose un número significativo de empleados del Grupo, fundamentalmente en Brasil y México, cubiertos por los mismos. En los países en los que no existen convenios colectivos, los empleados se encuentran cubiertos por la legislación laboral vigente en los mismos.

Todas las compañías del Grupo reconocen el derecho de afiliación a cualquier sindicato y a la no discriminación en razón de esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor. La aplicación de estos derechos se traduce en el diálogo continuo, abierto y constructivo que el Grupo mantiene de manera constante con los sindicatos y que se traduce un número relevante de consultas y negociaciones a lo largo del año, no habiéndose producido ningún conflicto relevante entre los interlocutores sociales.

5. Formación

La formación y motivación del personal juegan un papel fundamental en el proceso de creación de valor del Grupo Sefran. Por ello, año tras año las compañías del Grupo elaboran planes formativos adecuados a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal del equipo, teniendo en cuenta tanto los objetivos colectivos de la organización como las metas individuales de cada empleado. De esta forma, el plan de desarrollo está totalmente alineado con el plan de formación en el que se obtiene una coherencia con las formaciones a realizar por el empleado a lo largo de su carrera en la organización.

El Grupo alienta a todos sus empleados para que expresen sus objetivos y expectativas, manteniendo con ellos un diálogo abierto con la finalidad de retener el talento en la organización, proponiéndoles evoluciones de carrera atractivas y realistas que les permitan desarrollar sus competencias a largo plazo. Las necesidades de formación se analizan a todos los niveles, incluyendo estrategia de negocio, dificultades operativas y otros asuntos como rendimiento individual, el desarrollo y la sucesión y requisitos legales.

En 2019, se han impartido un total de 61,557 horas de formación, siendo la media anual de 33,79 horas por empleado. A continuación, se indica el desglose por compañía y por categoría profesional:

Horas de formación 2019 por categoría profesional	
Director	5.199
Encargado	11.289
Técnico	14.766
Administrativo	5.192
Operario	25.111
Total	61.557

Nota: Alea y GCS no han impartido horas de formación durante el ejercicio 2019.

Zukán

La formación es parte integral de la cultura empresarial y cada trabajador es consciente de la necesidad de mejorar permanentemente sus conocimientos y competencias. Por ello, la organización dispone de planes de formación escritos, revisados trimestralmente, que reflejan las necesidades analizadas detallando las acciones planeadas, cuándo está previsto que se lleven a cabo, los criterios de evaluación y los costes.

La documentación sobre la competencia de los trabajadores se encuentra disponible y se utiliza a nivel operativa de la fábrica para ayudar a su implementación y fomentar el adiestramiento interdisciplinario. Los operarios no asumen la responsabilidad de un trabajo para el cual no son competentes sin una clara y adecuada formación, supervisión y apoyo. Los programas de iniciación para todos los trabajadores están confeccionados a la medida de su puesto de trabajo en particular y están escritos. Dichos programas son evaluados individualmente y se toman las acciones oportunas.

SPH

En la búsqueda constante de los profesionales mejor preparados y que se amolden a las necesidades de la organización, se ha desarrollado la Beca Solteach para instruir a ingenieros recién graduados en energía solar y un curso de formación Solteach On-Site, centrado en formar a los profesionales de la electrónica y la electricidad en el trabajo de campo que se necesita para el correcto funcionamiento e instalación de las plantas fotovoltaicas. Estos cursos constan de distintos apartados en los que se trata de introducir al alumno en los aspectos fundamentales del mercado fotovoltaico internacional y en los procesos que siguen sus productos.

6. Igualdad y gestión de la diversidad

Sefran apuesta por un modelo de igualdad en el que todos los empleados sean tratados con la justicia y el respeto que merecen. La igualdad de oportunidades en el empleo, la diversidad y la no discriminación son aspectos fundamentales para tener en cuenta a la hora de gestionar las relaciones con sus empleados y grupos de interés y forman parte del Código Ético del Grupo.

El enfoque de la organización se centra en erradicar las posibles conductas discriminatorias por razón de raza, sexo, nacionalidad, lengua, procedencia, convicciones personales, estado civil o de salud, así como fomentar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

En lo que se refiere a las relaciones humanas, en Zukán, se imponen comportamientos específicos vinculados con los valores del Grupo. Respeto y confianza son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de discriminación, intolerancia o de acoso será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en todas las circunstancias sin excepción alguna.

Por ello, además de declarar su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, Zukán apuesta por el impulso y fomento de medidas para conseguir y mantener la igualdad real en el seno de la organización a través de su Plan de Igualdad implementado en 2019, que tiene como objetivos:

- Favorecer una cultura que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

En el mismo sentido, SPH prevé la implementación de un Plan de Igualdad para atender, entre otros aspectos, las siguientes medidas:

- Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de oportunidades en SPH.
- Desarrollar e incorporar en la gestión organizacional, medidas concretas que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres que trabajan en SPH.
- Crear procedimientos de trabajo en recursos humanos que se rijan por los principios de igualdad de oportunidades a la hora de llevar a cabo la selección y contratación del personal.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo empresarial y laboral de SPH.
- Implantar medidas de conciliación familiar y laboral desde el plano de la igualdad dentro de la estructura interna de SPH.
- Promover e implantar dentro la empresa un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde SPH.

