



ESTADO INFORME NO FINANCIERO TECUNI 2023

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► Índice

01 Estrategia y modelo de negocio

- 1.1 Modelo de negocio y de marca
- 1.2 Estrategia: líneas de productos y servicios
- 1.3 Innovación
- 1.4 Cifras clave
- 1.5 Recursos / activos de VINCI Energies España
- 1.6 Recursos / activos de TECUNI, visión de futuro
- 1.7 Análisis de materialidad, riesgos

04 Ética y conducta

- 4.1 Código ético
- 4.2 Anticorrupción
- 4.3 Derechos humanos
- 4.4 Política de responsabilidad social corporativa
- 4.5 Compromisos VINCI

02 Sistemas de gestión

- 2.1 Sistemas de gestión
- 2.2 Sistema de gestión ambiental

05 Información sobre la sociedad

- 5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible
- 5.2 Subcontratación y proveedores
- 5.3 Clientes
- 5.4 Información fiscal

03 Cuestiones sociales / personal

- 3.1 Empleo
- 3.2 Organización del trabajo
- 3.3 Seguridad y salud
- 3.4 Política de desconexión digital
- 3.5 Relaciones sociales
- 3.6 Formación y carreras profesionales
- 3.7 Accesibilidad universal
- 3.8 Igualdad

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

INTRODUCCIÓN

- De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra TECUNI, tienen que preparar un estado de información no financiera que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio, que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos y que contenga, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales; el respeto de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción y el soborno; relativas al personal, incluyendo las medidas que se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.
- En este contexto, TECUNI incorpora el Estado de Información No Financiera en el Informe de Gestión de la sociedad, que se acompaña a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2023. Los datos de reporte de información son de 1 de enero a 31 de diciembre de dicho año.
- El informe se ha desarrollado tomando como referencia los principios e indicadores de los “Estándares de Global Reporting Initiative (GRI)”. Con el objetivo de presentar la información de una manera transparente y precisa, en el presente informe se abordan los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestra actividad, los cuales pueden influir de forma sustancial en las evaluaciones de las partes interesadas.
- Tecuni, en cumplimiento de la ley, publica por primera vez el estado de información no financiera.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

01 Estrategia y modelo de negocio

El Grupo VINCI constituye un grupo empresarial con casi 280.000 empleados distribuidos en más de 120 países y con un volumen de negocio cercano a los 69.000M€ (<https://www.vinci.com/vinci.nsf/en/group.htm>). La actividad de VINCI se distribuye en cuatro divisiones: Concesiones, Energía, Construcción e Inmobiliaria. Dentro del área de energía se encuentra VINCI Energies, la división desde la que proyecta, a través de sus marcas, su actividad en los sectores de la Energía (OMEXOM), Industria (ACTEMIUM) y TIC (AXIANS). Estas son las cifras clave de VINCI Energies:



19.327 M€
Cifra de Negocio



96.914
Colaboradores



61
Países de implantación

<https://www.vinci.com/vinci.nsf/en/item/business-line-vinci-energies.htm>

TECUNI forma parte del grupo VINCI (VINCI Energies Spain) desde 2007, integrándose en el modelo de negocio del grupo. TECUNI se engloba dentro de la marca OMEXOM especializada en generación, transformación, transporte, distribución y despliegue de la energía eléctrica en los territorios, con una gran capacidad para conceptualizar, diseñar y desarrollar proyectos dentro del ámbito estatal.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1 Modelo de negocio y de marca

“En VINCI, creemos que no hay éxito económico sin proyecto humano. Esta certeza está arraigada en nuestra cultura.

Estamos asimismo convencidos de que nuestro desempeño medioambiental y social representa un vector de desarrollo, ya que nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros accionistas y nuestras partes implicadas son cada vez más exigentes en la materia. Este es el sentido de los compromisos universales de nuestro Manifiesto, un marco común para todas las entidades de VINCI.

La consecución de nuestro objetivo medioambiental en 2030 nos ha llevado a actualizar el compromiso n.º 3. Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.

Xavier Huillard, Presidente y Director General”

TECUNI, como empresa del grupo VINCI, asume los compromisos establecidos en el MANIFIESTO ¡Juntos! del grupo:



1 Nos comprometemos a escuchar y dialogar con nuestros socios en el desarrollo de nuestros proyectos, para que participen aún más en ellos.



2 Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.



3 Nos comprometemos, en el marco de una trayectoria de neutralidad de carbono para 2050, a reducir nuestras emisiones directas en un 40% de aquí a 2030 y a desarrollar soluciones que aceleren la transición ambiental de nuestros clientes y nuestros sectores de actividad.



4 Nos comprometemos a respaldar la solidaridad ciudadana de nuestros asalariados, en particular merced a las fundaciones que el Grupo tiene en el mundo entero.



5 Nos comprometemos a perseguir el objetivo de «cero accidentes».



6 Nos comprometemos a feminizar nuestra dirección y a extenderla aún más a personas de distintos orígenes.



7 Nos comprometemos a proponer perspectivas de formación y de movilidad a todos nuestros colaboradores, con miras a una empleabilidad duradera.



8 Nos comprometemos, allí donde sea posible, a que el 100% de los asalariados de VINCI dispongan de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.

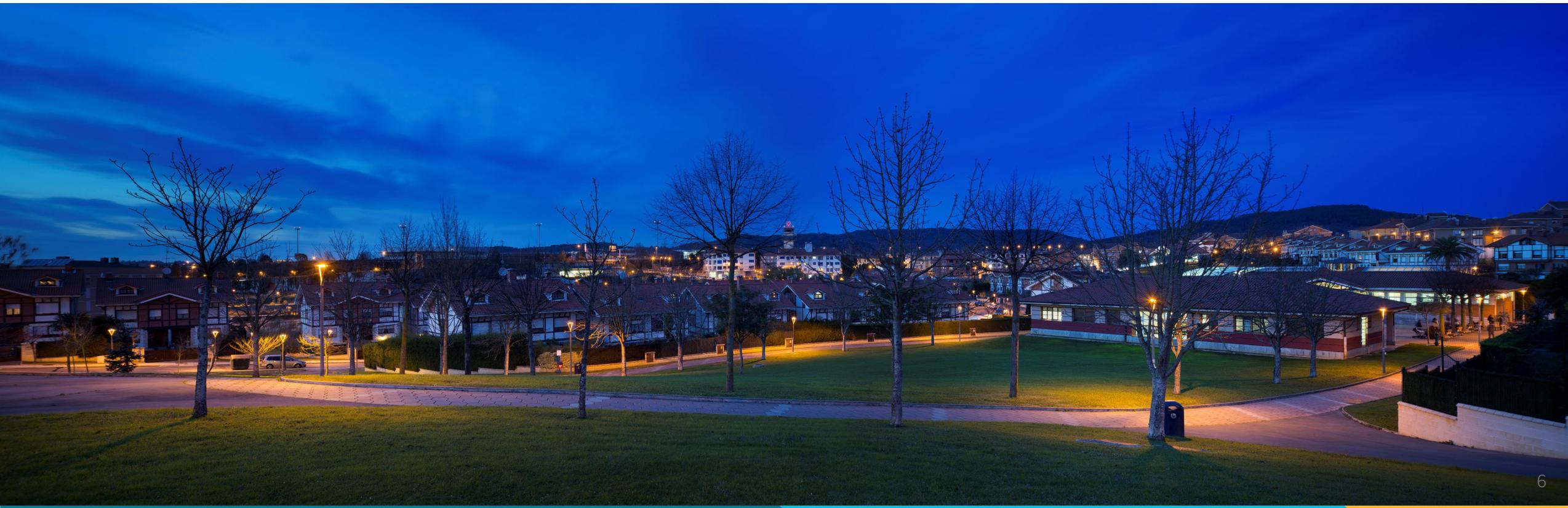
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1 Modelo de negocio y de marca

Compromiso N° 1: ¡Juntos, diseñemos y construyamos!

Nuestras infraestructuras y equipos están pensados para el público y el bien común. Por ello, queremos contar lo antes posible en nuestros proyectos con todas las partes interesadas: socios, clientes, proveedores, ediles, vecinos, asociaciones, etc.

Es por ello por lo que nos comprometemos a escuchar y dialogar con nuestros socios en el desarrollo de nuestros proyectos, para que participen aún más en ellos.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1 Modelo de negocio y de marca

Nuestra marca

Nuestra marca, OMEXOM, es consciente de que el sector de la energía está en constante cambio y trabajamos para que nuestros clientes realicen con éxito esa transición. En TECUNI ofrecemos soluciones a los que producen la energía, a los operadores de la red que transforman y transportan la electricidad y a los consumidores, públicos o privados. Tras evaluar la necesidad del cliente, elegimos la mejor solución integrando sistemas tecnológicos y realizando los trabajos de manera sostenible.



Generación

Hidráulica, Nuclear,
Eólica y Solar



Transformación

Subestaciones y estaciones
conversoras. Automatización,
monitorización y control



Transporte

Líneas AT aéreas
y subterráneas



Distribución

Líneas de MT y BT, Centros de
Transformación y
Almacenamiento



Territorios

Equipamiento urbano, movilidad
sostenible, edificios y redes de
energía local e infraestructuras

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1 Modelo de negocio y de marca

Valores

Unos valores sólidos que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones:

CONFIANZA

Elegimos trabajar en un espíritu de confianza; nuestros colaboradores trabajan juntos contando unos con otros. La confianza se otorga, se merece y se recompensa.

AUTONOMÍA

El espacio de libertad y de iniciativa de cada colaborador permite que exprese su talento. Es menos que la independencia y más que la simple delegación.

RESPONSABILIDAD

El éxito de TECUNI se basa en la capacidad de cada uno de reconocer, avalar y hacer fructificar su ámbito de responsabilidad. Todos los colaboradores son responsables de responder ante sus compañeros, proyectos, clientes y Unidad de Negocio.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Consiste en creer en la capacidad de cada uno para la toma de iniciativas, calcular los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Hablamos de un espíritu de emprendimiento que permite innovar en nuestros proyectos.

SOLIDARIDAD

Más que un principio, se trata de una realidad que se encarna en el “maillage”: esta práctica “de la casa”, que respalda el reparto de los recursos, de los conocimientos, de la actividad.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.1 Modelo de negocio y de marca

Compromisos VINCI Energies Spain



MEDIOAMBIENTE

Tenemos la responsabilidad de encontrar colectivamente soluciones adecuadas y prácticas en respuesta al cambio climático y, por lo tanto, nos comprometemos a reducir nuestra huella medioambiental al tiempo que apoyamos a nuestros clientes en la transición energética.

Tres acciones:

- Actuar por el clima.
- Optimizar los recursos gracias a la economía circular.
- Preservar los entornos naturales.



ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Nuestras Unidades de Negocio refuerzan constantemente su compromiso con la responsabilidad, el cumplimiento y el respeto de la dignidad y los derechos individuales para garantizar que todos nuestros colaboradores mantengan nuestras normas de integridad, probidad y transparencia. Las directrices del Grupo sustentan nuestra ética. Mapa de riesgos para cada Unidad de Negocio.



SEGURIDAD Y SALUD

Todas las Unidades de Negocio de VINCI Energies en el mundo, independientemente de su área de actividad o ubicación operativa, adoptan el mismo enfoque para la prevención de accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo. Asocian estrechamente a sus directivos y a sus equipos para alcanzar el objetivo común de "Cero Accidentes". Esta ambición se recoge en nuestro programa de Excelencia en Seguridad.



EN EL CORAZÓN DE NUESTROS TERRITORIOS

La solidaridad es uno de los valores fundamentales de VINCI Energies. Estamos comprometidos a involucrarnos con la sociedad a largo plazo en cada región en la que operamos. La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies España, Eurovía, Freyssinet, Rodio Kronsa y Sixense Iberia), junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2 Estrategia: líneas de productos y servicios

Perspectiva y visión estratégica VINCI: un modelo resiliente, creador de crecimiento responsable y sostenible



Históricamente, el modelo económico de VINCI se ha cimentado en sus actividades de concesiones, energía y construcción. El Grupo también basa su resiliencia en su organización altamente descentralizada y en su sólida cultura empresarial, que dotan de gran agilidad a sus empresas y equipos. Sobre la base de estos fundamentos, VINCI aspira a mantener la estrategia que lleva a cabo desde hace tiempo, desarrollándose de forma equilibrada en todas sus ramas de actividad.

En el actual contexto de emergencia climática, el medioambiente es para VINCI un desafío estructurador. El Grupo lo aborda con la voluntad de desarrollar un papel importante en la transición ecológica de los edificios, las infraestructuras y la movilidad. La transición ecológica es una poderosa palanca de renovación de sus actividades y servicios, que puede impulsar sus actividades a largo plazo.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2 Estrategia: líneas de productos y servicios

Expertise: Omexom Transformación

Subestaciones

Omexom es un experto en la conexión, prueba, puesta en servicio y mantenimiento de subestaciones.

También ofrece una gama de servicios técnicos, que incluyen estudios de factibilidad, diagnóstico y reparación de equipos de conmutación, reacondicionamiento de transformadores de potencia y mantenimiento de cambiadores de tomas en carga.

Omexom brinda asistencia a sus clientes a través de la realización de procedimientos administrativos, el desarrollo de estudios de diseño y el levantamiento de obras civiles.

Expertise: Omexom Distribución

Líneas de AT y MT

Última etapa de la infraestructura eléctrica, la red de distribución que permite hacer llegar la electricidad al consumidor final. Hoy, para afrontar la evolución de la demanda, los nuevos usos de la energía y los desafíos de la transición energética, la red debe garantizar un suministro fiable, desarrollarse e integrar nuevas tecnologías.

Omexom comprende la necesidad de la distribución de energía en tiempo real. Por ello trabaja en proyectos de electrificación, renovación, reconstrucción o aumento de la capacidad de la red.

Omexom colabora con autoridades locales y operadores de sistemas de distribución (DSO) para alcanzar estos objetivos. Se involucra activamente en la configuración de estos sistemas, tanto en áreas rurales como urbanas.

Omexom trabaja en todos los sectores de la cadena de distribución de electricidad, desde el diseño y la ingeniería, hasta el enrutamiento y la planificación.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2 Estrategia: líneas de productos y servicios

Expertise: Omexom Territories

Edificios y Redes de Energía Local

El cambio a nivel mundial hacia la producción de energías renovables, así como el desarrollo de tecnologías de almacenamiento y de redes inteligentes, está acelerando la evolución hacia sistemas energéticos descentralizados. Omexom Territories, hace realidad los proyectos de energía local, sostenible y compartida.

Las redes de energía local aproximan la generación de energía al lugar donde se va a utilizar, desde un solo edificio hasta comunidades de consumo remotas o distritos urbanos. Esto puede aportar una amplia gama de beneficios, proporcionar acceso a la energía fuera de la red, así como asegurar el suministro de energía o descarbonizar el consumo local de energía a través de la producción local renovable.

Omexom Territories realiza instalaciones, servicios y monitorización de edificios eficientes energéticamente, gestión de edificios (Facility Management), generación local de energía renovable, y provee servicios integrales de inversión, mantenimiento y explotación.

Movilidad sostenible

Con el objetivo de lograr de manera eficiente la transición energética, las soluciones innovadoras de movilidad sostenible individuales y colectivas se están expandiendo rápidamente. Omexom Territories, responde a estos retos renovando profundamente sus actividades, ofertas y soluciones, en una dinámica de innovación.

Omexom Territories contribuye al desarrollo de esta, colaborando con las autoridades locales y las empresas en sus proyectos de movilidad sostenible para las ciudades y las zonas rurales. Las soluciones de recarga sostenible para uso público incluyen: puntos de carga para vehículos eléctricos, infraestructura de carga para transporte público (e-bus), cargadores asociados a movilidad (parking, Bicicleta, etc.) y servicios de ingeniería, instalación y puesta en marcha, así como servicios de instalador, mantenedor y gestión con operador.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.2 Estrategia: líneas de productos y servicios

Expertise: Omexom Territories

Equipamiento urbano

Con más de 40 años de experiencia, los equipos de Omexom Territories operan día a día en las ciudades prestando diferentes tipos de servicios. Se proporcionan todos los recursos humanos y logísticos necesarios para garantizar tanto el mantenimiento durante las 24 horas del día, como la seguridad de los usuarios, ofreciendo la calidad de servicio esperada.

En un contexto de transición energética, Omexom Territories apoya a las autoridades locales para que ahorren energía y ofrezcan una mejor iluminación con la finalidad de que las ciudades sean más seguras, atractivas e innovadoras, promoviendo los contratos integrados (Energy Performance Contract) y utilizando soluciones de vanguardia para implementar proyectos basados en las necesidades del cliente. El alumbrado público puede suponer hasta el 45% de la factura energética de una ciudad, por lo que Omexom Territories se compromete a obtener un rendimiento global con un ahorro energético medio del 60% y una tasa de disponibilidad del 99%.

Infraestructuras

Omexom Territories realiza la adaptación de instalaciones para mejorar su servicio a la sociedad, mejorando e impulsando la eficiencia y sostenibilidad para todo tipo de infraestructuras, como la construcción y renovación de edificios, infraestructuras viarias y ferroviarias y la digitalización, modernización y sostenibilidad de instalaciones.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.3 Innovación

TECUNI, empresa afincada en el País Vasco que opera bajo la marca OMEXOM, acerca las tecnologías sostenibles a los territorios y a sus ciudadanos. La búsqueda de soluciones que impulsen un futuro más limpio se ha vuelto indispensable en el día a día de TECUNI.

La electrificación de la movilidad sufre un apoyo y un desarrollo imparable. TECUNI, en su firme compromiso con la descarbonización, forma parte activa de esta transición. No sólo la electrificación del vehículo ligero, sino también la electrificación de los transportes pesados (autobuses, camiones, etc.) se encuentra en los campos de investigación de TECUNI.

TECUNI forma parte activa del despliegue de la infraestructura de recarga del vehículo eléctrico, despliegue que resulta clave en la electrificación de la movilidad.

Los proyectos relacionados con la movilidad sostenible varían mucho dependiendo del tipo de cliente y las necesidades de estos. Hemos realizado proyectos tanto para la administración pública (ayuntamientos, diputación, etc.) como para empresas del ámbito privado. Así mismo, y debido a las particularidades de cada proyecto, hemos instalado cargadores desde 7,4 kW (carga AC) hasta 180 kW (carga DC).

En la transición hacia una economía descarbonizada, el hidrógeno toma un rol importante, pues, en sectores donde resulta complicada la electrificación, el hidrógeno verde ofrece una alternativa sostenible.

TECUNI, en colaboración con el CIFP San Jorge, diseñó y construyó Telki, una instalación completamente funcional de producción, almacenamiento y transformación de hidrógeno verde como vector energético.

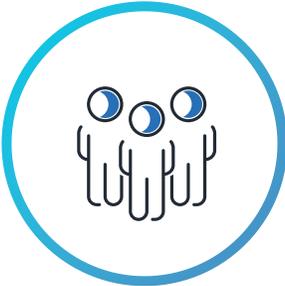
Esta instalación posibilita conocer *in situ* el funcionamiento de una planta de producción de hidrógeno a pequeña escala. Así, es posible formar a los futuros profesionales tanto en el funcionamiento de la instalación como en los componentes de esta.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

1.4 Cifras clave

Omexom Spain



1.200

Principales clientes

Red Eléctrica de España, Iberdrola, Viesgo, EDP, Endesa, Gas Natural Fenosa, ANAV, CNAT, Ayuntamiento Bilbao, Diputación Foral de Bizkaia, Osakidetza...

CADENA DE VALOR



Construcción



Mantenimiento y operación



Gestión Global SE



Smart City



Cifra de Negocio 2023

195M€



Unidades de Negocio

36



Localización

Andalucía, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, País Vasco LATAM

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.4 Cifras clave



49 M€

Cifra de Negocio 2023

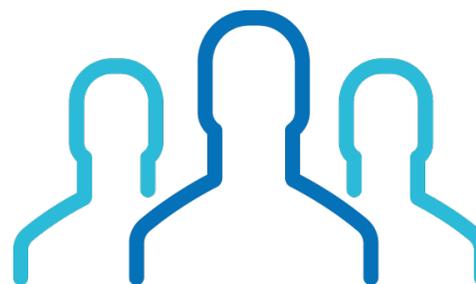
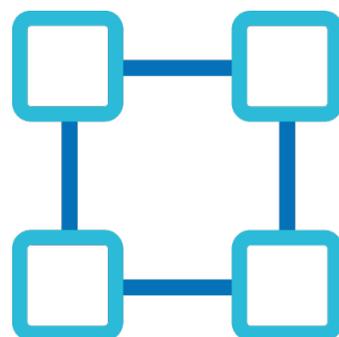


267

Colaboradores

6

Unidades de Negocio



Viesgo, Ayuntamiento de Bilbao,
Diputación Foral de Bizkaia, Red Eléctrica
de España, Osakidetza, Txorierriko
Mankomunitatea...

Principales Clientes

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.5 Recursos / activos de VINCI Energies España

Organigrama



Director General
**Laurent
CLECH**



CFO
**Fátima
RODRÍGUEZ**



Secretario General
**Gabriel
ORAA**

axians



Director de perímetro
Laurent CLECH

OMEXOM



Director de perímetro
Luis GÓMEZ

ACTEMIUM



Director de perímetro
Joan AMATLLÉ

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.6 Recursos / activos de TECUNI, visión de futuro

Organigrama



DIRECTOR OMEXOM
Luis GÓMEZ

TERRITORIES
Tamara YAGÜE

DISTRIBUCIÓN Y LÍNEAS
Jorge NEBOT

SUBESTACIONES
Edgar MESEGUER

Desarrollo de Negocio Territories
Sabin ANUZITA

Omexom Territories Bilbao Edificios Sostenibles
Alberto CAMPO

Omexom Norte LAT Omexom Norte LMT
Pedro VELARDE

Omexom Cantabria Subestaciones
Juan Manuel BIELVA

Omexom Territories Bilbao Infraestructuras
Juan Ricardo JUAREZ

Omexom Territories Bilbao Soluciones Urbanas
Miguel TARELA

VINCI Enegies España

Tecuni

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.6 Recursos / activos de TECUNI, visión de futuro

El equipo humano que conforma TECUNI es, sin duda, uno de los principales activos que tiene la organización. Una plantilla altamente cualificada y especializada que responde y se identifica con los valores de la compañía, que ofrecen cada día lo mejor de sí para dar una inmejorable orientación al cliente y comprometidos con la excelencia y la calidad.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.6 Recursos / activos de TECUNI, visión de futuro

Instituto OMEXOM

El Instituto Omexom es una red internacional de aprendizaje para el sector energético. Ofrece a las Unidades de Negocio y a los individuos la oportunidad de mejorar sus habilidades.

El mercado energético necesita nuevos talentos y conocimientos para alcanzar los objetivos de la transición energética. El Instituto Omexom pretende inspirar a las personas para que conviertan sus ideas en realidad y contribuyan a alcanzar estos ambiciosos objetivos.

Este enfoque contribuye a la consecución de la ambición de Omexom de ser el socio preferido de las partes interesadas del sector energético,

Encontrar perfiles formados y capacitados para nuestro sector, es cada vez un reto mayor, y es por esto por lo que, en 2021 se inauguró en Sevilla, el primer centro del Instituto Omexom en España. Durante este ejercicio de 2023 se han desarrollado varias convocatorias de formaciones enfocadas al perfil de profesionales destinados a la gestión de equipos por medio de una formación denominada "Itinerario formativo para Encargados o Jefes de Equipo".

La formación consiste en la obtención de conocimientos sobre:

- Cultura empresarial.
- Medioambiente.
- Seguridad.
- Gestión de proyectos y liderazgo.

Son todos conocimientos útiles para aplicar a la gestión del día a día.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.6 Recursos / activos de TECUNI, visión de futuro

El objetivo a futuro de TECUNI es el de aumentar de forma muy significativa su presencia, relevancia e impacto en las operaciones de sus clientes. El principal desafío de OMEXOM, y de TECUNI al operar bajo la marca, es cumplir con los objetivos de la transición energética trazados por el Consejo Mundial de la Energía con la finalidad de lograr la equidad, la seguridad y la sostenibilidad energética a escala local y global. En este sentido, TECUNI:

- Contribuye a ampliar el acceso a la energía para todos a través de importantes esquemas de electrificación en España.
- Fortalece la seguridad del suministro de energía con soluciones innovadoras en el mantenimiento, operación y securización de las redes eléctricas.
- Promueve el uso de energías bajas en carbono e integra sistemas que optimizan su consumo.
- Se compromete con el desarrollo sostenible, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

TECUNI comparte la visión del Consejo Mundial de la Energía de proveer energía asequible para todos. En 2050, más de 10 mil millones de personas vivirán en la Tierra, y La mayoría lo hará en países en vías de desarrollo, en los que el acceso a la energía segura y sostenible continúa siendo un desafío. De esta manera, TECUNI / OMEXOM:

- Colabora activamente a través de su red global de expertos, con las autoridades locales y operadores de todos los sectores de la cadena de valor de la energía.
- Se involucra en el establecimiento de rutas de distribución de electricidad, a través de líneas aéreas, líneas subterráneas y subestaciones, con la finalidad de proporcionar la más amplia cobertura a zonas rurales y urbanas.
- Según las necesidades de los proyectos, impulsa el almacenamiento de energía, el desarrollo de infraestructuras y el cumplimiento de las demandas de consumo.
- Ofrecemos soluciones a los que producen la energía, a los operadores de la red que transforman y transportan la electricidad y a las administraciones que gestionan el alumbrado público.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 1.7 Análisis de materialidad, riesgos

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medio ambiente y sobre la sociedad en general.

Desde 2017, TECUNI apostó por incorporar la responsabilidad social en su actividad empresarial, buscando adaptar su forma de funcionar al entorno que le rodea y a las cambiantes circunstancias del resto de actores por los que se ve rodeado.

Anualmente realiza un análisis de situación tomando como base el código ético, las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes y los riesgos y oportunidades derivados de análisis previos; todo ello se revisa en el contexto de la organización y se tienen en cuenta tanto los aspectos externos como los internos. Este análisis cristaliza en un DAFO, del que germinan las acciones a llevar a cabo en el periodo siguiente y cuya priorización la determina una matriz de materialidad, en la que se plasman todas las cuestiones para tener en cuenta, en base a la relevancia de las partes interesadas y a la priorización que le puede otorgar TECUNI.

Los riesgos más importantes a los que tenemos que enfrentarnos como empresa son:

- Falta de personal. A la falta general de personal se une una mayor rotación del personal existente y una falta de personal cualificado.
- Seguridad en el trabajo. A pesar de todas las medidas que año a año se implementan, hemos observado una relajación en la percepción del riesgo, un exceso de confianza a la hora de realizar trabajos habituales.
- Igualdad. La tipología de nuestro trabajo sufre de una carencia crónica de mujeres. Es un sector masculinizado y es poco atractivo para las mujeres. Muy pocas se forman para este tipo de trabajo.



AENOR
Confía

**Certificado del Sistema de
Gestión de la Responsabilidad Social**



AENOR
RESPONSABILIDAD
SOCIAL
IQNet SR10

SR10-0006/2017

AENOR certifica que la organización

TECUNI, S.A.

dispone de un sistema de gestión de la Responsabilidad Social conforme con la especificación IQNet SR10:2015

para las actividades: Diseño, desarrollo, construcción, montaje y mantenimiento de líneas aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión subestaciones eléctricas y centros de transformación. Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas en edificios públicos, comerciales e industriales, instalaciones de alumbrado exterior y cuadros eléctricos. Montaje y mantenimiento eléctrico, automatización y puesta en servicio de estaciones de tratamiento de aguas, estaciones de bombeo y conducciones de agua. Tala y poda de arbolado bajo líneas eléctricas áreas. Estudios de eficiencia energética.

que se realizan en: PQ EMPRESARIAL ABRA INDUSTRIAL, S/N. 48530- ORTUUELLA (BIZKAIA) AV DE SOLVAY, 359. 39300 - BARREDA TORRELAVEGA (CANTABRIA) PIBIDEBITARTE, DONOSTIA IBILBIDEA 100, PABELLON Nº 19. 20115 - ASTIGARRAGA (GIPUZKOA)

Primera emisión: 2017-07-03
Expiración: 2026-07-03

Última emisión: 2023-07-03



Rafael GARCÍA MEIRO
CEO



AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com

<https://www.omexom.es/app/uploads/sites/79/2023/06/Certificado-Aenor-Responsabilidad-Social-Corporativa.pdf>

02 Sistemas de gestión

TECUNI cuenta con un Sistema de Gestión Integrado, certificado conforme a los requisitos de las normas ISO 9001, 14001 y 50001. Además, también cuenta con la certificación en su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo según la norma ISO 45001. Y, por último, también posee la certificación de su sistema de responsabilidad social corporativa bajo la norma IQNet SR10.

Para la consecución de estos propósitos hay establecidas una serie de políticas cuyo fin es promover la mejora continua.

Estar certificados en estas normas implica el cumplimiento de sus requisitos, los cuales se trasladan en las políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo, registros y demás documentos que ha desarrollado TECUNI.

Estas políticas, así como los certificados ISO se encuentran publicados en la página web: <https://www.omexom.es/responsabilidad-social/>

Todas las políticas están aprobadas por la Dirección, asumiendo así sus responsabilidades y demostrando su compromiso a todas las partes interesadas.

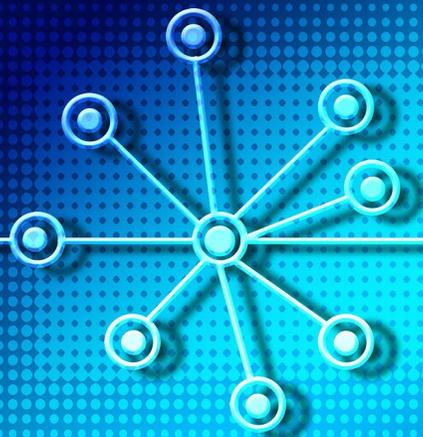


ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.1 Sistemas de gestión

TECUNI dispone de un sistema de gestión integrado que incluye los aspectos de calidad, medioambiente y gestión de la energía, un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y otro sistema de responsabilidad social corporativa. Dispone de varias políticas, dependiendo de cada sistema; de ellas deviene el compromiso de TECUNI de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible por medio de un uso eficiente de los recursos, la mejora de nuestro desempeño ambiental, la protección del entorno, el cumplimiento estricto de los requisitos legales, y nuestra filosofía basada en la mejora continua con la visión de llegar a ser un modelo de referencia en el sector, todo ello aglutinado en un modelo socialmente responsable.

Durante el año 2023 se llevaron a cabo varias auditorías externas por medio de entidades acreditadas, manteniendo las certificaciones según las normas ISO 9001, 14001, 45001, 50001 e IQNet SR10, lo que permite seguir aplicando medidas estratégicas de control y reducción que faciliten a TECUNI ser una empresa referente en el sector.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

Compromiso N°3: ¡Juntos, aceleremos la transición medioambiental!

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, presidente y director general, y Roberto Migliardi, secretario del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las líneas directrices medioambientales:

“Este documento constituye un marco de referencia cuyo cometido es limitar los efectos directos e indirectos de nuestras actividades sobre los ecosistemas de los que dependemos. Es la base de nuestra cultura común en materia de protección del medio ambiente y refleja la ambición de VINCI de que todas sus entidades puedan proponer a sus clientes soluciones en materia medioambiental.”

Líneas directrices medioambientales

Líneas directrices

Nos comprometemos a:

- actuar a favor del clima;
- optimizar los recursos gracias a la economía circular;
- preservar los ambientes naturales.

Con un planteamiento centrado en la mejora continua y en el progreso, las empresas del Grupo ponen en práctica las líneas directrices en materia de conservación del medio ambiente en todos los países donde desarrollan su actividad.



<https://www.vinci.com/publi/manifeste/dir-env-2023-12-es.pdf>

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

Objetivos

Estos son los compromisos y propósitos de VINCI, y por lo tanto de TECUNI, para los próximos años.

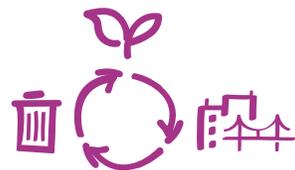


REACCIONAR POR EL CLIMA

Reducir nuestras emisiones directas (alcances 1 y 2) de GEI en un 40% de aquí a 2030 (vs 2018).

Reducir nuestras emisiones indirectas (alcance 3 downstream y upstream) en un 20% de aquí a 2030 (vs 2019), actuando sobre el conjunto de la cadena de valor de las actividades del grupo.

Adaptar nuestras obras y actividades para mejorar la resiliencia frente al cambio climático.



OPTIMIZAR LOS RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

VINCI quiere limitar la huella de sus actividades inscribiéndose en una gestión de economía circular. Se basa, en particular, en la mejora de los procesos de diseño y producción, la reducción de la extracción de materias primas vírgenes, la reutilización y el reciclado.

- Favorecer las técnicas y materiales de construcción de bajo consumo de recursos naturales.
- Mejorar la clasificación para sistematizar la recuperación de residuos.
- Desarrollar la oferta de materiales reciclados para limitar la extracción de materias primas.



PRESERVACIÓN DE LOS MEDIOS NATURALES

A lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos, las entidades del Grupo deben reducir al mínimo su impacto en el medio natural y desarrollar soluciones para conservar los recursos hídricos y favorecer la renaturalización ecológica.

- Prevenir las molestias e incidentes mediante la sistematización de un plan de gestión medioambiental en todas nuestras actividades.
- Optimizar el consumo de agua, especialmente en zonas de estrés hídrico.
- Tender hacia la «cero pérdida neta» de biodiversidad.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2 Sistema de gestión ambiental

Política

En la política de calidad, medioambiente y gestión de la energía de TECUNI se marcan los siguientes aspectos relacionados con el compromiso en gestión ambiental y energético, bajo el que se desarrollan objetivos e indicadores estratégicos de carácter ambiental:

- Cumplimiento de requisitos: cumplir con los requerimientos del cliente para conseguir su plena satisfacción y con los requisitos legales y normativa aplicable y otros requisitos que TECUNI suscriba relacionados con sus aspectos ambientales y energéticos.
- Gestión de recursos energéticos: implementar mecanismos de mejora continua en el desempeño energético, realizando un uso y consumo eficiente de recursos energéticos en el desarrollo de nuestros trabajos. Asimismo, TECUNI apoya la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Fomentar la mejora continua: considerar la mejora continua un objetivo permanente, que incremente la calidad y eficacia de nuestro servicio, la prevención de la contaminación, una minimización en el daño ocasionado al medioambiente y una mayor eficiencia en la gestión de la energía.