En el citado contexto, SPH nombrará un comité permanente de igualdad paritario y desarrollará un reglamento de funcionamiento que dotará de los instrumentos básicos necesarios para que pueda identificar y corregir las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Durante el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad ni se han recibido denuncias en relación con el mismo.

7. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Para Sefran la integración de personas con discapacidad el mercado de trabajo es importante tanto desde el punto de vista de los derechos humanos como de la perspectiva económica, conduciendo a iguales oportunidades y a mayores tasas de empleo.

Por ello, el Grupo trabaja a favor de esta integración, estableciendo protocolos de actuación para resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente. Sefran garantiza de manera específica la protección de estos trabajadores, y a tal fin tendrá en consideración dichos aspectos en la evaluación de los riesgos y, en función de ésta, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

En relación con lo anterior, cabe añadir que el Grupo ha realizado en 2019 una donación a la Fundación Adecco con motivo de acciones de concienciación para el 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

V. Respeto de los derechos humanos

Sefran no ha detectado durante el ejercicio 2019 ningún riesgo relevante de un posible incumplimiento de los derechos humanos en las actividades directas o indirectas de la organización por los que resulte necesaria la implementación de medidas específicas de control.

Todas las sociedades del Grupo cuentan con políticas éticas que aplican a toda su red de negocios para el respeto de los derechos humanos incluidos en la declaración universal de las Naciones Unidas. En línea con los valores corporativos, tanto Zukán como SPH tienen implementados protocolos de actuación ante situaciones de acoso que contemplan la vigilancia sobre comportamientos que pudieran vulnerar los derechos de las personas, particularmente en situación de acoso sexual o moral. Estas políticas no se limitan a denuncias específicas sobre hechos, sino que contemplan además las políticas relativas a gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual o no, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

Respecto a las operaciones en el exterior, no se han identificado riesgos significativos de trabajos forzados o trabajo infantil, ni otro tipo de vulneración de Derechos Humanos, incluyendo entre estos el derecho a la negociación colectiva y a la libre afiliación sindical, que el Grupo estimula mediante el diálogo social de los trabajadores a través de sus empresas.

Zukán

El compromiso de la organización frente al respeto de los derechos humanos se manifiesta a través de su política de Responsabilidad Social Corporativa. En este sentido su compromiso incluye:

- El apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia y de no ser cómplice con la vulneración de estos.
- El cumplimiento de la legislación laboral apoyando la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo infantil.
- El asegurar prácticas éticas hacia sus clientes, proveedores, empleados y grupos dentro de su ámbito de influencia.
- El trabajo contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno.

SPH

Además de exigir de sus proveedores el respeto y la protección de los derechos humanos, la organización asume en su actividad los siguientes principios del pacto mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y que gozan de consenso universal:

- SPH no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil.
- SPH no utiliza ni auspicia el uso de trabajos forzados a los empleados.
- SPH establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos que no hayan podido evitarse. Se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Las instalaciones son correctas respecto a la prevención de riesgos laborales.

- SPH respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección. SPH garantiza que los representantes de personal no sean discriminados y puedan tener acceso al resto de trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.
- SPH no efectúa ni auspicia ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. SPH no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.
- SPH no utiliza ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.
- Los trabajadores y las trabajadoras de SPH disponen de al menos un día libre durante cada período de siete días de trabajo. Las horas extraordinarias se pagan según convenio y son siempre voluntarias para los trabajadores y las trabajadoras.
- El salario pagado cumple las exigencias legales de salario mínimo por puestos de trabajo. SPH cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación vigente.
- SPH controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.

Durante el ejercicio 2019 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

VI. Lucha contra la corrupción y el soborno

1. Medidas contra la corrupción y el soborno

En cada paso del negocio, desde el gobierno corporativo hasta las operaciones y cadena de suministro, el Grupo busca la integridad, respetando las responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Sefran tiene un compromiso de tolerancia cero hacia cualquier forma directa o indirecta de soborno, tráfico de influencias, cohecho o corrupción que pueda darse entre los colaboradores, clientes, proveedores, funcionarios públicos y autoridades en general.

En relación con lo anterior, el Grupo cuenta con una asesoría legal para el tratamiento de todos los aspectos de cumplimiento legal y normativo. Las políticas de compras adoptadas permiten controlar la transparencia de las operaciones, incluyendo la homologación de los proveedores y el control de los precios por medio de procesos competitivos.

Además, Sefran dispone internamente de herramientas de gestión que garantizan que todos los empleados actúen con integridad, cumpliendo con la ley y respetando a las personas y los derechos humanos. En concreto, en 2019 SPH ha iniciado el desarrollo de un código de conducta que detalla los principios corporativos y establece una serie de valores que todos los empleados deben seguir, siendo de este modo, el marco de referencia respecto del cual media cualquier actitud.

El citado código de conducta será a su vez la base sobre la que se asentará el programa de Corporate Compliance que han desarrollado tanto Zukán como SPH durante 2019 y que se prevé implantar en 2020 para prevenir, evitar e identificar la comisión de ilícitos penales en el ámbito empresarial en cumplimiento de lo establecido en el Código Penal, y para el cual se prevé nombrar un Comité de Cumplimiento para la supervisión del funcionamiento del modelo.

Con el objetivo de reportar posibles incumplimientos, se pondrá a disposición de los empleados un canal de denuncias a través del cual deberán denunciar cualquier tipo de sospechas fundadas o conocimiento de posibles infracciones del código de conducta, así como de cualquier protocolo general o particular de los que se ha dotado el Grupo en el marco de la implantación del Corporate Compliance.

2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Las sociedades del Grupo no son sujeto obligado de prevención de blanqueo de capitales en los términos referidos por la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, Sefran se compromete a luchar firmemente contra el blanqueo de capitales, a fin de evitar la financiación del terrorismo, siguiendo lealmente las recomendaciones del Grupo de acción financiera internacional. A tal fin, Soltec no establecerá relaciones comerciales con personas o entidades que no cumplan con las obligaciones en materia de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo de cada país o que no proporcionen la información adecuada en relación con el cumplimiento de estas.

3. Aportaciones sociales

En su voluntad de establecer una relación de valor con la sociedad, en 2019 Sefran ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 11.600 euros.

VII. Implicación con la sociedad

1. Compromiso con el desarrollo sostenible

1.1. Impactos en empleo y desarrollo local y territorio, relaciones con comunidades locales y modalidades de diálogo

En su deseo por el desarrollo de producto y la investigación para ofrecer una tecnología de vanguardia minimizando al máximo el impacto medioambiental, las empresas de Grupo Sefran operan teniendo en cuenta el desarrollo de las economías locales.

En mayo de 2019, el fundador del Grupo, José Moreno, fue galardonado con el premio "Mercurio al Desarrollo Empresarial" por el impacto en el desarrollo económico y la creación de empleo en la Región de Murcia.

A nivel interno, cabe destacar que Sefran celebró en noviembre de 2019 su primera Convención de Grupo "Compartimos la misma esencia" dirigida a Directivos y jefes de equipo, en la que se expusieron las principales actividades de cada una de las empresas principales. Por su parte, Zukán celebró en 2019 sus 25 años y para ello organizó un evento al aire libre en un salón de celebraciones con todos los trabajadores y su familia cercana en el que los niños pudieron disfrutar de diversas atracciones y actividades lúdicas. Además, con el fin de acercar a las familias de los empleados a la organización, se celebró el Concurso de Postales Navideñas infantiles con un premio por categoría de edad.

En cuanto a los eventos fuera de la organización, cabe destacar la participación de Zukán junto con otras compañías líderes en el sector de la alimentación en las Jornadas Food Trends para compartir sus conocimientos. Zukán también participó en el Foro "Murcia, despensa de Europa" en la mesa de tecnología e innovación, celebrado en la sede ABC de Madrid con el objetivo de difundir el conocimiento de la capacidad tecnológica de su región. Además, participó en el Programa del Instituto de Fomento (INFO) "Aceleradora de la innovación" con el objetivo de fomentar la cultura de la innovación dentro de la empresa y recibió en el Foro Nueva Murcia el Premio al Desarrollo por la Innovación. Asimismo, en 2019 Zukán colaboró en diversas actividades secundarias con la Universidad de Murcia (UMU), con visitas guiadas a sus alumnos y la elaboración de un Libro de Casos de éxito.

Por otra parte, en relación con el enfoque de SPH, cabe destacar que la organización mantiene un firme compromiso con las energías renovables y el medio ambiente y apuesta por el desarrollo de producto y la investigación para ofrecer una tecnología de vanguardia en el sector, minimizando al máximo el impacto medioambiental.

Además, SPH busca potenciar el desarrollo socioeconómico de las comunidades locales, por lo que incentiva la contratación de mano de obra local, especialmente en zonas deprimidas por el desempleo u otros desastres sociales. La ayuda al acceso y abaratamiento de la energía para los sectores más desfavorecidos es otra de las prioridades de la organización, habiendo instalado, a modo de ejemplo, placas fotovoltaicas para proporcionar energía a casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

La educación es otro de los pilares fundamentales en su compromiso con las comunidades locales. El Grupo proporciona cursos formativos teórico/prácticos no solo en energías renovables sino también en otros oficios que puedan beneficiar al colectivo al que se dirigen. Estos cursos son

gratuitos para el personal autóctono que generalmente proviene de zonas muy deprimidas por el desempleo sin posibilidad de acceder al mercado laboral por carencia de formación específica. Esta formación es especialmente valorada en países en vías de desarrollo, donde o el desempleo es muy elevado o la población solo puede trabajar en labores perjudiciales para la salud, dado que la formación les permite mejorar notablemente su calidad de vida.

También se desarrollan proyectos sociales, atendiendo a las necesidades de cada lugar. En 2019 SPH ha demostrado una vez más su compromiso y solidaridad con las personas necesitadas recolectando y donando juguetes a distintas organizaciones no gubernamentales a nivel mundial.

Asimismo, durante los terremotos de México la organización realizó tanto donaciones económicas como entrega de víveres para los damnificados. De igual forma se movilizó el equipo de voluntariado del Grupo, en Murcia, ante los desastres provocados por las inundaciones derivados de la Dana, mediante una campaña de ayuda a limpieza y rehabilitación de las zonas más afectadas y depresivas económicamente. También en 2019 el equipo de voluntarios llevó a cabo una limpieza de plásticos en la costa de Cabo Palos. Por último, cabe destacar la reforestación realizada en el monte Roldán, de incomparable belleza paisajística, para repoblar esta zona con sus especies más autóctonas y en peligro, como son el ciprés y la albaida.