TECUNI aspira a mantener un sistema adecuado a la organización y desarrollo de nuestras actividades y acordes con los principios establecidos en las normas **UNE-EN ISO 14001** y **UNE-EN ISO 50001** en sus versiones en vigor y para los alcances definidos en cada una de ellas.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.1 Recursos, provisiones y garantías dedicados a la gestión de riesgos e impactos ambientales

Durante el año 2023, se ha tenido en cuenta el impacto ambiental generado por las actividades de la organización, abarcando todo el ciclo de vida del servicio prestado, además de todos los aspectos ambientales de las etapas que están bajo el control o influencia de la organización, e incluyendo desde los proveedores hasta los clientes.

Con esta identificación se puede calcular el impacto y la importancia de estos aspectos, gracias a los indicadores que se establecen para su estudio, y plantear objetivos de mejora, y así contribuir a disminuirlos.

Los aspectos ambientales significativos para el año 2023 son los siguientes:



Gasoil para vehículos



Gasoil para maquinaria



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.2 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

TECUNI dispone de un equipo especializado en materia ambiental y energética que le permite elaborar procedimientos ambientales, instrucciones técnicas, controles ambientales, indicadores, campañas de sensibilización y los objetivos de la gestión.

Durante el 2023, algunos de los objetivos anuales de medioambiente y gestión de la energía han sido los siguientes.

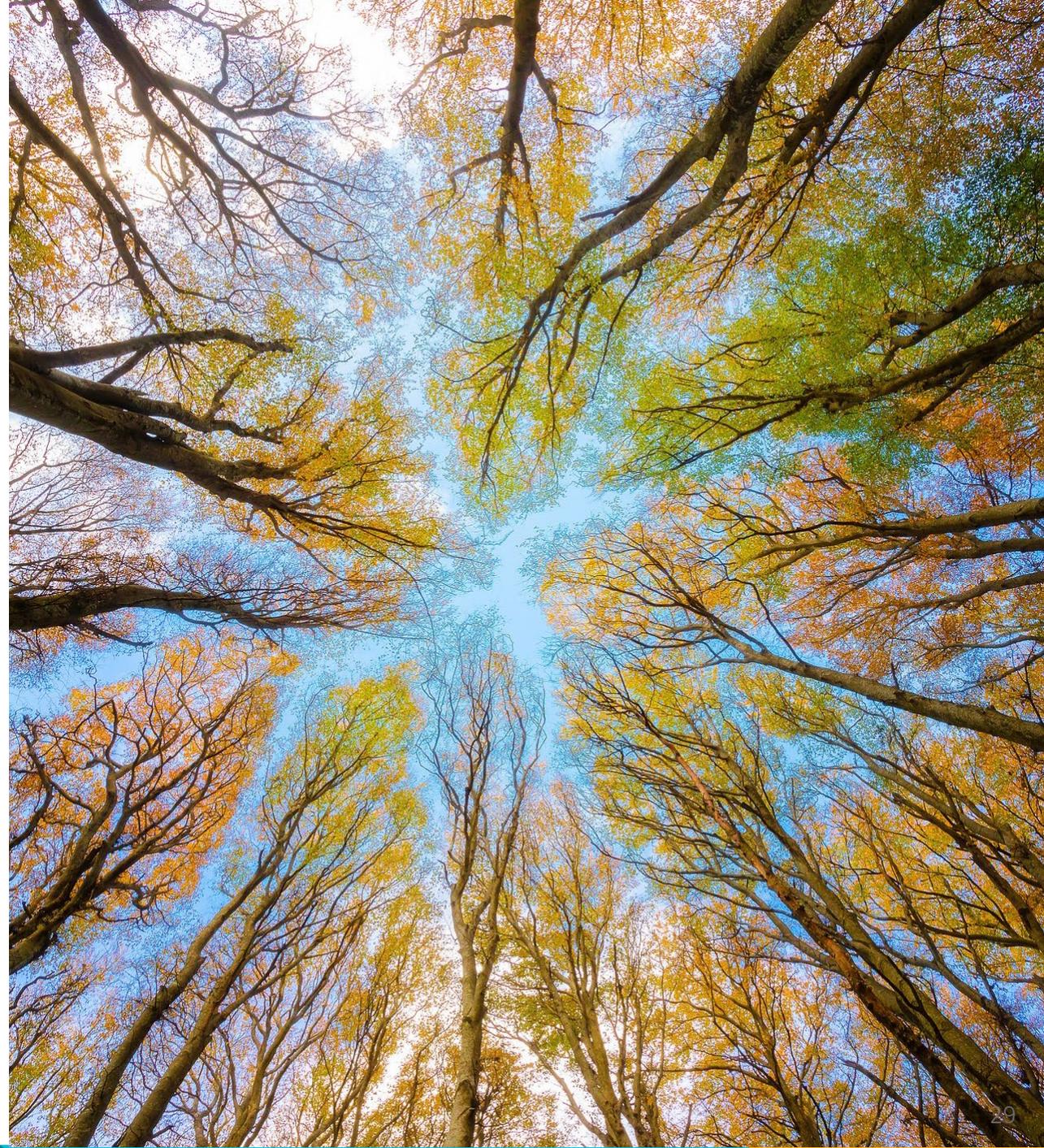
Objetivos



Reducción del 0,1% en consumo eléctrico (frente a su línea base) en las instalaciones, en el aspecto significativo presente de cada instalación.



Reducción del 0,1% (frente a su línea base) en ahorro de combustible de la flota de determinado tipo de vehículos.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.3 Prevención, reciclaje y reutilización

Con la intención de cumplir con lo establecido en las políticas se llevan a cabo campañas de sensibilización, y acciones de formación y comunicación, encaminadas a concienciar y formar a nuestros empleados para cuidar el entorno y respetar el medioambiente.

Durante el año 2023 se ha continuado con las **campañas de sensibilización**, por parte del Grupo VINCI y TECUNI, respecto a la reducción de consumos de los recursos. Se trataron temas de reducción de emisiones y huella de carbono, así como las herramientas de estimación de la huella tanto propia como para el cliente.

En cuanto a **formación**, se continúa con la inicial para todo el personal de nueva incorporación "Manual de formación básica de seguridad, salud, medioambiente y eficiencia energética" y, además, se implantan los siguientes cursos:

- La ambición ambiental de VINCI, obligatorio para todo el personal de estructura.
- El compromiso medioambiental de VINCI Energies, donde se explican los compromisos medioambientales del Grupo y el por qué los adquirimos.
- Pasaporte Green IT, curso sobre la huella digital que producimos con nuestros aparatos electrónicos y los datos que consumimos.

En 2023 se preparó el evento "Un planeta, una misión" al que acudimos todos los embajadores de medioambiente de las empresas que conformamos el Grupo VINCI y se retransmitió en directo para todos aquellos que quisieron participar de él. Además de dinámicas de grupos relacionadas con el medioambiente, tuvimos una conferencia del científico y activista medioambiental Fernando Valladares.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.3 Prevención, reciclaje y reutilización

A continuación, detallamos los residuos gestionados durante los últimos 3 años:

Residuo	Tipo	Kg 2021	Kg 2022	Kg 2023
Aerosoles	Peligroso	67	118	224
Cartuchos	Peligroso	53	0	72
Chatarra cobre y aluminio	No peligroso	31.255	39.635	39.460
Chatarra hierro y acero	No peligroso	90.360	82.805	139.170
Envases metálicos vacíos	Peligroso	21	11	264
Envases plásticos vacíos	Peligroso	34	31	108
Equipos electrónicos no peligrosos	No peligroso	1.475	1.142	1.606
Equipos electrónicos peligrosos	Peligroso	24	123	783
Escombros limpio	RCD	143.420	89.840	285.120
Lodos de separador	Peligroso	400	800	540
Luminarias	No peligroso	14.155	24.514	28.200
Madera	No peligroso	15.060	18.740	25.520
Mezcla de materiales	No peligroso	20.027	51.463	148.271
Papel y cartón	No peligroso	10.054	14.834	18.183
Pintura	Peligroso	0	0	553
Plástico	No peligroso	600	4.020	5.411
Trapos	Peligroso	9	13	137
Tubos y lámparas	Peligroso	1.114	1.422	2.296

Tipo de Residuo	2021	2022	2023
Residuo Peligroso (Kg)	1.722	2.518	4.977
Residuo Peligroso / K€	0,05	0,06	0,10
Residuo No Peligroso (Kg)	182.986	237.153	405.821
Residuo No Peligroso / K€	5,57	5,55	8,25
Residuo RCD (Kg)	143.420	89.840	285.120
Residuo RCD / K€	4,37	2,10	5,80

K€: La facturación en miles de euros

Los datos reflejan un aumento de la generación de todas las tipologías de residuos, y los indicadores, basados en la cifra de negocio, detallan lo mismo.

La mayor parte de los residuos provienen de las obras, y es bien sabido que obras de la misma tipología pueden arrojar una cantidad muy diferente de residuos.

Por nuestra labor de mantenedores de instalaciones asumimos como nuestros residuos de propiedad del cliente.

Por otra parte, por la actividad de la empresa, no corresponde tomar acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.4 Emisiones de GEI, huella de carbono

La reducción de emisiones y la eficiencia energética constituyen uno de los vectores medioambientales de TECUNI y uno de los objetivos del grupo VINCI, reaccionar por el clima.

Todos los datos de consumos reportados en la memoria, a excepción del dato de combustible, son datos extrapolados a las unidades de negocio que conforman la empresa, luego repartidos proporcionalmente respecto a las personas que las integran.

Consumo de Electricidad	2021	2022	2023
kWh / año	229.764	230.497	236.855
kWh / Persona	995	949	897

Se puede apreciar que el dato de consumo eléctrico aumenta de año en año, pero hay que tener en cuenta el aumento de personal y, si bien, debido a los cambios ejecutados, sobre todo en la parte de iluminación que, poco a poco, se ha ido transformando a tecnología LED, el consumo relativo a personal ha ido disminuyendo.

Entre las acciones tomadas para disminuir la huella de carbono, desde mediados de 2023 todos los contratos de electricidad son de origen verde.

En el dato de consumo de gas también se observa un aumento progresivo, pero como demuestra el indicador, es debido al aumento de personal.

Consumo de Gas	2021	2022	2023
kWh / año	140.663	153.899	157.537
kWh / Persona	609	633	597

El dato de consumo de combustible está claro. A más facturación (y personal) más consumo. Pero aquí entra la variable de la distancia que es difícil de incluir en un indicador. Aun así, a pesar del repunte del último año, se puede decir que hemos bajado con respecto a 2021; y claramente es debido al cambio progresivo de la flota a motores híbridos o eléctricos.

Consumo de Combustible	2021	2022	2023
Litros / año	273.959	273.419	333.354
Litros / K€	8,35	6,40	6,78

K€: La facturación en miles de euros. El consumo de combustible es dato directo.

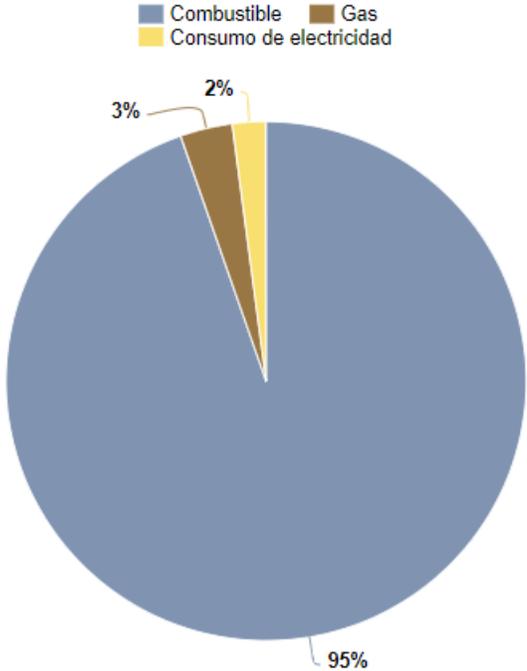
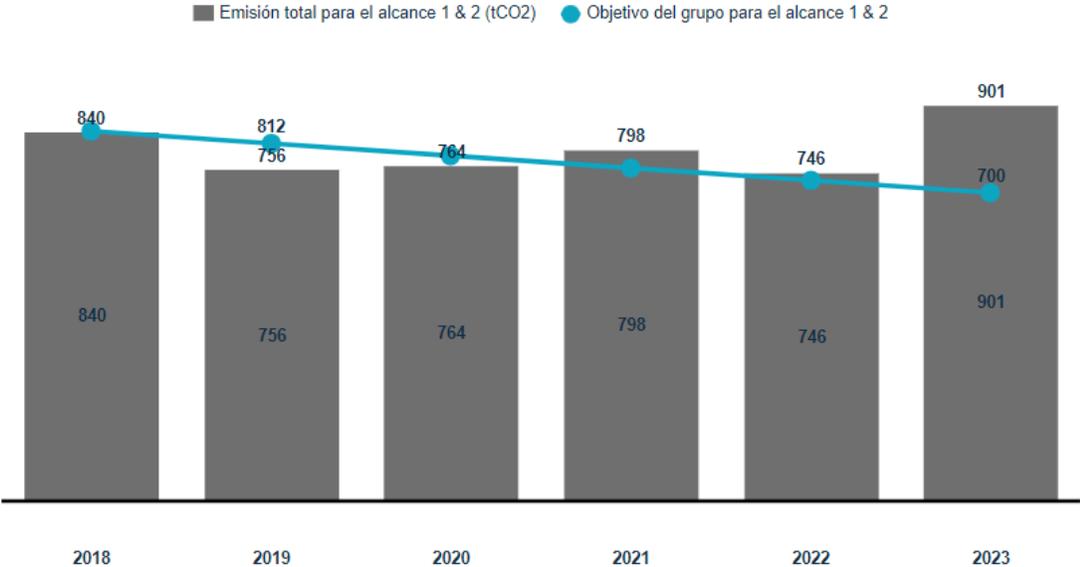
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.4 Emisiones de GEI, huella de carbono

TECUNI no calcula ni publica el informe de huella de carbono bajo las herramientas del MITECO, pero, gracias a una aplicación del Grupo VINCI en la que se registran todos los datos de consumos y residuos, disponemos de un cálculo de emisiones de GEI con los alcances 1 y 2, y estamos trabajando para disponer del alcance 3.

Desde 2018 disponemos de esta herramienta y de los datos de nuestras emisiones en bruto, sin relativizar, serían las siguientes.



El análisis que realiza esta aplicación también nos permite observar que el combustible es el punto más importante para acometer y conseguir reducir el nivel de las emisiones de TECUNI. Por todo esto es que la empresa está cambiando progresivamente su flota a vehículos con motores más respetuosos con el medioambiente.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.5 Consumo de agua

Controlamos el consumo de agua y fomentamos su ahorro, pero el indicador arroja que estamos gastando más que en los últimos años.

Consumo Agua	2021	2022	2023
m ³ / año	884	855	1.135
m ³ / Persona	3,83	3,52	4,30

Tenemos ubicado el mayor consumo en el agua destinada a las duchas del personal. A mayor personal, más duchas; pero también hay otros factores que implican su uso, como son la climatología, la cercanía de las obras y su tipología.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.6 Preservación y restauración de la biodiversidad

Programa Embajador@s

- Programa diseñado para crear una red de embajadores que ayuden a fomentar la sensibilización por el medioambiente participando en campañas internas, fomentando las buenas prácticas ambientales y creando ideas y/o acciones para desarrollar. Hasta el momento la red está formada por 49 embajadores de las diferentes empresas de VINCI Energies España, entre las que se incluye TECUNI, con 4 embajadores.