1.2. Acciones de asociación y patrocinio

Sefran apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa de sus empresas, lo que lo ha llevado a realizar en 2019 diversas acciones de asociación y patrocinio. Estas acciones son el resultado de la visión que comparten todas las empresas del Grupo:

- **Compromiso con la sociedad.** El Grupo asume su responsabilidad en cuanto a sus actividades y operaciones, persiguiendo los más altos estándares de calidad de producto y servicio y de salud y seguridad de sus trabajadores y clientes.
- **Compromiso con el medioambiente.** Para un desarrollo sostenible y para disminuir al máximo su huella contaminante, las empresas del Grupo utilizan tecnologías limpias y procesos respetuosos con el medioambiente, sustentándose a través de energía renovable fotovoltaica y cogeneración.
- **Compromiso con los empleados.** El capital humano, su desarrollo y bienestar, es sin lugar a duda la gran apuesta del Grupo.
- **Comprometidos con nuestros clientes.** La satisfacción del cliente es el foco de la actividad de las empresas del Grupo, que trabajan estrechamente con sus clientes, asesoran según necesidades e involucran a los distintos departamentos según objetivos.

En 2019, diversas empresas del Grupo (Zukán, Soltec, Powertis, Aurum y Lunia) patrocinaron el primer Torneo Internacional de Tenis ITF disputado en la Real Sociedad del Club de Campo en El Palmar, Murcia. El objetivo de este patrocinio es promover el deporte y la actividad física, así como dar difusión a los deportistas locales en eventos internacionales.

Además, Zukán forma parte de la Asociación para el Progreso de la Dirección como socios globales desde 2017, con el objetivo de promover la industria regional y fomentar el networking y las asociaciones empresariales. Dentro de este marco, en 2019 la organización colaboró en el patrocinio del afterwork solidario "Volverse a levantar" para recaudar fondos para los afectados por la gota fría Dana.

Otra colaboración constante que mantiene Zukán es con la Universidad de Murcia, adquiriendo y manteniendo su colmenar experimental mientras se realizan estudios y proyectos de investigación que ayuden a desarrollar el mundo de la alimentación apícola.

Por otra parte, en relación con las actividades llevadas a cabo en 2019 por SPH, cabe destacar el patrocinio de la asociación por la música de Murcia que tiene lugar cada año con conciertos de diferentes jóvenes músicos y el patrocinio de uno de los coches eléctricos que participaron en la carrera oficial gddreenpower Iberia Sureste 2019. Además, la organización participa activamente en múltiples asociaciones, entre otras:

- UNEF (Unión Española Fotovoltaica)
- APPA (Asociación de Empresas de Energías Renovables)
- Seia (Solar Energy Industries Association)
- Mesia (Middel East Solar Industry Association)
- Green Council Australia
- Aremur (Asociación Empresarial de Energías Renovables y Ahorro Energético de Murcia)
- FREMM (Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia)
- RES4Africa (Renewable Energy Solutions for Africa)
- ABSOLAR (Asociación Brasileira de Energía Solar Fotovoltaica)

2. Subcontratación y proveedores

Actuar con ética e integridad es uno de los valores del Grupo Sefran. Por ello, tanto Zukán como SPH y por extensión el resto de las empresas del Grupo tienen en cuenta estos aspectos a la hora de realizar cualquier compra o contratación de proveedores.

Zukán

La organización está comprometida con ofrecer a sus clientes productos seguros, competitivos y de alta calidad. Por ello, resulta fundamental comprar, fabricar, almacenar y distribuir los productos con las condiciones adecuadas en términos de higiene y seguridad, en cumplimiento con la normativa legal vigente y con los más altos estándares de calidad. En este sentido, Zukán dispone de un sistema de gestión de calidad documentado y verificado que permite detectar, analizar y solucionar los peligros o riesgos alimentarios que se puedan presentar tanto durante su actividad como en la adquisición de las materias primas.

En relación con lo anterior, la política de compras de Zukán estipula los siguientes compromisos:

- Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia. Cumplir con la legislación laboral y proteger en origen a los grupos más desfavorecidos evitando adquirir producto a aquellos que no consideran factores como la explotación o contratación infantil, protegiendo la salud de todos aquellos implicados en la cadena de suministro.
- Asegurar prácticas éticas hacia clientes, proveedores, empleados y grupos dentro de su ámbito de influencia, evitando discriminación por sexo, edad, creencias religiosas, raza o

por cualquier otro aspecto personal que pueda determinar una diferencia a la hora de elegir al proveedor favoreciendo de este modo la igualdad.

- Desarrollar la actividad considerando el entorno sobre el que se encuentra, respetando y promocionando, siempre que sea posible, el desarrollo local apoyando las industrias y a las actividades locales comparando criterios que lleven a elegir el proveedor que mejor cumpla con la política de la organización.
- Evitar actividades o prácticas que puedan llevar implícitos fraude o corrupción de manera que puedan dañar los intereses de cualquier grupo de interés, incluyendo los consumidores.
- Revisar y renovar periódicamente el sistema de gestión para la mejora continua. Impartir la formación necesaria para asegurar el conocimiento y la mejora diaria del sistema para cumplir con todos los criterios.
- Disponer de medidas que permitan detectar rápidamente las deficiencias, tendencias y situaciones adversas a la calidad, seguridad alimentaria y medio ambiente. Promover acciones correctoras y preventivas eficaces.
- Tomar en cuenta las sugerencias de todo el personal para asegurar la mejora del ambiente de trabajo, la mejora de los procesos y la mejora del Sistema de Calidad, Seguridad y Alimentaria y Medio Ambiente.