Bosque VINCI

- TECUNI contribuye al Bosque VINCI con la plantación de un árbol por cada trabajador.
- Registro del Bosque VINCI en la página oficial del MITECO junto con sus absorciones de carbono.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 2.2 Sistema de gestión ambiental

2.2.7 Medidas implementadas

A continuación, se detallan las acciones que se han llevado a cabo durante 2023 para alcanzar los objetivos marcados:

- En las instalaciones de Bizkaia se han cambiado a LED 33 puntos de luz, 2 de alumbrado decorativo, 8 de alumbrado exterior, 10 proyectores ubicados en el muelle exterior y 13 focos en el interior del almacén.
- En las instalaciones de Cantabria se ha duplicado la cantidad de placas fotovoltaicas, llegando a 21,92 kW instalados y se ha puesto en marcha el sistema de monitorización de consumos.
- En la flota de vehículos se han cambiado 3 de motor de combustión por motor híbrido y 1 de combustión a eléctrico.
- Desde el mes de junio todos los contratos de suministro de energía eléctrica tienen origen 100% renovable.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

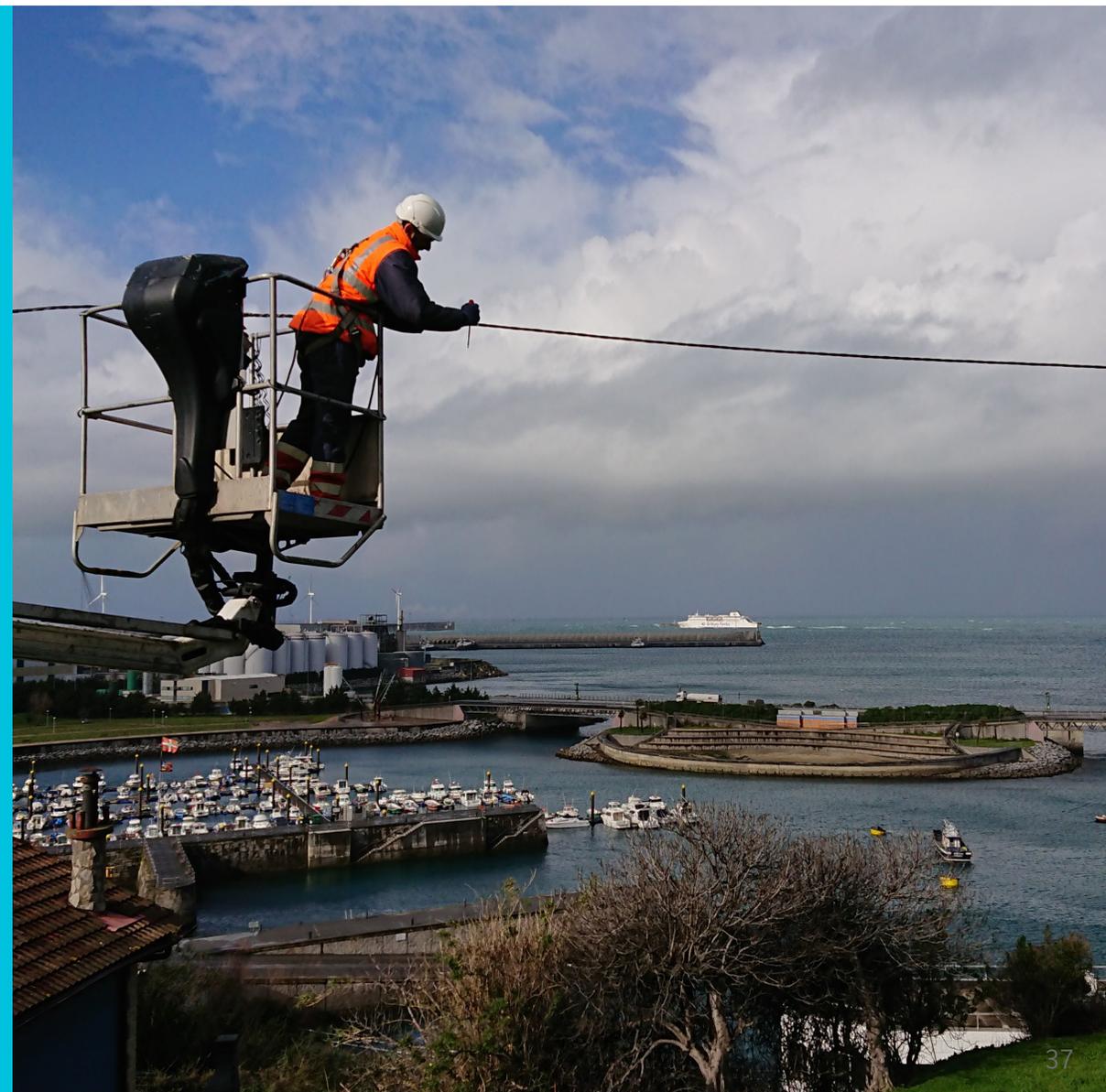
03 Cuestiones sociales y personales

La estrategia de crecimiento de VINCI Energies pasa por hacer crecer a las empresas que se unen al grupo, como es el caso de TECUNI. Los principios sobre los que se ha construido el Grupo se transmiten a todas las compañías, teniendo en cuenta a partes interesadas, como la sociedad y el mundo en el que vivimos.

TECUNI se integra en el Grupo VINCI Energies, con una organización descentralizada, que se traduce en una profunda convicción: la inteligencia estratégica y comercial se encuentra en el terreno, lo más cerca posible del cliente. De esta forma los dos modelos de funcionamiento del Grupo otorgan toda su fuerza a esta visión: la empresa y la red, que pretenden identificar y crear buenas sinergias entre las distintas empresas del Grupo.

El lugar del empleado es preponderante en TECUNI y en el Grupo, puesto que se construye alrededor de un principio: las mujeres y los hombres antes que los sistemas. Así, se prefiere la convicción al dirigismo, la responsabilidad a la centralización y se favorece el debate para llegar a una solución conjunta.

En TECUNI y en el Grupo se invierte en la formación continua de los colaboradores, y se apuesta mucho por la contratación y acogida de jóvenes con todo tipo de cualificaciones.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1 Empleo

El activo más importante para TECUNI es su equipo, valor compartido con el grupo VINCI. Por este motivo, una de las prioridades estratégicas es conseguir el mejor equipo humano.

En este sentido, TECUNI acompaña su estrategia de transformación con diferentes iniciativas en las cuestiones relativas al personal, como son:

- Desarrollo de un modelo de gestión de personas más transversal, transparente y efectivo. Trabajando constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la compañía un referente del sector, de forma que cada empleado pueda ocupar el rol más adecuado a su perfil, con el mayor compromiso y, a su vez, formándose y creciendo profesionalmente, garantizando un desarrollo basado en el mérito y en la propia contribución.
- Evolución en las formas de trabajo hacia un modelo de organización ágil, en el que los equipos son directamente responsables de lo que hacen, construyen desde la retroalimentación del cliente o la organización interna y están enfocados en la entrega de las soluciones que mejor satisfagan las necesidades actuales y futuras de la organización y clientes.
- Impulso de una cultura corporativa de colaboración y emprendimiento, que gira en torno a un conjunto de valores y comportamientos que son compartidos por las personas que forman parte de la empresa y que construyen nuestro ADN, generando unos rasgos de identidad que la diferencian de otras entidades. Entre estos valores destacan: la seguridad e integridad de las personas, la transparencia al realizar toda actividad, la humildad y la adaptación continua al cambio cultural, utilizando la última tecnología aplicada en cada momento.

A 31 de diciembre del 2023, TECUNI cierra el año con 267 empleados. La edad media de la plantilla se situaba en 43 años. La antigüedad media de la plantilla en la Organización es de casi 10 años.

Distribución de plantilla en TECUNI por categorías:

Categoría	2022			2023		
	Total	Mujeres	Hombre	Total	Mujeres	Hombre
Dirección / GN	8	0	8	8	0	8
Responsable / RN	14	1	13	13	1	12
JO / Técnico Producción	31	4	27	28	4	24
Administrativos	34	17	17	37	18	19
Personal de obra	174	4	170	181	6	175
Personas al final del ejercicio	261	26	235	267	29	238

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefe de Obra

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1 Empleo

Distribución de empleados por edad

Plantilla por franja de edad	2022			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
≤ 25 años	20	18	2	28	25	3
26 a 35 años	46	35	11	52	40	12
36 a 45 años	76	68	8	70	61	9
46 a 55 años	71	66	5	71	66	5
56 a 65 años	48	48	0	46	46	0
Plantilla al final del año	261	235	26	267	238	29



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1 Empleo

Distribución por tipo de contrato

Plantilla total por tipo de contrato y edad	2023		
	Total	Hombres	Mujeres
Plantilla total en contrato indefinido	257	228	29
De 16 a 25 años	21	18	3
De 26 a 35 años	52	40	12
De 36 a 55 años	141	127	14
Más de 55 años	43	43	0
Plantilla total en contrato temporal	7	7	0
De 16 a 25 años	7	7	0
De 26 a 35 años	0	0	0
De 36 a 55 años	0	0	0
Más de 55 años	0	0	0
Plantilla total en contrato jubilado parcial	3	3	0
Más de 55 años	3	3	0
Total al final del periodo	267	238	29

Categorías por tipo de contrato	2023		
	C° Indefinido	C° Temporal	C° Jub.
Dirección / GN	8	0	0
Responsable / RN	13	0	0
JO / Técnico Producción	28	0	0
Administrativos	34	2	1
Personal de obra	174	5	2
Personas al final del ejercicio	257	7	3

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefe de Obra

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1 Empleo

Distribución por antigüedad

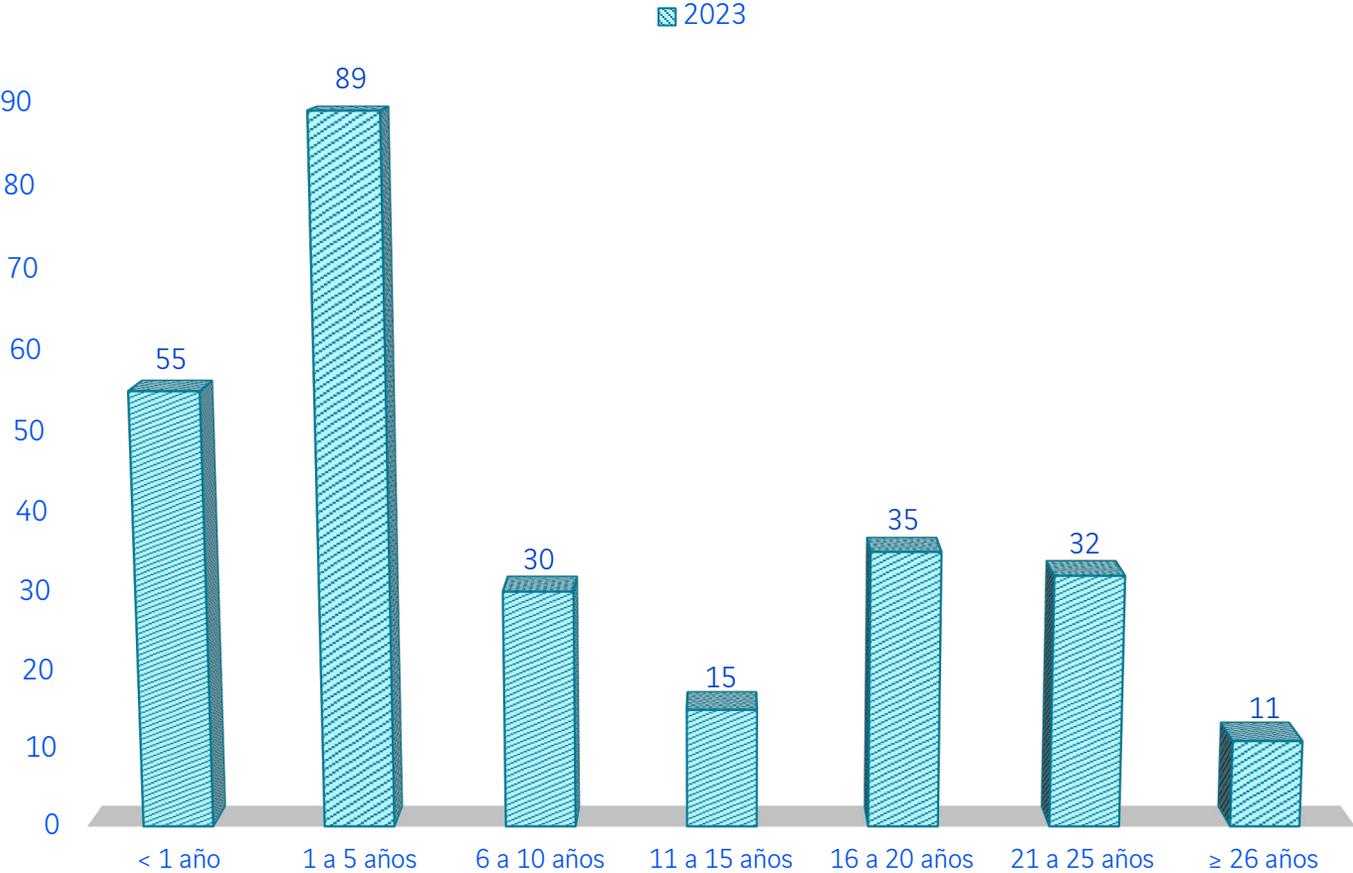
Plantilla por antigüedad	2022			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
< 1 año	50	45	5	55	48	7
1 a 5 años	81	72	9	89	79	10
6 a 10 años	28	25	3	30	26	4
11 a 15 años	20	17	3	15	13	2
16 a 20 años	40	35	5	35	31	4
21 a 25 años	30	29	1	32	30	2
≥ 26 años	12	12	0	11	11	0
Plantilla al final del año	261	235	26	267	238	29



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1 Empleo

Distribución por antigüedad



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1 Empleo

Distribución de contratos laborales

Plantilla total por tipo de contrato	2023		
	Total	Hombres	Mujeres
Plantilla total en contrato indefinido	257	228	29
Plantilla total en contrato temporal	7	7	0
Plantilla total en contrato jubilado parcial	3	3	0
Total al final del periodo	267	238	29

Número de incorporaciones desglosado por edad y género

Número de incorporaciones	2022			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
≤ 30	35	29	6	38	33	5
31 - 40	21	18	3	12	10	1
41 - 50	15	13	2	11	11	1
> 50	7	7	0	3	3	0
Total al final del periodo	78	67	11	64	57	7



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1 Empleo

Compromiso N° 8: ¡Juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!

Reunidos, nuestros colaboradores son el principal accionista de VINCI. Queremos compartir con nuestros asalariados del mundo entero los frutos de nuestro crecimiento, gracias al accionariado asalariado y a los mecanismos adecuados de reparto de beneficios.

Nos comprometemos, allí donde sea posible, a que 100% de los asalariados de VINCI dispongan de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.

Políticas de Retribución

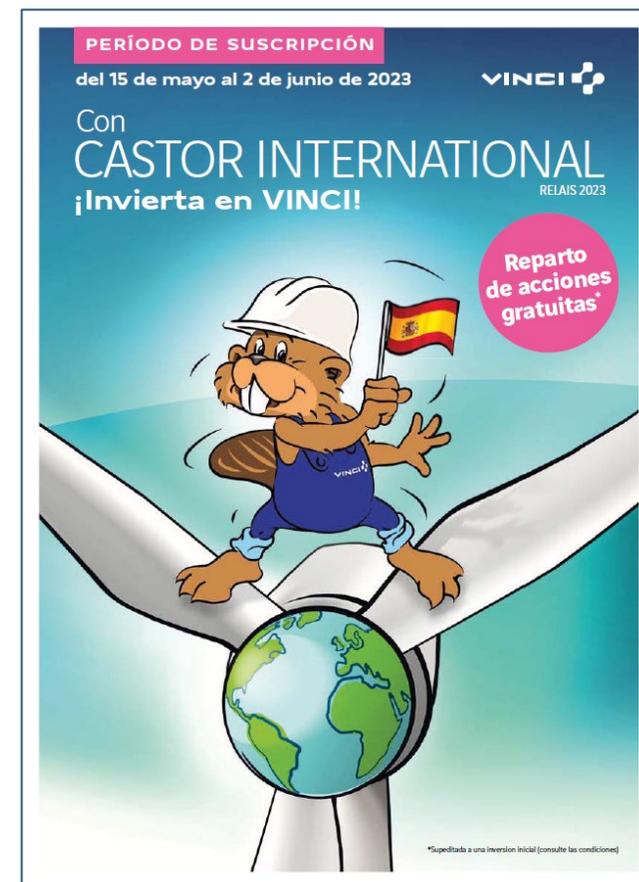
TECUNI cuenta con una política retributiva diseñada en el marco de la normativa específica aplicable al sector energético, buscando el alineamiento de los intereses de sus empleados/as y accionistas con una gestión prudente del riesgo. Esta política se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables. El modelo retributivo aplicable con carácter general a toda la plantilla de la empresa se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna, constituyendo una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. Esta retribución deberá estar ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos y/o productividad, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros.

TECUNI cuenta además con un Plan de Retribución Flexible totalmente voluntario para el empleado como medidas de retención del talento (Plan de Acciones Castor, Ticket guardería, Ticket restaurante, etc.)

La política de remuneraciones promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres que no establezca ni fomente la diferenciación salarial.

TECUNI no aporta datos salariales por confidencialidad y por estrategia de compañía.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.1 Empleo

Brecha Salarial

TECUNI dispone de una estructura salarial que rige las relaciones laborales actuales y futuras que solo admite pequeñas oscilaciones que en ningún caso superan el 25% de variación entre puestos. Tenemos que tener en cuenta que TECUNI tiene 4 centros de trabajo, a los que les afectan 4 convenios diferentes: Bizkaia, Gipuzkoa, Cantabria y Madrid; por lo que los salarios de los trabajadores para un mismo puesto pueden oscilar en función de las estructuras salariales que contemplen los convenios colectivos de aplicación de las distintas provincias en las que tenemos presencia.

Por otro lado, la compañía cuenta con empleados/as altamente cualificados/as y con una antigüedad importante desarrollando determinadas funciones y que pueden tener salario superior —al tener complementos ad personam— que el de otros compañeros con menor responsabilidad dentro de la estructura del Departamento o Unidad de Negocio o recién incorporados.

Como en resto de puntos que hemos tratado en este documento, en la retribución también se observa una diferencia de salario entre géneros que se detalla a continuación:

Para este cálculo se han tenido en cuenta las escalas de clasificación (registro retributivo). Se constata la no existencia de brecha salarial.

Escala	Salarios Total Equiparado Promedio
1 - Directores / GN	N/A
2 - RN / Coord. Y Resp. de Dpto.	-10%
3 - Jefe de Proyecto	13%
4 - RAF / Comerciales...	8%
5 - Técnicos / Of 1ª - Jefes de Equipo	2%
6 - Of. 1ª - Operarios	N/A
7 - Of. 2ª / Chóferes	4%
8 - Of. 3ª / Auxiliares	10%
9 - Aprendices	N/A

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; RAF: Responsable Analítico Financiero; Of: Oficial.

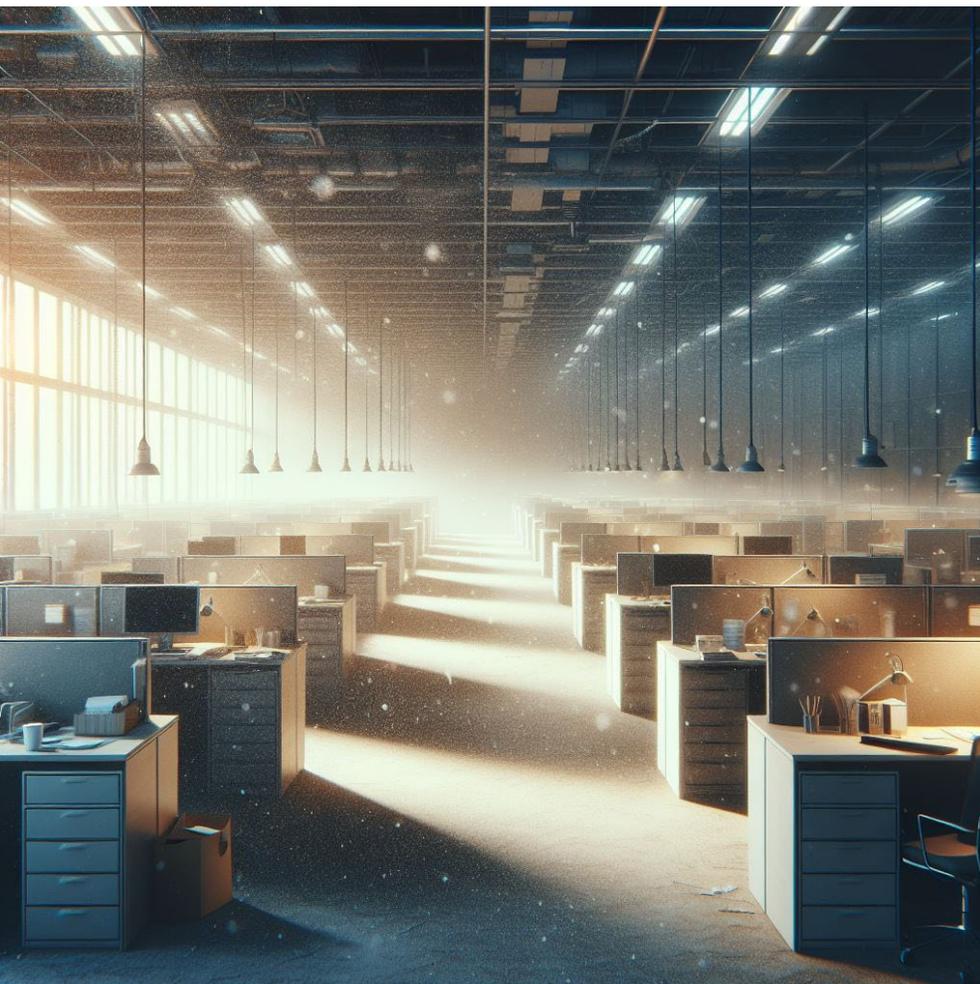
N/A: No se puede comparar porque no hay mujeres en esa escala.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.1 Empleo

Salidas de personal



Bajas	2023		
	Total	Hombres	Mujeres
Fallecimientos	0	0	0
Jubilación	3	3	0
Otros motivos (subrogación, invalidez, no superación periodo de prueba...)	5	4	1
Renuncias / bajas voluntarias / dimisiones	28	25	3
fin contrato temporal	7	7	0
Despidos objetivos	5	5	0
Despido disciplinario	10	10	0
Rupturas anticipadas de contrato temporal	0	0	0
Total bajas	58	54	4

Renuncias / bajas voluntarias / dimisiones por franja de antigüedad	2023		
	Total	Hombres	Mujeres
< 1 año	7	7	0
1 a 5 años	13	11	2
6 a 10 años	3	3	0
11 a 15 años	2	1	1
16 a 20 años	3	3	0
21 a 25 años	0	0	0
≥ 26 años	0	0	0
Renuncias totales	28	25	3

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.2 Organización del trabajo

Durante el año 2023 se ha continuado con la medida implantada en años anteriores para favorecer la conciliación laboral y familiar de la flexibilidad horaria, permitiendo a las personas que forman parte de la plantilla de la compañía disponer de una horquilla horaria en la que podrán modificar la hora de llegada, almuerzo y salida, adaptándola a sus necesidades.

Se establece calendarios laborales, en los que se distribuye de manera irregular la jornada para poder fijar jornadas intensivas y/o reducidas en meses de verano. A continuación, se presentan las principales medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se lleva a cabo en la empresa:

- Adaptación de la jornada de trabajo, flexibilidad.
- Premisos retribuidos.
- Permisos por cuidado de lactante.
- Permisos por cuidado de hijo/familiar.
- Movilidad geográfica y agrupación familiar en la empresa.
- Trabajo híbrido, una forma de teletrabajo.

Absentismo

A continuación, se presentan las horas de absentismo por permisos retribuidos:

Absentismo	Horas 2022	Horas 2023
Baja enfermedad común / accidente	15.902	15.883
Permisos por nacimiento de hijo (paternidad/maternidad)	2.162	3.616
Otras licencias retribuidas	2.025	2.215
Total General	20.090	21.714



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3 Seguridad y salud

Compromiso N° 5: ¡Juntos, consigamos el cero accidentes!

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, Presidente y Director General, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las medidas fundamentales e ineludibles en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo:

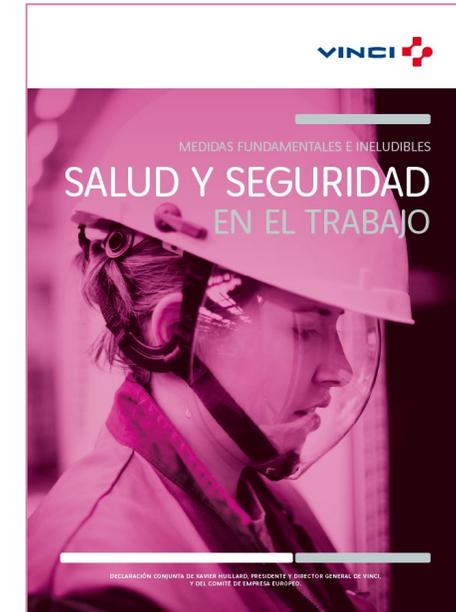
“... Esta declaración manifiesta nuestra convicción compartida de que solo es posible avanzar con la participación de todos los colaboradores y sus representantes, a través de la promoción de nuestra cultura de la seguridad.”

Medidas fundamentales e ineludibles en SST

TECUNI adopta las políticas de Seguridad y Salud del grupo VINCI, por tanto, VINCI Energies y TECUNI rechazan la idea de que los accidentes y enfermedades laborales son inevitables.

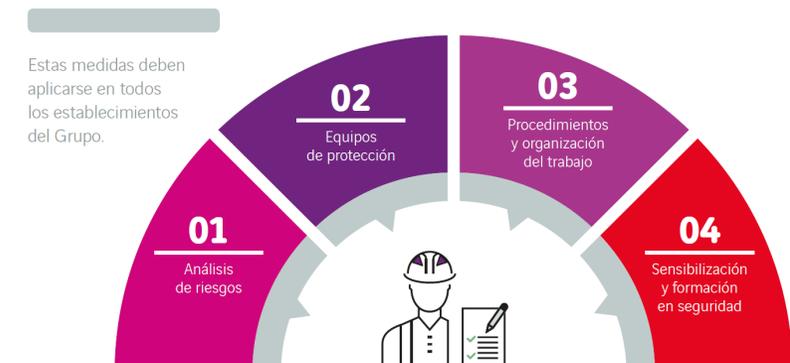
Es por lo que se adopta una ambiciosa política de salud y seguridad en el lugar de trabajo, respaldada por el enfoque de Excelencia de SEGURIDAD, implementada en toda nuestra línea de negocios y en todos los lugares de trabajo.

Se considera, colectivamente, una visión diferente de la seguridad, para que se pueda lograr el objetivo común de cero accidentes y cero enfermedades relacionadas con el trabajo.



<https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-en.pdf>

Medidas fundamentales e ineludibles



ESTAS MEDIDAS SUPONDRÁN UN PROGRESO EN LOS RESULTADOS DE SALUD Y SEGURIDAD DE CADA COLABORADOR. LA CONDICIÓN NECESARIA PARA ELLO ES SIEMPRE EL RESPETO DE LA NORMATIVA.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3 Seguridad y salud

Un entorno de trabajo seguro

TECUNI cumple con el Convenio Colectivo del Metal de cada provincia donde tiene centros de trabajo. En ellos se recogen, en sus articulados, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de TECUNI refleja los compromisos en materia de seguridad y salud laboral y definen los principios que deben inspirar las actuaciones de la organización en esta materia.

Para disminuir el número de accidentes y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, TECUNI dispone, además de la citada política, de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conforme a ISO 45001, alineándose con las políticas corporativas del Grupo y con los estándares internacionales más exigentes.

Organización de la prevención en TECUNI: la modalidad preventiva es de un Servicio de Prevención Propio que cubre las especialidades de ergonomía y psicología e higiene industrial, así como un Servicio de Prevención Ajeno que cubre las especialidades de seguridad en el trabajo y vigilancia de la salud.

Adicionalmente, la organización ha superado de manera satisfactoria la certificación de auditoría legal del sistema de prevención de riesgos laborales que se rige por la Ley 31/1995, la Ley 54/2003 y el RD 604/2006.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.3 Seguridad y salud

Safety Week

Desde VINCI se promueve anualmente la semana de la seguridad "Safety Week". En 2023, se celebró del 22 al 26 de mayo. En esa semana todas las empresas de VINCI organizaron distintas iniciativas y actividades de promoción de la seguridad y salud.

El tema escogido estaba relacionado con la cultura de seguridad y sus 6 pilares. El objetivo principal era reflexionar y tomar conciencia de que la cultura de seguridad se construye entre todos, mediante las pequeñas acciones diarias.

Entre las acciones llevadas a cabo por TECUNI, cabe destacar:

- Acciones de comunicación.
 - Newsletter del Club de Seguridad.
 - Campañas políticas escaleras y equipos de corte.
 - Campaña " Actitudes que salvan vidas en VES" y "La seguridad lo primero".
 - Taller de concienciación con veteranos.
 - Elaboración y gestión de HIPO´s
 - Campaña control riesgos a las cartolas de los camiones.
 - Identificación de luminarias bajo líneas eléctricas.
 - Aumento de la presencia de los responsables de obra en los tajos.



Los 6 pilares de nuestra cultura de seguridad



Liderazgo
ejemplar



Transparencia



Comunicación:
aprender y compartir



Compromiso



Percepción
del riesgo



Comprensión de los
procedimientos

- Acciones de personas.
 - Seminario Safety Excellence para CLUB Gerentes de Negocio.
 - Puesta en marcha del escenario Realidad Virtual "Descargo en subestaciones".
 - Proyecto Focus Group (difusión de procedimientos).
- Acciones de control.
 - Apoyo de empresa externa para visitas de Seguridad por parte de SGS.
 - Controles de condiciones de trabajo departamentos Seguridad y Salud.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.3 Seguridad y salud

Campañas de sensibilización: “El Segundo que lo cambia todo”



El segundo que lo cambia todo

¿Qué es STOP WORK? Es la autoridad que tiene cualquier persona a cualquier nivel de la organización de parar, o no permitir iniciar, la ejecución de los trabajos cuando detecte alguna situación de riesgo no controlado que pueda poner en peligro a alguna persona o elemento.

Comparte esta campaña a tu equipo y a los demás colaboradores. **Un segundo que parece insignificante es un segundo que lo cambia todo.**



Trabajos eléctricos

Los trabajos eléctricos pueden ser peligrosos si no se toman las precauciones necesarias. ¡No pongas en riesgo tu vida!

Asegúrate de seguir siempre las **Cinco Reglas de Oro en trabajos sin tensión y llevar los EPIs necesarios.**

Si ves algo que no te cuadra aplica el 🚧
STOP WORK 🚧



Trabajos en altura

Cuando se trata de trabajar en altura, debemos tener muy presente los pasos a seguir.

Es esencial planificar la tarea y el uso de los equipos adecuados, como la plataforma para las escaleras.

Y recuerda, cuando veas que no se cumplen los requisitos de seguridad 🚧
¡STOP WORK! 🚧

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.3 Seguridad y salud

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de TECUNI es la herramienta de mejora continua, que incluye el conocimiento, a través del seguimiento de este y las lecciones aprendidas, de todos los eventos relacionados con la seguridad y salud, para prevenir su repetición. Además, el sistema parte del principio de que los subcontratistas y proveedores son nuestros colaboradores y TECUNI les hace partícipes de su cultura preventiva, siendo tan exigentes con ellos como TECUNI consigo mismo.

TECUNI dispone de procedimientos específicos que conforman el sistema de gestión, implantados y auditados externamente de forma anual. Dicho sistema nos ayuda también al cumplimiento de los requisitos legales y de las expectativas de mejora continua de la actividad en esta materia.

Durante los últimos años se está intentando implantar una cultura de la seguridad sólida que requiere la acción diaria de todos. Para ello se han creado los 6 pilares de nuestra cultura de seguridad.



cultura de seguridad

A continuación, se muestran los datos obtenidos en los dos últimos años; se ha calculado el IF considerando únicamente los accidentes con baja:

INDICES SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	VALORES 2022	H	M	VALORES 2023	H	M	ACTUACIONES
Índice de Frecuencia	IF=8,28	IF=8,28	IF=0	IF = 7,34	IF = 4,89	IF = 2,45	El Sistema de Gestión de prevención de riesgos realiza una investigación de cualquier accidente o incidente ocurrido
Índice de Gravedad	IG=0,77	IG=0,77	IG=0	IG = 0,68	IG = 0,68	IG = 0,01	

IF= N° accidentes con baja x1Millón / N° total horas trabajadas
 IG= N° jornadas perdidas por accidente de trabajo x1000 / N° total horas trabajadas
 (En ningún caso se contabilizan los accidentes In Itinere)

INDICES SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	VALORES 2022	VALORES 2023
Realización de formaciones en SyS	4.379 h	6.548 h
Reconocimientos médicos	230	268

Accidentes in itinere	2022	2023
Hombre	0	0
Mujer	0	0

Del mismo modo, no se han registrado enfermedades profesionales en TECUNI en las dos últimas anualidades.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.4 Política de desconexión digital

TECUNI vela por el derecho de sus colaboradores a la desconexión digital, de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de derechos digitales. En TECUNI, se establecen las medidas de desconexión digital y se formaliza el derecho para el trabajador a la desconexión digital, fuera del horario de trabajo.

TECUNI maneja una serie de buenas prácticas imbricadas en nuestro sistema de trabajo, como son:

- El derecho de nuestros trabajadores a la desconexión digital.
- El compromiso adquirido por parte de los trabajadores del buen uso de los medios informáticos y tecnológicos aportados por la empresa.
- La convocatoria de reuniones dentro del horario laboral.
- El reconocimiento del derecho de los trabajadores a no ser molestados por temas laborales fuera del horario de trabajo.
- No perseguir ni sancionar a los trabajadores que ejerzan su derecho a la desconexión digital.

TECUNI garantiza el cumplimiento de estas buenas prácticas en condiciones normales de trabajo, pudiendo ser alteradas por causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio a la empresa.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.5 Relaciones sociales

Participación y consulta

Los canales de participación y consulta de SME están definidos en los procedimientos pertenecientes a los diferentes sistemas de gestión de la empresa.