SPH

La política de compras tiene como objetivo construir una base sólida de proveedores homologados para satisfacer las demandas y expectativas de los clientes. SPH a través de una gestión de compras eficiente y transparente busca continuamente identificar y mitigar los riesgos sociales y medioambientales inherentes en toda la cadena de suministro.

SPH se compromete en la evaluación de los proveedores para asegurar la calidad, seguridad, cumplimiento ético y sostenibilidad de sus prácticas integradas en la cadena de valor, respondiendo así al creciente interés por parte de los interlocutores sobre el origen de las materias primas. La organización trabaja para que los proveedores logísticos sean eficientes y reduzcan su impacto medioambiental.

La gestión de las relaciones con los proveedores incluye también el valor añadido que los aspectos humanos del negocio pueden aportar a las operaciones, respetando los siguientes fundamentos: la comunicación bidireccional, abierta y eficaz, el respeto mutuo y voluntad para considerar las necesidades y opiniones de la otra parte, la imparcialidad en las negociaciones, la construcción de confianza, de forma que SPH pueda buscar formas de trabajar innovadoras y solucionar problemas juntos, así como la flexibilidad para satisfacer las necesidades de ambas partes.

Debido a que el éxito de los proyectos que desarrolla SPH depende en gran medida del buen desempeño que realizan aquellos proveedores que suministran componentes del tracker o prestan servicios para su instalación en obra, estos se someten a un proceso riguroso de homologación y supervisión. Como requisito previo para poder realizar cualquier pedido de compra, los proveedores deben ser auditados y homologados, tanto sus instalaciones como sus materiales, equipos o servicios por parte del comité de homologación de SPH formado por un miembro de cada una de las áreas de calidad, administración, ingeniería, compras, producción, logística, seguridad y medioambiente.

Adicionalmente, los procedimientos de compras y contratos de suministro que se formalizan con los proveedores exigen el cumplimiento de cuantas disposiciones estén vigentes en cada momento, en especial las de carácter laboral, seguridad social o fiscales, así como las relativas al medio ambiente, seguridad y salud, debiendo acreditar su cumplimiento en la forma y plazos establecidos. Para ello, entre otros aspectos se solicitan certificados de calidad disponibles (ISO 9001), políticas medioambientales (ISO 14001), políticas de seguridad y salud laboral (ISO 18001 e ISO 45001) derechos humanos y cumplimiento de las directrices establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, realizándose adicionalmente y de forma periódica auditorías internas y externas.

En los contratos de suministro de materiales que son firmados por los proveedores se especifica claramente que los productos suministrados no contienen amianto ni ningún otro material, sustancia peligrosa o radioactiva en ninguna de las formas, ya sea en el material básico o en los componentes utilizados en el citado suministro. En este sentido, el proveedor deberá certificar y garantizar que en el suministro no se adquieren o contienen "minerales de conflicto" tales como estaño, tantalio, wolframio u oro provenientes de áreas afectadas por conflictos o de alto riesgo, incluidos las de sus propios proveedores. En general, el proveedor deberá seguir y cumplir con todas las leyes y regulaciones relevantes relacionadas con las restricciones de sustancias, materiales y radioactividad.

Por último, cabe destacar el apoyo de SPH al crecimiento y desarrollo económico local y por ello apuesta por la compra a proveedores locales siempre que la tipología de producto lo permita, representando los aprovisionamientos realizados en los países en los que tiene actividad, durante el ejercicio 2019, el cincuenta por ciento de las compras realizadas (39% España, 9% Brasil y 2% Australia). El resto de los aprovisionamientos han sido realizados, principalmente, en China y Corea con un 30% y 12%, respectivamente.

3. Clientes y consumidores

3.1. Medidas para la salud y seguridad

La seguridad y salud de los consumidores es un aspecto clave en la producción de alimentos. En este sentido, el enfoque de Zukán se recoge en la política de Calidad y Seguridad Alimentaria aprobada por la Dirección y difundida en toda la organización. Esta política se enmarca en las certificaciones de sistemas de gestión y es la base para la definición de mapas de procesos, procedimientos y registros. En 2019, Zukán cuenta con múltiples certificaciones que le permiten alcanzar los más altos estándares de seguridad e inocuidad alimentaria:

- IFS Food Versión 6.1, en nivel superior con puntuación 97,23% con alcance envasado de azúcares líquidos y de aditivos líquidos en garrafas y cubos de plástico. Molienda y envasado en sacos y big-bags de plástico de azúcares sólidos. Envasado a granel en cisternas de azúcares sólidos.
- IFS Logistics Versión 2.1, en nivel foundation con una puntuación de 94,53% con alcance almacenamiento, transporte y organización de transporte por carretera a temperatura ambiente de azúcares sólidos (granel y envasado) y líquidos (envasado), fondant (envasado), aditivos (envasados) y piensos para abejas (azúcares líquidos y fondant (envasados)).
- Halal para Elaboración, envasado y comercialización de azúcar en polvo. Envasado y comercialización de azúcares sólidos y líquidos.