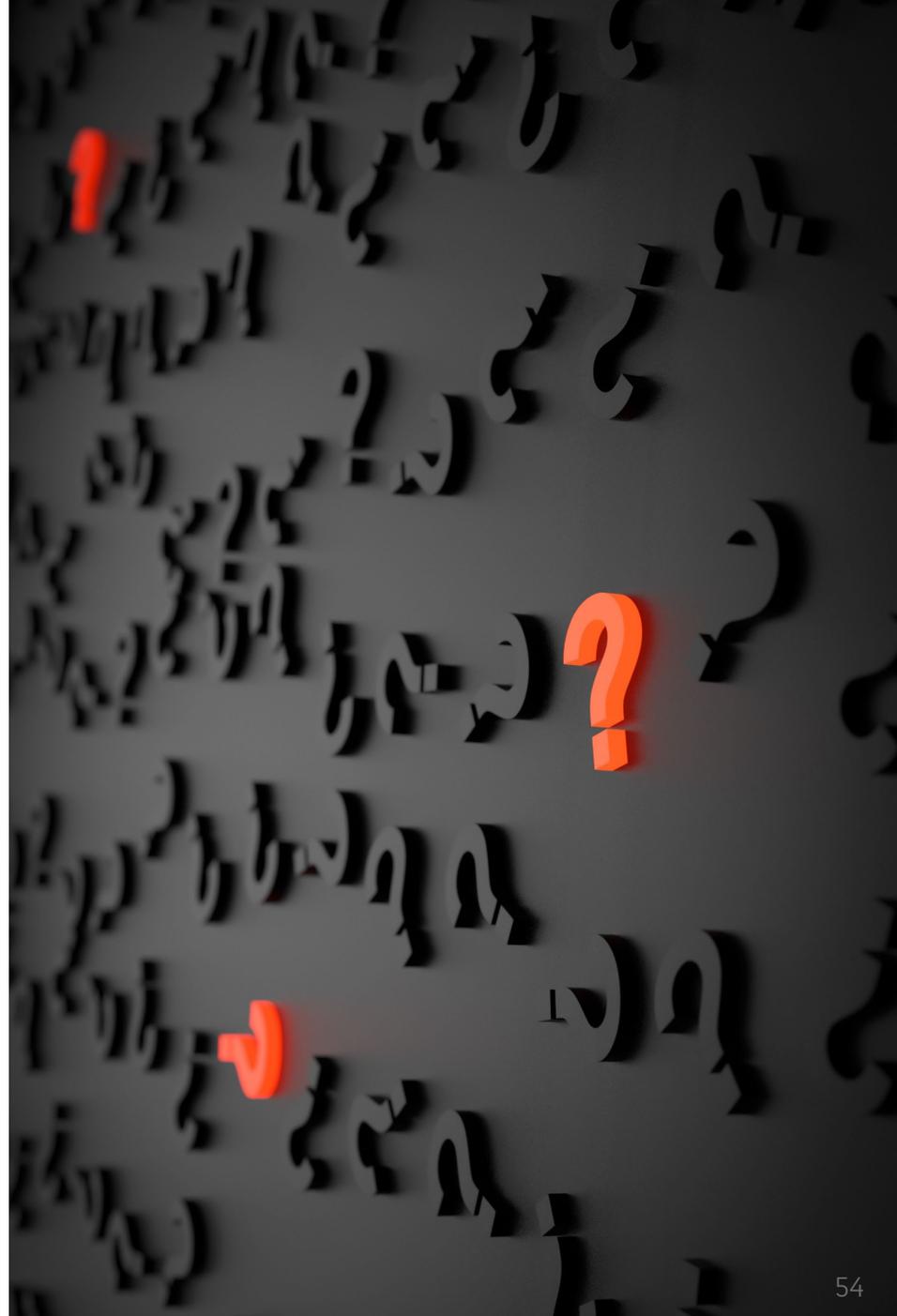
- Propuestas de mejora en los ámbitos de calidad, medioambiente, seguridad y salud, gestión de la energía y responsabilidad social corporativa.
- Comité de seguridad y salud, constituido de forma paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores.
- El *Buzón Físico* de sugerencias, el *Buzón Ético de Comunicación* a través del correo buzon.etico@tecuni.com para consultas o denuncias de carácter ético, y el *Canal de Denuncias* mediante correo a canaldenuncia.delitos@tecuni.com para avisos de delitos. La información de estos buzones es tratada siempre de forma confidencial.

Las aportaciones recibidas son gestionadas por los responsables de las distintas áreas como son Recursos Humanos, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social Corporativa, Calidad y Medio Ambiente. Se procura dar, si procediere, una respuesta a la mayor brevedad posible. Dependiendo de la gravedad del asunto, podría escalar a instancias más altas o incluso incurrir en actuaciones legales.

Libertad de asociación y representación

En TECUNI se mantiene un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se beneficien tanto la empresa como sus empleados, respetando de este modo los derechos de información y consulta y negociando, en caso de que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores.

El 100% de la plantilla se rige por los distintos convenios colectivos provinciales del metal.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.6 Formación y carreras profesionales

Compromiso N° 7: ¡Juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!

El objetivo de VINCI Energies y TECUNI es crear un entorno que permita a cada individuo desarrollar plenamente sus habilidades. Nuestra política de formación está dirigida a desarrollar sus competencias y profundizar en sus proyectos de carrera en el Grupo: formación, proceso de integración (especialmente la inserción de jóvenes) y movilidad.

En VINCI Energies y TECUNI se presta una atención especial al plan de carrera profesional y al desarrollo de las habilidades de nuestros empleados, mediante las siguientes acciones:

- Entrevista Individual Management (EIM): Los empleados del área técnica o de oficina, tienen la oportunidad de impulsar sus objetivos y su carrera con su supervisor en una entrevista de gestión personal. Esta entrevista está diseñada para desarrollar una mayor comprensión en profundidad entre el empleado y el supervisor y mejorar la confianza mutua. Durante esta entrevista, se revisa el año anterior y se fijan los objetivos para el próximo año. El supervisor y el empleado también debaten sobre el posible desarrollo de la carrera, las necesidades de formación y las posibles solicitudes de movilidad. Este enfoque coordinado permite hacer coincidir las necesidades del Grupo con las aspiraciones de sus empleados. Para el personal de obra, no se especifica esta herramienta, pero se les brinda la oportunidad de poner en conocimiento de su encargado sus necesidades e inquietudes que se trasladan al Director de Negocio quien valora qué posibilidades de promoción o aumento salarial tiene el trabajador en cuestión, alineándolas en su presupuesto anual del año siguiente.
- Plan de formación: proporcionar formación a nuestros empleados en cada etapa de su vida laboral. Se considera una inversión esencial. Permite a las unidades de negocio reforzar su posición y preparar a sus equipos para abordar los retos actuales y futuros. Además de los planes de formación anuales propios, entre los que se destaca la gran carga de formaciones en seguridad, La Academia VINCI Energies, imparte cerca de 700 sesiones de formación, a la que asisten aproximadamente 10.000 empleados del grupo. Situada en Montesson (Francia), con una superficie de 1.200 m², dispone de una red que abarca todo el mundo: Reino Unido, Países Bajos, Alemania, España, Portugal, Brasil, etc. Además, se cuenta con el Instituto Omexom Spain para impartir formación específica y técnica de nuestro negocio.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.6 Formación y carreras profesionales

- Estos programas de formación son fruto de intercambios entre expertos internos y externos que garantizan que el contenido de la formación sigue siendo pertinente a lo largo de todo el programa. Parte de la formación está a cargo de los empleados del Grupo: Gerentes de Negocio, personal de prevención, personal administrativo y contable, etc. Esta transmisión del conocimiento es vital en la cultura de VINCI Energies.
- Movilidad: una oportunidad para progresar. Todos los empleados pueden aspirar a mejorar y progresar en el transcurso de su carrera. Un grupo como VINCI Energies anima a todos los empleados a expresar sus deseos y ofrece muchas oportunidades de carrera profesional: movilidad entre las distintas unidades de negocio del Grupo, nuevos ambientes de trabajo, diferentes actividades comerciales, nuevas responsabilidades, etc. Dentro de VINCI Energies, la movilidad fomenta la creación de redes de habilidades y contribuye al intercambio y a la difusión de ideas constructivas. Un proyecto de movilidad exitoso beneficia a todas las partes interesadas.

En TECUNI, el nuevo modelo de gestión de personas se ha adaptado a las políticas del grupo VINCI Energies y se seguirá organizando durante el próximo año.

Selección y desarrollo

En 2023 se incorporaron profesionales de toda índole, en consonancia al crecimiento y las nuevas necesidades que se originaban en la empresa. Además, se ha reforzado la movilidad interna a lo largo del año, reubicando a los y las profesionales en puestos de trabajo que se adaptan mejor a sus capacidades y/o aspiraciones, dando una oportunidad de crecimiento en las áreas en las que desean desarrollarse y optimizando la aportación de las personas.

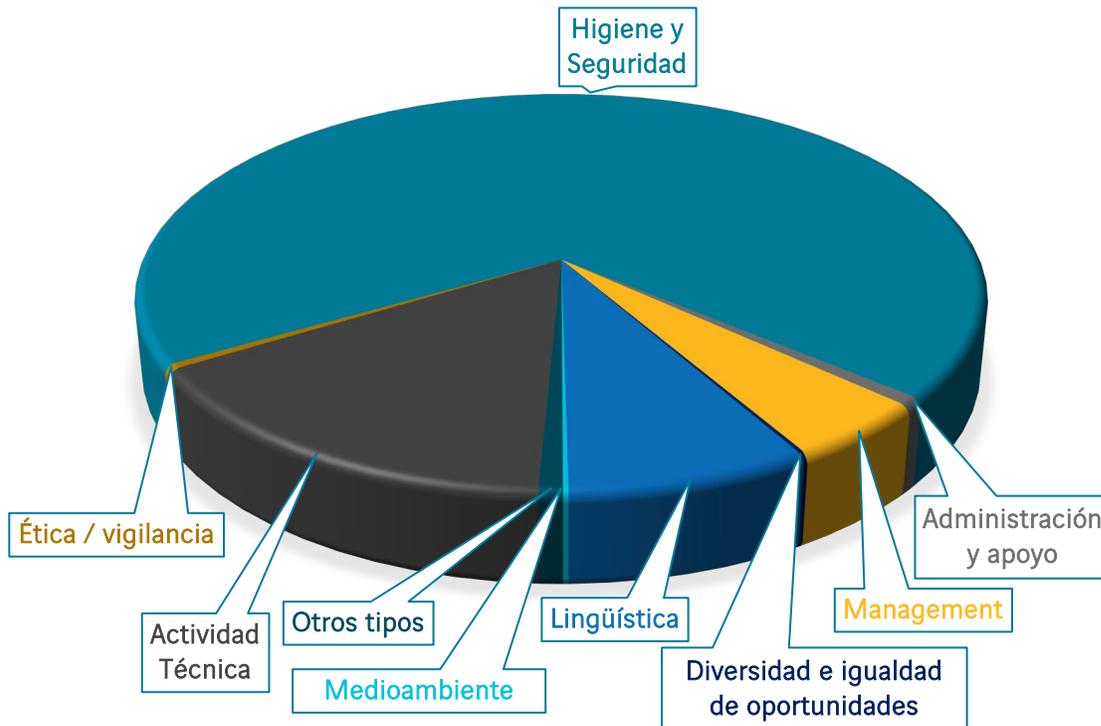


ESTADO INFORME NO FINANCIERO

3.6 Formación y carreras profesionales

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que se debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de la compañía para alcanzar la exigencia interna en cuanto a los estándares de calidad y competitividad. La prioridad de formación sigue siendo desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno.

HORAS FORMACIÓN 2023



	2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Managers	76	912	107	1.071
No Managers	684	5578	581	4327
Total Horas	7.250		6.086	

	2023	2022	Diferencia
Nº de Horas	7.250	6.086	19,13 %
Plantilla Media Anual	262,2	239,4	9,52 %
Ratio Horas/Plantilla	27,65	24,42	8,77 %

Las horas de formación impartidas a la plantilla ha sido superior en 2023 frente a 2022 ya que se aprecia un aumento de personal medio anual de un 9,5%. A estas personas de nueva incorporación, se las tiene que formar en el ámbito de prevención para poder entrar a las obras.

Respecto al número de horas impartido a hombres y mujeres, se aprecia una evidente diferencia ya que mayoritariamente la plantilla son hombres. Gracias al esfuerzo que la empresa realiza diariamente para facilitar la inclusión de mujeres en el mundo de la industria, se han incorporado a la plantilla más mujeres y se ha intentado dar algo más de formación a este colectivo, 72h. más anuales respecto al año 2022.

En cuanto a las diferentes tipologías por las que se ha dividido la formación impartida, cabe destacar una disminución en la formación de Administración y Apoyo y en formación para Management; esto es debido a que el personal Manager ha sido formado en años anteriores y por tanto se ha dedicado más esfuerzo en formar al resto de la plantilla.

También remarcamos un aumento en el resto de las áreas, observando una subida importante la formación en Higiene y Seguridad (por los reciclajes que tocaban en 2023), así como las nuevas incorporaciones, seguido de la formación Técnica, donde se han realizado formaciones de cara a preparar a trabajadores con escasa formación en energías renovables. La empresa tiene como objetivo la inclusión de mujeres en plantilla, así como fomentar la igualdad de género, por lo que destacamos un incremento en la formación de diversidad e igualdad, así como en la formación de Ética y Vigilancia.

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►3.7 Accesibilidad universal

Accesibilidad a personas con discapacidad en TECUNI

Entre su plantilla durante el año 2023, TECUNI empleó a un total de 2 personas con discapacidad.

Es de vital importancia reseñar el hecho de que el sector en el que TECUNI presta servicios es un sector en el que es necesaria mucha mano de obra, ya que en gran medida los contratos firmados con nuestros clientes obedecen a mantenimiento, adecuación y mejoras en la red eléctrica.

Dicho ello, es importante reseñar que la plantilla media operativa de la sociedad supone aproximadamente el 70% de la totalidad de ésta, por lo que la necesidad de contratación suele producirse en este grupo profesional.

También es relevante clarificar que el grueso de los contratos mercantiles que TECUNI tiene su origen en licitaciones, por lo que en la mayoría de los casos opera la subrogación, y debe mantenerse el empleo de los trabajadores que anteriormente prestaban servicios en la otra adjudicataria para dicho servicio.

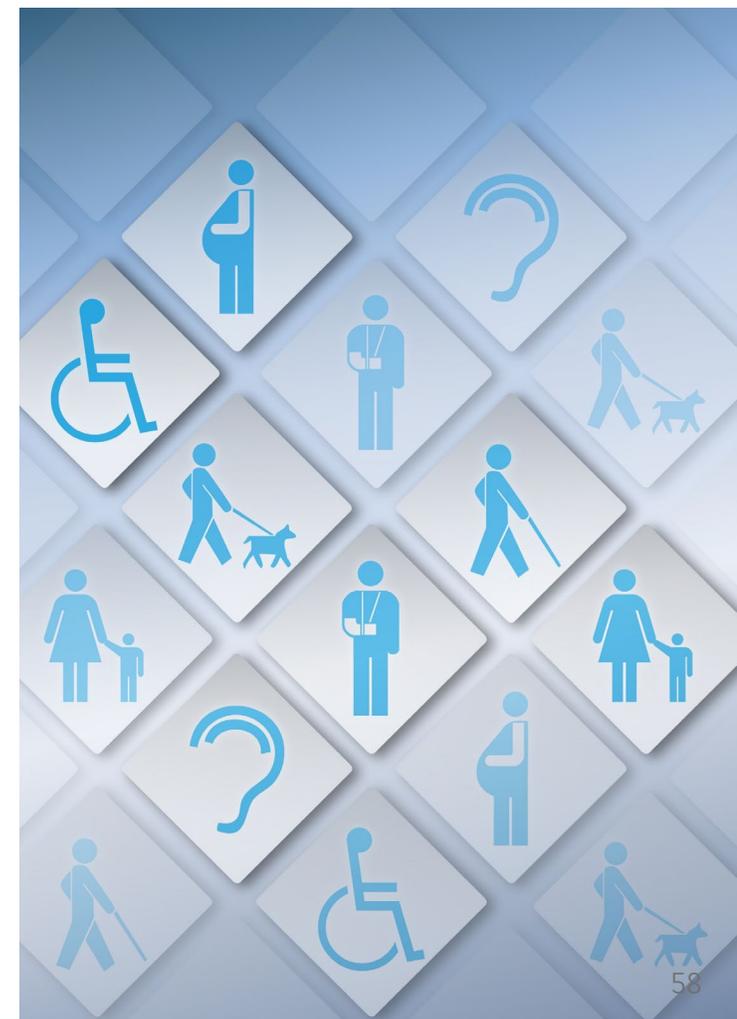
Adicional a todo lo anterior, cabe destacar que el perfil profesional de los operarios de mantenimiento de redes eléctricas es muy específico y cuesta mucho trabajo poder cubrir las pocas vacantes que se producen.

Por ello, debido al contexto en el que nos encontramos, la medida adoptada consiste en la firma de un acuerdo marco y/o un contrato civil o mercantil con varios centros especiales de empleo para la prestación de un servicio ajeno y accesorio a la actividad normal de la empresa.

Concretamente se celebran varios contratos mercantiles con los centros especiales de empleo: **Iturri S.A. (suministro de material)**, **La Amistad Montesol (suministro de bienes)**, **Gureak Berdea (suministro de bienes)**, **MRO Integración S.L. (suministro de equipos y bienes)**, **SAMSIC Social (prestación de servicios)**, **URBEGI Servicios Auxiliares (suministro de bienes)** por las cantidades equivalentes por cada persona trabajadora no contratada por debajo del 2%, que, en nuestro caso, serían 3 empleados o empleadas..

Por lo tanto, la compra de suministros materiales en colaboración con estos centros será por importe anual no inferior a 104.376 € según el Expediente 423/2022 – Resolución de Declaración de Excepcionalidad y Adopción de medidas alternativas.

En 2023, los importes de compra de bienes y servicios a dichas empresas fueron de 147.839,48€ (superando el importe inicial establecido en la Solicitud).



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

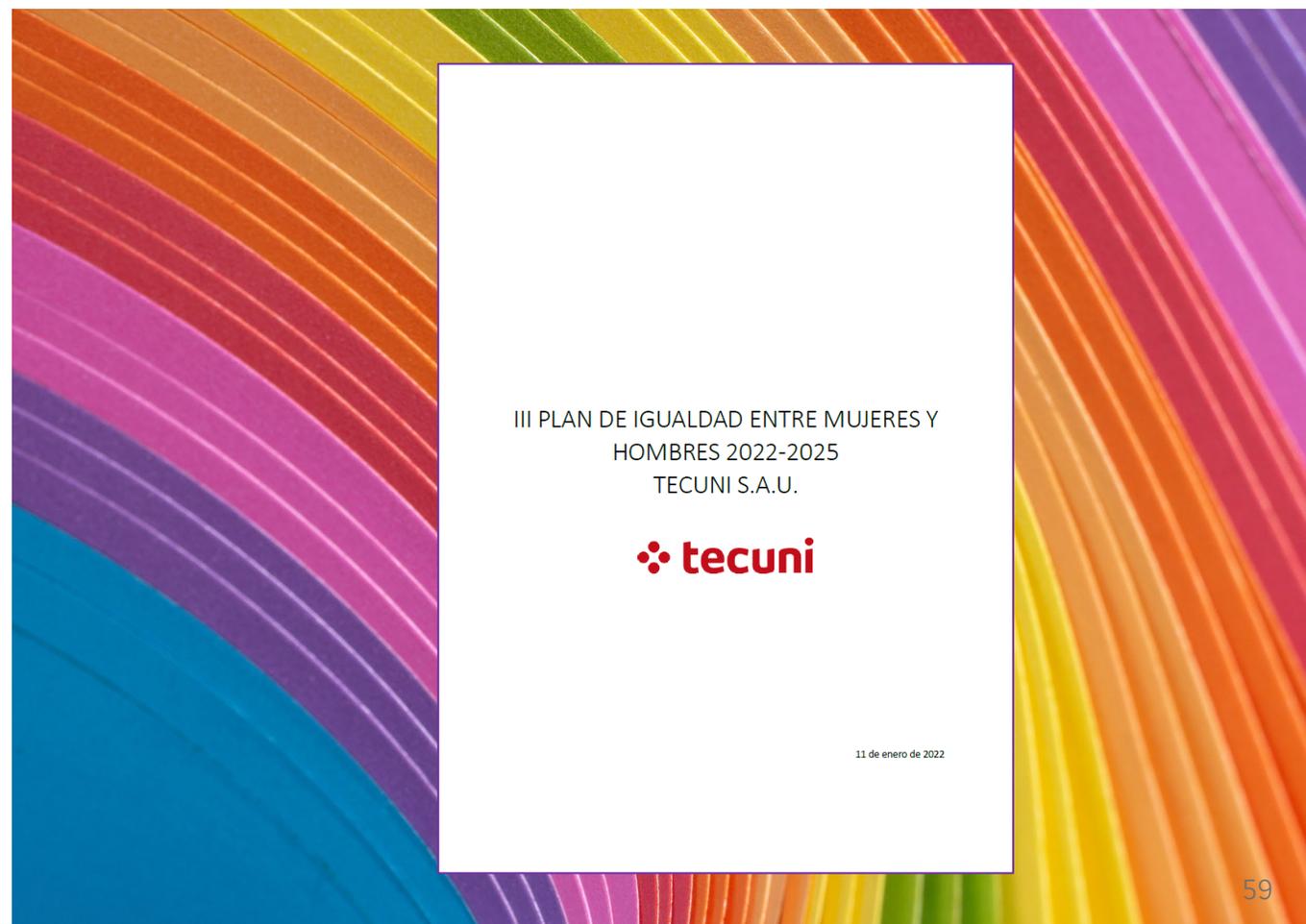
► 3.8 Igualdad

Compromiso N° 6: ¡Juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!

TECUNI declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, TECUNI ha elaborado e implantado un plan de igualdad en el que se contemplan los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo realizado de la situación de nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de elaboración del plan fue impulsado por una Comisión Negociadora y con la asistencia técnica de una empresa homologada por Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer. Este trabajo cristalizó en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2025, de fecha 11 de enero de 2022, siendo finalmente registrado el 2 de agosto del mismo año.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 3.8 Igualdad

El plan de igualdad establece los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de TECUNI.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad.

- Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de TECUNI.
- Objetivo 1.2: Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Área 2: Acceso, selección y contratación.

- Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo.
- Objetivo 2.2: Potenciar la presencia de mujeres en los puestos en que esté subrepresentada.

Área 3: Formación y promoción.

- Objetivo 3.1: Aumentar la formación en igualdad en la plantilla.
- Objetivo 3.2: Garantizar la promoción sin discriminación por sexo.

Área 4: Análisis retributivo.

- Objetivo 4.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminatoria por razón de sexo.

Área 5: Fomento salud laboral y prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 5.1: Desplegar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Objetivo 5.2: Fomentar la salud laboral con perspectiva de género.

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Objetivo 6.1: Mantener el diálogo y las medidas de conciliación y flexibilidad.

Área 7: Comunicación e información.

- Objetivo 7.1: Reforzar el uso inclusivo de la comunicación escrita y visual, como herramienta de igualdad.

Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés.

- Objetivo 8.1: Incorporar la igualdad como valor en la actividad externa de la organización.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►3.8 Igualdad

Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

TECUNI implantó en 2021 un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. En este documento su rechazo unánime a cualquier manifestación de violencia y acoso sexual o por razón de sexo, ya sea del tipo físico, psicológico o moral, que se produzca en el lugar de trabajo o con motivo de la relación profesional que une a las personas involucradas, y se prohíbe formalmente cualquier tipo de violencia o acoso, fuera del tipo que fuera, a la vez que declara su firme compromiso de tolerancia cero al respecto, por lo que velará para prevenir este tipo de conductas y gestionar y resolver adecuadamente las reclamaciones y denuncias, si se produjeran.

El protocolo aúna dos tipos de medidas:

Medidas preventivas

- Promoción del principio de tolerancia cero a estas conductas.
- Difusión adecuada del protocolo.
- Sensibilización a la plantilla.
- Promover el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras mediante la colaboración, implicación y vigilancia del comportamiento relacionado con este protocolo.

Medidas proactivas

- Órgano de Control para el análisis de denuncias.
- Canales de denuncia.
- Investigación, resolución, comunicación y seguimiento.

En 2023 no ha habido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.



<https://www.omexom.es/app/uploads/sites/79/2021/11/Protocolo-contra-el-Acoso-Sexual-por-Razon-de-Sexo-en-el-Trabajo.pdf>

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

04 Ética y conducta

Un factor fundamental del avance y éxito de TECUNI y del Grupo VINCI ha sido trabajar desde los valores y principios que conforman nuestra cultura empresarial. El respeto, la integridad y la búsqueda de la excelencia en nuestra labor diaria ha hecho que nos ganemos la confianza de nuestros clientes, colaboradores y proveedores. En esta línea, TECUNI, al pasar a formar parte del grupo VINCI, como el resto de sus sociedades, asume como propios todas las políticas y códigos de ética y comportamiento, guía de los derechos humanos, y conducta anticorrupción del grupo, además de poseer los suyos propios.

- Código de ética y comportamientos del grupo VINCI
- Código de conducta ética profesional de TECUNI
- Código de anticorrupción del grupo VINCI
- Política anticorrupción de TECUNI
- Guía de Derechos Humanos
- Política de responsabilidad social corporativa de TECUNI



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

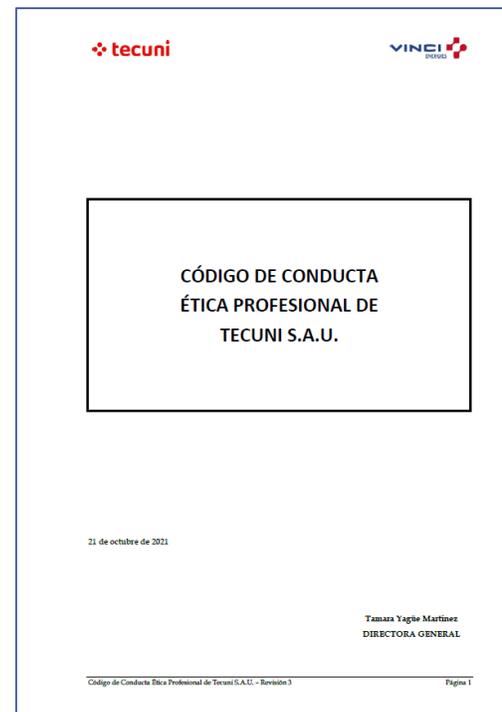
► 4.1 Código ético

Compromiso N° 2: ¡Juntos, respetemos los principios éticos!

TECUNI, además de poseer un código de conducta ética profesional propio que su personal debe cumplir, todos los empleados de TECUNI asumen como propio el código de ética y comportamiento del grupo VINCI donde se establece, entre otros, que todos los empleados tienen la obligación de informar de aquellas prácticas irregulares de las que pudieran tener conocimiento o ser testigos.

VINCI se ha construido en torno a valores sólidos, que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones. Para la mayoría de nosotros, se trata de valores implícitos, manifestados oralmente. Pero en un grupo que cada año acoge a miles de nuevos colaboradores, es importante explicitarlos. Este es el primer objetivo de este documento que invita a todos los colaboradores del Grupo a mostrarse especialmente atentos a la correcta aplicación de este Código.

Xavier Huillard,
Presidente y Director General de VINCI



<https://www.omexom.es/app/uploads/sites/79/2021/11/Codigo-Conducta-Etica.pdf>



<https://www.vinci.com/publi/manifeste/eth-2017-12-es.pdf>

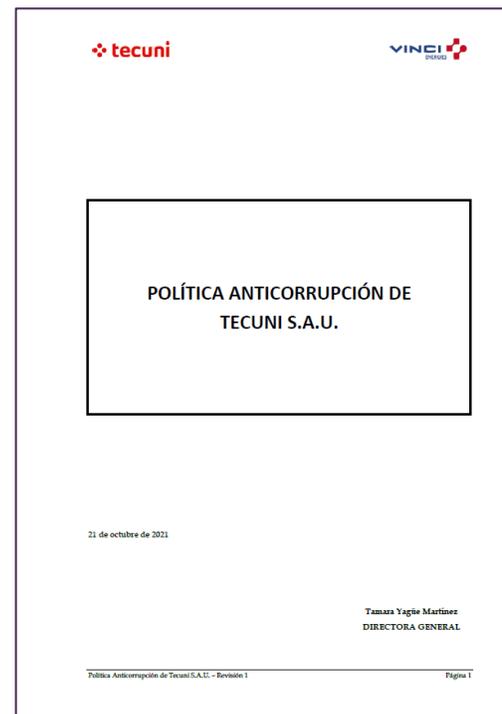
ESTADO INFORME NO FINANCIERO

4.2 Anticorrupción

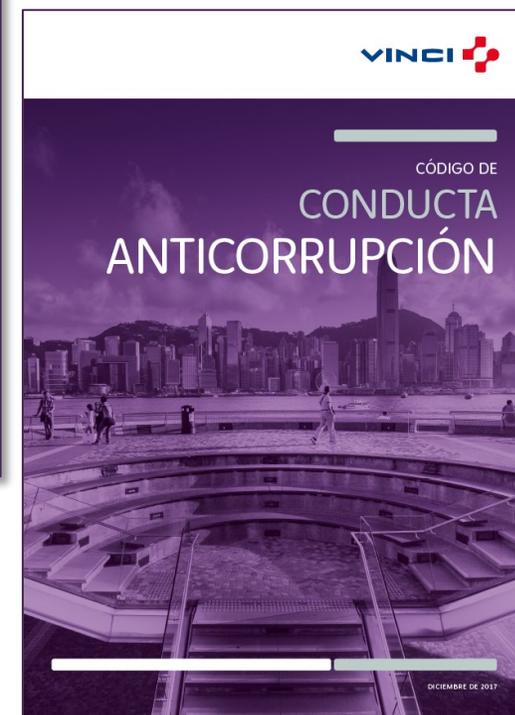
TECUNI tiene implementada una política anticorrupción y asume como propio el código de conducta anticorrupción del grupo VINCI donde se establecen, entre otros, los códigos que deben observarse entre nuestro personal y los grupos de interés que pueden ser representativos en nuestra actividad.

Nuestro Manifiesto, promueve el cumplimiento de los principios éticos. Nuestro Código de Ética y Comportamientos formaliza las normas de conducta que se imponen a todas nuestras empresas y colaboradores. La lucha contra la corrupción figura como el primero de estos principios. No se trata únicamente de que cada colaborador del grupo VINCI adopte un comportamiento intachable, sino que participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.

Xavier Huillard,
Presidente y Director General de VINCI



<https://www.omexom.es/app/uploads/sites/79/2021/11/Politica-Anticorrupcion.pdf>



<https://www.vinci.com/publi/manifeste/cor-2017-12-es.pdf>

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 4.3 Derechos humanos

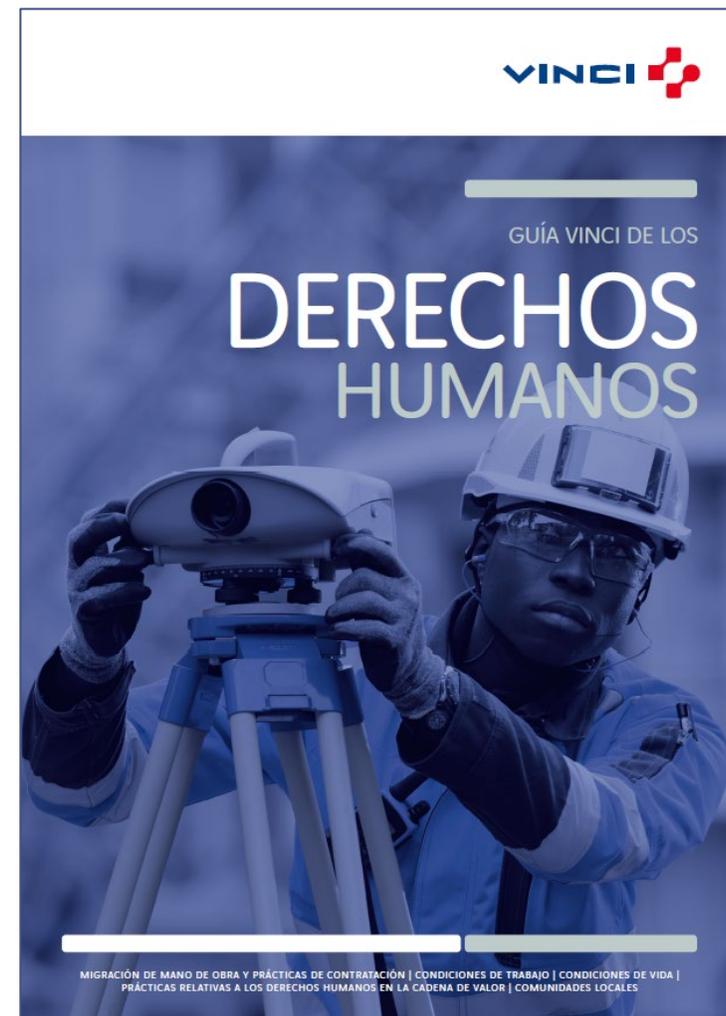
La Guía VINCI de los Derechos Humanos se ha elaborado partiendo de las principales convenciones internacionales, tales como, Naciones Unidas, OCDE y la OIT, así como de un estudio específico acerca de los riesgos e impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías.

Dentro de las directrices establecidas en este documento, se reconoce el respeto de las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

A través de estas directrices, TECUNI aplica los convenios fundamentales de la OIT, fomentando los derechos laborales, estimulando oportunidades dignas de empleo, mejorando la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

TECUNI reconoce el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales y en consecuencia reconoce el derecho de sus trabajadores a:

- Afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos de éste o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- Los afiliados/as podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a la actividad sindical.



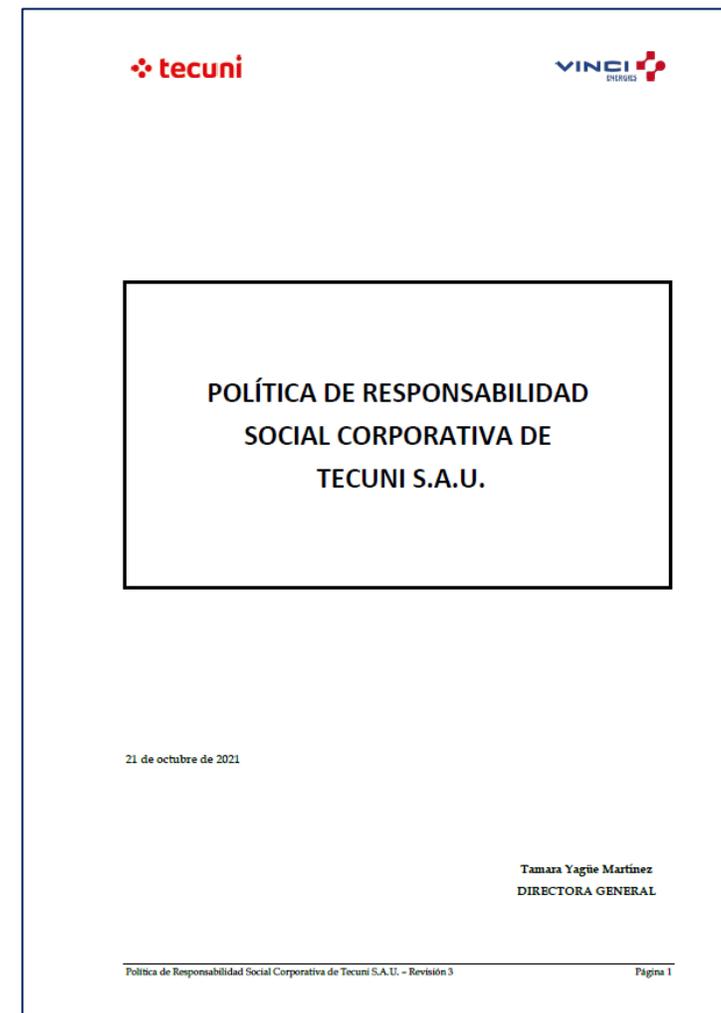
https://www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-es.pdf

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

4.4 Política de responsabilidad social corporativa

El propósito de la política de responsabilidad social corporativa es promover a TECUNI como una empresa sostenible en el ámbito económico, social y medioambiental. Al igual que VINCI, TECUNI como sociedad del grupo está comprometida con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como a canalizar acciones de apoyo a la consecución de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con esta política se pretende indicar el compromiso para controlar los canales de suministro, mejorar intangibles como la reputación, la confianza, la imagen de la empresa o el talento de las personas, así como establecer criterios sostenibles en la gestión tanto de proveedores como de clientes.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 4.5 Compromisos VINCI

Compromiso social

Todas las empresas VINCI, y por lo tanto TECUNI, tienen el deber de actuar dentro del respeto de los derechos fundamentales de las personas y comunidades locales a las que puedan afectar los proyectos.