- Producción ecológica y también producción no ecológica de azúcar caña, azúcar líquida, azúcar líquido invertido, jarabe de azúcar invertido, jarabe de fructooligosacáridos, preparado para apicultura (apipasta), a Fondant ecológico y azúcar Glass.
- Certificación Kosher para azúcar sólida, líquida y líquida orgánica, concentrado de limón clarificado, concentrado de naranja clarificado, azúcar glass, azúcar invertido, jarabe de azúcar líquido, azúcar invertido ecológico, jarabe de glucosa y fructosa, jarabe de glucosa, mixes, jarabe de melaza, polioles y mix de polioles. Fructooligosacáridos, fructooligosacáridos orgánicos, Mix fos/estevia, Mix maltitol/ estevia, fondant.

En el caso de las operaciones de SPH, el foco está puesto en la capacidad de satisfacer las expectativas de los clientes, dándoles un servicio cada día más eficaz, con calidad incrementada, fiabilidad y seguridad constante, gracias a los recursos que tiene a disposición a través las normas ISO14401:2015, ISO9001 y OHSAS 18001:2017.

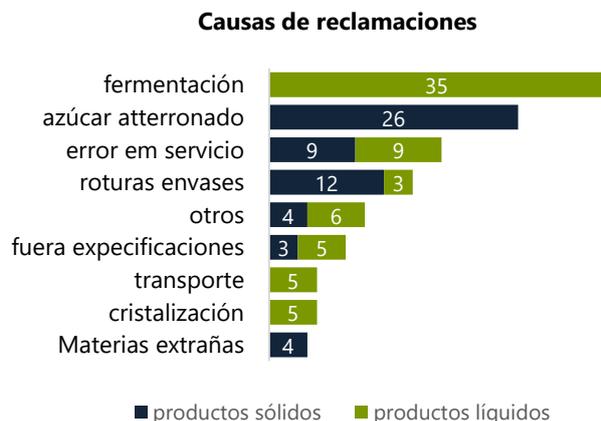
Todos los productos de SPH están garantizados para asegurar el correcto funcionamiento de la planta fotovoltaica, acorde a los términos de garantía contratados, sometándose a estrictos controles de calidad (Factory Acceptance Test) para cumplir con las especificaciones y requisitos de sus clientes. El objetivo es ofrecer el mejor servicio a los clientes mediante el acompañamiento, asesoramiento y formación necesarios en cada caso para garantizar la mejor y más rápida asistencia técnica.

Finalmente, cabe señalar que ni Zukán ni SPH tienen actualmente multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud de los consumidores.

3.2. Sistemas de reclamación, quejas y resolución

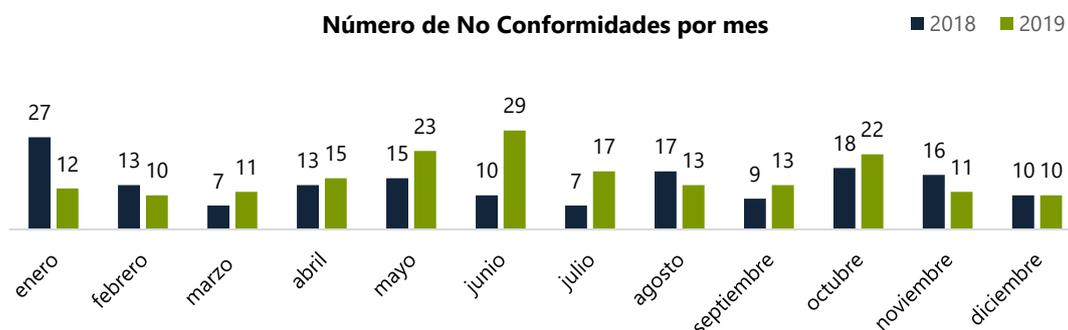
Las empresas del Grupo cuentan con sistemas y procedimientos para monitorizar y gestionar la satisfacción del cliente y asegurar la calidad en todas sus operaciones. En este sentido, se realizan periódicamente encuestas de satisfacción y de recomendación (Net Promoter Score) además de disponer de sistemas de reclamación.

En Zukán, el proceso de seguimiento de la satisfacción del cliente y control de no conformidades permite a la sociedad una detección y resolución eficaz, tomando las acciones correctivas o de mejora para cada uno de los problemas detectados o comunicados por las encuestas de clientes. Esta atención al cliente de calidad se refleja en el hecho que la mayoría de los clientes de Zukán realizan entre dos y quince pedidos al año.



En 2019 Zukán recibió 186 No Conformidades de clientes originadas por productos distribuidos en Zukán sobre más de 4.900 pedidos anuales. 6 de estas reclamaciones afectaban a la seguridad del producto y fueron por responsabilidad de los proveedores. Además, solamente un 31% de los clientes que reclamaron emitieron más de una reclamación. Según se puede observar en el gráfico, la mayor parte de las reclamaciones se deben a la fermentación de los productos líquidos.

A continuación, se expone la comparativa mensual de las No Conformidades recibidas en Zukán en los ejercicios 2018 y 2019.