- Velar por el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades
 - *Migración de mano de obra y prácticas de contratación*
 - *Condiciones de trabajo*
 - *Condiciones de vida*
 - *Prácticas relativas a los derechos humanos en la cadena de valor*
 - *Comunidades locales*
- Actuar como empleador responsable
- Garantizar la seguridad de cada colaborador
- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos
- Compartir el fruto del crecimiento
- Alentar el compromiso ciudadano de los colaboradores

Compromiso con el Medio ambiente

- Desplegar una política de eficacia ecológica
- Reducir el impacto de las actividades

Compromiso de Innovación

- Innovar de manera colaborativa y abierta

VINCI, y por lo tanto TECUNI como parte de su grupo, está adherido a iniciativas externas como:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/9989-VINCI>).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Dispone de los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero aprobados por Science Based Targets Initiative (SBTI).
- Reporta su contribución al Carbon Disclosure Project (CDP) en los programas de cambio climático, bosques y seguridad hídrica.



05 Información sobre la sociedad

TECUNI forma parte de la sociedad y colabora con algunos de sus agentes con el fin de estar presente en la comunidad de hoy y para ayudar en la creación de la sociedad de mañana.

Entre las partes interesadas de TECUNI, y con las cuales interactuamos de diversas formas, se encuentran:

- Nuestros trabajadores, la parte ventral de nuestra empresa y sobre la que edificamos la empresa.
- Los clientes, de ámbito público o privado, a quienes dirigimos nuestros esfuerzos.
- Nuestra empresa matriz, VINCI, la que nos conmina a cumplir sus compromisos internos y externos.
- Los fabricantes y proveedores, con los que colaboramos para satisfacer a los clientes.
- Los centros docentes, en los que buscamos nuestros trabajadores de mañana.
- Las entidades deportivas, organizaciones no gubernamentales y otras asociaciones, a las que apoyamos de diversas maneras.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Compromiso N° 4: ¡Juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!

Fundación VINCI

Visión general de la Fundación VINCI

Creada en 2002, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité actúa como vínculo de unión entre VINCI, actor global en concesiones y construcción, y el entorno asociativo.

Durante todos estos años, la Fundación ha apoyado acciones innovadoras de agentes que luchan contra la exclusión, a través del acompañamiento realizado por trabajadores del grupo, que se implican de manera continuada, aportando su dedicación en proyectos que ellos mismos impulsan.

La Fundación evalúa las propuestas de apadrinamiento de sus empleados y las respalda con soporte económico y cediendo parte del tiempo de la jornada laboral, para que los trabajadores puedan poner en marcha o colaborar con los distintos proyectos.

En 2015 las empresas de Grupo VINCI en España, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité, constituyen la Fundación VINCI España, una fundación hermana que se rige por los mismos principios, y que actúa como una organización sin ánimo de lucro dedicada a la lucha contra la exclusión social.

TECUNI, al igual que el resto de las filiales en España, colabora y participa en los proyectos de la fundación VINCI. El Comité de Selección de Proyectos, formado por varios colaboradores de las empresas VINCI en España, preselecciona los mejores proyectos que cumplen los fines fundacionales y los presenta al Patronato.



<https://www.fundacionvinci.es/>

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

En 2023, la FUNDACIÓN VINCI España ha apoyado 12 proyectos. En los últimos 9 años se han presentado 236 proyectos, de los cuales se han subvencionado un total de 73.

La Fundación se centra en cuatro áreas de actuación:



- **Acceso al empleo:** La Fundación apoya a los actores que trabajan por el acceso al empleo y a la formación.



- **Integración por la vivienda:** La Fundación anima a los actores que permiten el acceso y mantienen en la vivienda a personas vulnerables.



- **Movilidad solidaria:** La Fundación acompaña a aquellas iniciativas que favorecen la movilidad de grupos en exclusión social o profesional.



- **Barrios prioritarios y vínculo social:** La Fundación aporta su apoyo a las asociaciones que actúan para reforzar el vínculo social y luchan contra el aislamiento y contra la exclusión social de los habitantes de barrios prioritarios.

FUNDACIÓN
VINCI
ESPAÑA

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

La Fundación apoya a las entidades sin ánimo de lucro que trabajan principalmente por el acceso al empleo y la formación de personas en situación de vulnerabilidad.

Además, la Fundación VINCI España apoya no solo iniciativas encaminadas a la ayuda de comunidades desfavorecidas sino también la movilidad de personas en situación de vulnerabilidad para que consigan la mayor autonomía posible.

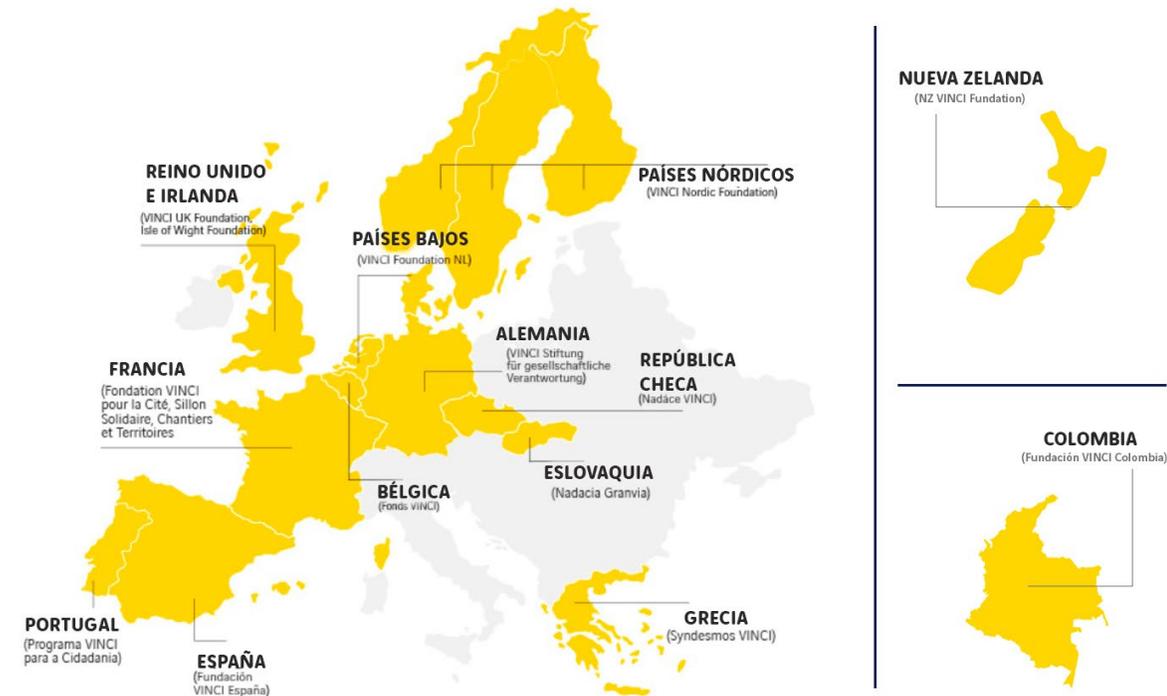
A través de estas acciones lo que buscamos es la implicación de nuestros colaboradores en cada una de las propuestas que presenten, ya que tenemos la firme convicción de que el enriquecimiento siempre es bidireccional. No solo se trata de lo que la Fundación pueda aportar, sino de las vivencias que nuestros colaboradores vayan a experimentar junto con las personas a las que ayudan.

La Fundación ofrece un doble apoyo a la Sociedad:

- Apoyo financiero.
- Patrocinio de las habilidades de los trabajadores de empresas VINCI.

Este doble apoyo es fundamental y, por ello, es imprescindible la implicación del padrino con el proyecto, aportando su saber hacer.

El Manifiesto de VINCI expone que nuestra actividad tiene un arraigo local y por ello apoyamos a los empleados y a las empresas del Grupo que propician directa o indirectamente solidaridad y la lucha contra la exclusión. Nos comprometemos a respaldar la solidaridad ciudadana de nuestros profesionales, en particular merced a las fundaciones que el Grupo tiene en el mundo entero.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

►5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Centros docentes

Desde TECUNI apostamos por la formación de los más jóvenes ayudándoles y orientándoles hacia sus trabajos del futuro. Realizamos colaboraciones con los centros de enseñanza de la margen izquierda, y especialmente con:

- Centro de Formación Somorrostro.
- Centro Integrado de Formación Profesional San Jorge LHII.

Además, somos socios colaboradores en la iniciativa creada por la Federación Vasca de Empresarios del Metal (FVEM) que han llamado Industria Erronka y que consiste en una oportunidad para que los alumnos se acerquen a la industria vasca y puedan ver de primera mano a qué se dedican las empresas vascas y cómo trabajan en su día a día. Las actividades en las que TECUNI ha participado este año, además del acto central realizado en el BEC con la participación de varios colegios, han sido las visitas a y de centros de enseñanza.

- Visitas a centros de enseñanza por parte de personal de la empresa:
 - IES Ellacuría Zurbaran BHI.
 - Colegio Pureza de María Bilbao.
 - Colegio Ángeles Custodios Ikastetxea.
 - IES Santa Cruz de Castañeda.
- Hemos recibido las visitas de los alumnos de los centros:
 - Centro de Formación Somorrostro.
 - Colegio Pureza de María Bilbao.



Becarios que realizaron sus prácticas formativas en Tecuni en el año 2023	Hombres	Mujeres	Total
	14	7	21

ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Entidades deportivas, organizaciones no gubernamentales y otras asociaciones

TECUNI fomenta activamente el desarrollo del deporte y apoya clubes y actividades específicas, entre las que se encuentran:

- El patrocinio al club de remo de Bilbao, el Deustu Arraun Taldea.
- El apoyo al Campeonato de Cross de España cuya prueba se realizó en Ortuella.
- El X Trail de Arrankudiaga – Zollo.
- La Carrera del Cinturón de Hierro de Bilbao.
- La XIII Edición del Ziklokros de Lezama en memoria de Jose Antonio Dañobeitia.

En noviembre y diciembre TECUNI habilita unas zonas para que el personal de la empresa done los juguetes usados de sus familias y se entregan a Koopera, entidad social impulsada por Cáritas, donde trabajan para crear empleo para personas en situación de exclusión social. Estos juguetes son procesados para posteriormente ser enviados a los 28 locales ubicados en todo el estado y puestos a disposición de niños más desfavorecidos.

Por otra parte, en 2023, con la colaboración de Donantes de Sangre de Euskadi, se ha propiciado la visita del autobús de donación de sangre en dos ocasiones, con el fin de que nuestros trabajadores tengan la oportunidad de realizar una donación dentro del horario laboral.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.2 Subcontratación y proveedores

Para garantizar los más altos niveles de calidad que los clientes nos exigen, debemos poner una atención y control constantes en la metodología de trabajo y ejecución del servicio. Así, en TECUNI se priorizan aquellos proveedores de materiales y servicios que, por sus efectos en la seguridad y/o continuidad del servicio, pueden influir de manera significativa en la calidad final prestada por parte de TECUNI al cliente.

Los proveedores se clasifican en **proveedores de materiales y proveedores de servicios**. Actualmente, tenemos homologados activos más de 1.100 proveedores.

Disponemos de Procedimientos y Políticas que describen la gestión de la prestación del servicio, los cuales se detallan a continuación:

- **Procedimiento de compras.** Se definen las condiciones generales de compra que incluyen los requisitos a cumplir en cuanto a calidad, medio ambiente, seguridad y salud, así como documentación legal.
- **Procedimiento de evaluación de proveedores de materiales / servicios.** Describe la sistemática para la gestión de los proveedores de materiales / servicios importantes.
- **Procedimiento de elaboración de contratos con subcontratas.** Se definen las condiciones de subcontratación que incluyen los requisitos de cumplimiento en materia de calidad, medio ambiente, gestión energética seguridad y salud y laboral.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

► 5.2 Subcontratación y proveedores

Tecuni evalúa sus proveedores desde el inicio de la actividad comercial teniendo en cuenta diferentes puntos relativos a la calidad, precio, servicio, plazos de entrega y respuesta y si poseen medidas en materias medioambientales, gestión energética, responsabilidad social, igualdad de oportunidades e inserción social, beneficios sociales para sus empleados y conciliación laboral, también les evalúa periódicamente a través de las lecciones aprendidas, que se generan a cierre de proyecto e identifican posibles problemas e incidencias relacionados con el proveedor de equipamiento o el subcontratista del proyecto. Si algún proveedor da resultados negativos se toma una decisión sobre las acciones correctivas y/o sancionadoras que se llevarán a cabo, siendo de este modo la reevaluación continua. Debido a esta evaluación constante, Tecuni no realiza auditorías a sus proveedores.

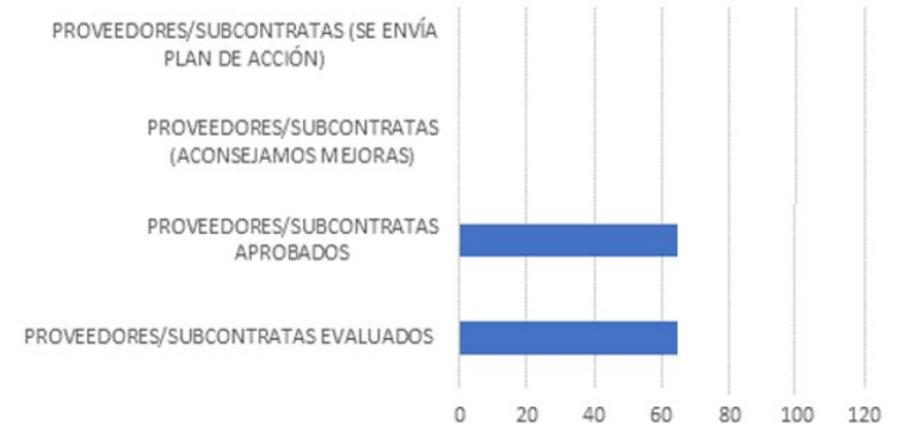
Las subcontratas se evalúan de forma continua en la plataforma e-coordina, con la renovación de la documentación obligatoria que deben aportar. Los subcontratistas que no actualizan la documentación son susceptibles de no poder acceder a los centros de trabajo del cliente para desarrollar los servicios contratados.

A continuación, se presenta un resumen de los resultados de la evaluación realizada en 2023:

- Número de proveedores/subcontratas evaluados: 70.
- Número de proveedores/subcontratas evaluados y aprobados: 70
- Número de proveedores/subcontratas evaluados a los que se les recomienda que tomen medidas para mejorar sus deficiencias: 0.
- Número de proveedores evaluados a los que se les envía el requerimiento de un plan de acción: 0.

Desde el punto de vista de la corrupción y RSC, se analizan anualmente los diez principales proveedores y subcontratas utilizados, incluyéndose en este análisis aspectos financieros, de cumplimiento ético, reputación, etc. Del análisis realizado, todos los proveedores y subcontratas han resultado homologados positivamente por TECUNI.

Durante el periodo evaluado, TECUNI ha trabajado con 700 proveedores y subcontratas.



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

5.3 Clientes

TECUNI, como empresa certificada en ISO 9001, tiene un procedimiento para recoger, analizar y solventar las reclamaciones que recibe de sus clientes. Todas las reclamaciones interpuestas en 2023 se han solucionado satisfactoriamente para el cliente.

Por otra parte, TECUNI analiza la percepción de la satisfacción de los clientes de forma anual. Se realiza sobre una muestra de los clientes sobre los que se han efectuado trabajos durante el año anterior y son elegidos por cada Gerente de Negocio. El análisis refleja la confianza que los clientes depositan en nuestra empresa.

Satisfacción de Clientes



ESTADO INFORME NO FINANCIERO

5.4 Información fiscal

Resultados de TECUNI SAU, del ejercicio 2023:

Resultado por año en miles de €	2023	2022	2021
Resultado contable antes de impuestos	8.291	5.119	4.207
Base imponible fiscal	6.686	3.086	2.088
Impuesto sobre beneficios pagado	1.524	663	491
Subvenciones públicas recibidas	43	11	11





Cumplimos la promesa de la transición energética