Si diferenciamos entre las recibidas por producto sólido y las recibidas por producto líquido, observamos que producto sólido, el número no ha variado con respecto a 2018 (un total de 88 reclamaciones de clientes) en cambio, en el producto líquido se han incrementado en 24 las reclamaciones recibidas en 2019 respecto a 2018 (en 2018 se recibieron 74 reclamaciones y en 2019 un total de 98).

Por su parte, el plan de operación y mantenimiento de SPH ofrece la mejor asistencia con respuesta inmediata, instrucciones regulares, rápida gestión de los problemas con cobertura regional, coordinación onsite y online, visitas rutinarias y urgentes a plantas, informes periódicos, personal con dedicación exclusiva, monitorización y administración online. Adicionalmente, se dispone de procedimientos operativos en los que se establecen los requisitos necesarios para la realización de las actividades de mantenimiento del seguidor, con el objetivo de estandarizar las actividades durante los trabajos y así lograr controlar, reducir y/o eliminar los riesgos de accidentes con lesión a las personas, daños a los equipos, instalaciones y al medio ambiente.

De igual forma, SPH pone a disposición de sus clientes un nuevo servicio de atención al cliente, "Solmate", y cuenta con una nueva plataforma online disponible 24 horas a través de la cual los clientes pueden reportar problemas de manera rápida y hacer un seguimiento de sus solicitudes en todo momento. Con infraestructura local en países como México, Estados Unidos, Brasil, España, Chile y Australia, además de almacenes Solhub en distintos países para iniciar una rápida gestión de repuestos, SPH garantiza la mejor y más rápida respuesta ante cualquier incidencia de funcionamiento.

Con Solmate Care los clientes pueden disfrutar de asistencia técnica continuada, online u onsite, y opciones de soporte adicionales. Su objetivo es acompañarlos durante todo el proceso, con expertos dedicados del Grupo que permiten la respuesta inmediata, así como el diagnóstico del problema y la más rápida gestión de la solución. A través de Solmate Care, los clientes de SPH pueden acceder a beneficios complementarios como la monitorización de su Tracking Monitoring System, que permite el conocimiento más preciso del funcionamiento de los seguidores solares, además de ampliaciones de garantía.

El número de reclamaciones recibidas durante el ejercicio 2019, sesenta y siete, de clientes y admitidas a trámite por SPH no ha sido significativo en relación al volumen total de operaciones, siendo las mismas resueltas, fundamentalmente, mediante la sustitución de materiales y/o reparaciones.

4. Información fiscal

4.1. Resultado del ejercicio e Impuesto sobre Sociedades

La distribución por países del resultado del ejercicio 2019 e impuestos sobre beneficios pagados en 2019, expresados en miles de euros, es la siguiente:

País	Resultado antes de impuestos	Resultado después de impuestos	Impuesto sobre beneficios pagado
España	4.372	4.623	1.340
Brasil	(2.273)	(1.160)	-
México	(1.671)	(1.671)	138
Chile	(77)	368	-
Argentina	187	14	204
Perú	(91)	(92)	-
USA	(567)	(554)	15
India	14	13	-
Australia	(64)	(64)	6
Francia	3.117	2.172	-
Otros	(19)	(16)	-
Total	2.928	3.633	1.703

4.2. Política fiscal

Durante el ejercicio 2019, SPH ha desarrollado una política fiscal corporativa, que está previsto que sea aprobada durante los primeros meses del ejercicio 2020. Esta política fiscal reforzará las bases de cumplimiento de las funciones de naturaleza fiscal encomendadas al órgano de administración de acuerdo con la normativa aplicable y las mejores prácticas tributarias.

Comprometiéndose al pago responsable de los impuestos y respetando en todo caso la normativa tributaria local en cada uno de los países donde SPH desarrolla su actividad, los principios que rigen la estrategia fiscal del Grupo y las buenas prácticas que se derivan de los mismos, son los siguientes:

- Adopción de las medidas necesarias para garantizar la reducción de riesgos fiscales significantes y la prevención de las conductas susceptibles de generarlos, mediante el establecimiento de una política de supervisión, vigilancia y control de la actividad (política de tax compliance). Dicha política tiene como objetivo implementar un modelo de organización y gestión tributaria basado en el debido control y en el refuerzo de la cultura ética empresarial respecto al cumplimiento de obligaciones tributarias.
- Implementación de sistemas eficaces de información y control interno de riesgos fiscales, contemplando medidas para mitigarlos y estableciendo reglas internas de gobierno corporativo en esta materia, cuyo cumplimiento puede ser objeto de verificación.
- Rechazo al uso de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias.
- Relación con las administraciones tributarias basada en los principios de buena fe, colaboración y transparencia.

- Colaboración con las administraciones públicas en la detección y búsqueda de soluciones respecto a aquellas prácticas fiscales fraudulentas que puedan desarrollarse en mercados en los cuales se esté presente.
- Uso de todas las posibilidades que ofrece el carácter contradictorio del procedimiento inspector y fomento, en la medida de lo posible, de la regularización voluntaria de cualquier contingencia.
- Información al órgano de administración del Grupo de las políticas fiscales aplicadas y las consecuencias fiscales de las operaciones o asuntos que deban someterse a su aprobación cuando éstas constituyan un factor relevante.
- Adopción de decisiones en materia tributaria sobre la base de una interpretación razonable de las normas, bajo los principios de prudencia y responsabilidad y, en su caso, evitando posibles conflictos de interpretación mediante la utilización de instrumentos establecidos a tal efecto por las autoridades tributarias.
- Fomentar una cultura fiscal de cumplimiento y responsabilidad mediante la efectiva comunicación del programa de tax compliance y de las obligaciones derivadas del mismo con el objetivo de reforzar la cultura empresarial basada en la ética.

Para el cumplimiento de dichas directrices, el órgano de administración tiene previsto nombrar un tax compliance officer encargado de la supervisión del modelo, que fomentará la revisión de la citada política fiscal, adoptando las modificaciones y mejoras que considere oportunas, de conformidad con la normativa que resulte aplicable en cada momento. La citada política será difundida a toda la organización.

4.3. Subvenciones públicas recibidas

En 2019, el Grupo ha percibido subvenciones de capital por importe de 1.984 mil euros:

Por un lado, en 2018, el Grupo recibe la notificación con la aprobación de la ayuda solicitada a fondo perdido (Ayuda INCOMTRA) de la Consejería de Agricultura y Agua, por importe de 1.055 mil euros, y posteriormente, en febrero de 2019, se aprueba una modificación de la ayuda por importe de 1.330 mil euros, siendo el importe total de la ayuda de 2.385 mil euros, es decir, el 20% de la inversión en activos por valor de 11.925 mil euros. Durante el ejercicio 2019, la inversión en activos imputable a la subvención que se ha ejecutado finalmente por el Grupo ha sido por 9.858 mil euros, siendo el importe de la subvención 1.972 mil euros (un 20% de la inversión realizada) que han sido cobrados en diciembre de 2019.

Por otro lado, en el ejercicio 2019 se han cobrado subvenciones de capital del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) por 12 mil euros.

Asimismo, durante el ejercicio 2019, el Grupo ha cobrado préstamos por el plan de reindustrialización para el incremento de sus líneas (REINDUS) por importe de 1.822 mil euros con vencimiento último en el ejercicio 2029.

El total de deducciones fiscales aplicadas durante 2019 ascendieron a 237 mil euros, quedando pendiente de aplicación al cierre del ejercicio la cantidad de 295 mil euros.

Los préstamos CDTI a 31 de diciembre 2019 ascienden a 1.459 mil euros habiéndose dispuesto durante el ejercicio 2019 un importe de 290 mil euros.

VIII. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera del Grupo Sefran

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad. Para su elaboración se ha realizado un análisis de materialidad previo que determina, a partir de lo establecido por la citada Ley, qué contenidos se deben incluir detalladamente y qué contenidos no se pueden reportar por la falta de adecuados sistemas de información o por poca relevancia de los mismos en la actividad global del Grupo. En ese caso se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	EINF-1 a 4
Marcos utilizados	EINF-38
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF-5 a 7
Medio Ambiente	
Información detallada	EINF-8, 9
Contaminación	EINF-9
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF-10, 1
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF-11, 12
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF-12
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF-13
Cambio Climático: Adaptación	EINF-13
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF-13
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF-14
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF-14
Social y laboral	
Empleo: Número de empleados	EINF-15, 16
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF-16, 17
Empleo: Número de despidos	EINF-17
Empleo: Remuneraciones	EINF-17, 18
Empleo: Brecha salarial	EINF-18
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF-18
Empleo: Desconexión laboral	EINF-20
Empleo: Discapacidad	EINF-18, 25
Organización del trabajo	EINF-19
Organización del trabajo: Absentismo	EINF-20
Organización del trabajo: Conciliación	EINF-20
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF-20, 21
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF-21, 22
Relaciones trabajador-empresa	EINF-22, 23

Formación	EINF-23, 24
Igualdad	EINF-24, 25
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF-29 a 31
Subcontratación y proveedores	EINF-31 a 33
Consumidores: Salud y seguridad	EINF-33, 34
Consumidores: Reclamos	EINF-34, 35
Consumidores: Información fiscal	EINF-36, 37
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	EINF-26, 27
Riesgos y medidas	EINF-26, 27
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF-26, 27
Discriminación en el empleo	EINF-26, 27
Trabajo forzoso e infantil	EINF-26, 27
Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	EINF-28
Prevención de blanqueo de capitales	EINF-28
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF-28

Este material hace referencia a Contenidos parciales de los siguientes estándares GRI

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: Efluentes y residuos
- 401: Empleo
- 402: Relación trabajador-empresa
- 403: Salud y seguridad en el trabajo
- 404: Formación y educación
- 405: Diversidad e igualdad de oportunidades
- 406: No discriminación
- 407: Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408: Trabajo infantil
- 409: Trabajo forzoso u obligatorio
- 412: Evaluación de los derechos humanos
- 413: Comunidades locales
- 414: Evaluación social de los proveedores



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GRUPO CORPORATIVO SEFRAN, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

Julio de 2020

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GRUPO CORPORATIVO SEFRAN, S.L Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

A los socios de Grupo Corporativo Sefran, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 de Grupo Corporativo Sefran, S.L y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del informe de gestión del Grupo.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad del Administrador Único. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

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 del Grupo 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.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 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 Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando 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 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y

su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos haga creer que el EINF de Grupo Corporativo Sefran, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

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 o jurisdicciones.



29 de julio de 2020,

Crowe Accelera Management, S.L.

Luis D. Piacenza, Socio