

Estado de información no financiera

2023

Informe de sostenibilidad

 **levitec**

2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN A LEVITEC: COMPROMETIDA CON LA SOSTENIBILIDAD.....	3
2. SOBRE GRUPO LEVITEC.....	4
3. NUESTRO CAMINO SUMANDO ENERGÍAS.....	7
4. ORGANIZACIÓN.....	10
5. NUESTRA ACTIVIDAD.....	14
6. GESTIÓN DEL RIESGO EN GRUPO LEVITEC.....	18
7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	20
8. COMPROMISOS DEL GRUPO LEVITEC.....	27
8.1. COMPROMISO CON LA GESTIÓN SOSTENIBLE.....	27
8.2. COMPROMISO FINANCIERO. Rentabilidad y eficiencia en la estructura financiera.....	33
8.3. COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	35
8.4. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE.....	60
8.5. COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD.....	73
8.6. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS.....	80
9. INFORMACIÓN FISCAL.....	84
10. ANEXO I.....	85
11. ANEXO II – Las 120 Acciones de Bienestar Social 120.....	89

1. INTRODUCCIÓN A LEVITEC: COMPROMETIDA CON LA SOSTENIBILIDAD



Este informe es fiel reflejo del compromiso asumido por Grupo Levitec con la inclusión de la Responsabilidad Social Corporativa como parte fundamental de su plan estratégico, considerándola como un aspecto relevante en el proceso de toma de decisiones.

El presente documento se ha elaborado siguiendo los estándares establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI), haciendo referencia a dichos principios en ciertos indicadores seleccionados de acuerdo con la naturaleza del modelo de negocio y las actividades de Grupo Levitec. También, se han considerado los requisitos sugeridos por otras iniciativas relevantes para la empresa, como la Guía para la elaboración de memorias de Responsabilidad Social de Aragón.

Asimismo, cumple con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y el Real Decreto-Ley 18/2017, que transpone la Directiva de Información No Financiera, formando parte del Informe de Gestión adjunto a las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo Levitec correspondientes al ejercicio 2023.

Con este informe, Grupo Levitec trata de alcanzar los siguientes objetivos:

- ☑ Otorgar la debida importancia y visibilidad a la gestión de la sostenibilidad dentro del Grupo.
- ☑ Transmitir cuáles han sido los hitos y resultados más importantes en el ejercicio y resaltar el valor que las actividades del Grupo proporcionan a sus grupos de Interés.
- ☑ Comunicar los criterios y prácticas de gestión que sigue el Grupo para garantizar que sus operaciones se desarrollan de forma eficiente, transparente y responsable.
- ☑ Adaptar nuestro reporting a las mejores prácticas empresariales existentes.

Tanto los riesgos aquí identificados, como los controles y políticas desarrollados para su mitigación, son la base sobre la que se elabora el presente “Estado de Información no financiera. Informe de sostenibilidad Grupo Levitec.”



2. SOBRE GRUPO LEVITEC

El origen de LEVITEC SISTEMAS, S.L se sitúa en el año 2002 en la provincia de Huesca. Comenzó siendo una empresa gestionada por dos autónomos electricistas, centrando su actividad en el desarrollo de proyectos eléctricos de media y baja tensión en el sector logístico e industrial.

Sus inicios coinciden con la adjudicación de un primer gran contrato para la ejecución de las instalaciones eléctricas de la Estación Intermodal AVE de Zaragoza. “Nunca pudimos vislumbrar en lo que se iba a convertir lo que iniciamos unos electricistas, con el único propósito de tener un puesto de trabajo en nuestra tierra para poder estar junto a nuestras familias” según palabras de Pablo Lera, socio fundador y actual Presidente Ejecutivo de la compañía.

Levitec Sistemas, S.L., matriz del Grupo, es una empresa aragonesa con más de 20 años de experiencia en ofrecer diseño y ejecución de instalaciones eléctricas, mecánicas y de eficiencia energética en los sectores logístico, industrial y terciario.

También nos hemos especializado en servicios de instalación complejos como centros de datos, autoconsumo solar, generación de energía.

Nuestro modelo de sostenibilidad y crecimiento se basa en la energía y se sustenta en cuatro pilares fundamentales:

1. Una cartera diversificada y de calidad de proyectos.
2. Una capacidad productiva efectiva y eficiente.
3. Una estructura financiera sólida y flexible.
4. Una estrategia y cultura corporativa alineada con los objetivos de nuestros colaboradores, lo que incluye empleados, accionistas, inversores, clientes, proveedores, sector financiero, administraciones públicas, medios de comunicación y sociedad civil.

Nuestra prioridad es ofrecer soluciones de alta calidad adaptadas a las necesidades individuales de cada cliente y contribuir a su transición hacia un modelo energético más sostenible.

La trayectoria y evolución de Levitec han sido catalizadores para una reevaluación profunda de nuestra visión corporativa y empresarial. En un mundo donde el medio ambiente y la sociedad están en constante cambio, reconocemos la necesidad de implantar procesos comprometidos con la sostenibilidad, el medio ambiente y el bienestar social.

En Levitec, proporcionamos soluciones renovables, somos agentes de cambio positivo y llevamos a cabo acciones sociales.

MISIÓN

Acompañar en todas las fases del proyecto

Estar siempre cerca del cliente, acompañándolo en todas las fases del Proyecto: diseño, ejecución y postventa. Para cubrir sus necesidades y objetivos dentro de las diferentes áreas de negocio, de una manera eficaz y eficiente tanto en planning como en costes, aplicando los mayores estándares de calidad y control a cada uno de los proyectos

VISIÓN

Talento e Innovación

Lograr ser un Grupo empresarial referente e innovador en el ámbito nacional e internacional en operaciones de infraestructuras con un alto valor añadido diferenciador de ingeniería y calidad al servicio del cliente.

VALORES

Compromiso Social-ESG

Siempre hemos considerado que los valores son como nuestra alma, son los cimientos en los cuales se sustenta el Grupo.

El compromiso y la responsabilidad con las funciones de su puesto de trabajo, la transparencia y la confianza de todos los miembros de la empresa es lo que buscamos en todas sus interacciones con los clientes, los proveedores y con todas las personas que son parte de la compañía, tanto con los colaboradores externos como con los internos. Trabajar con transparencia hace que generemos confianza.

En Grupo Levitec estamos concienciados con el compromiso social. Tenemos el deseo de devolver a la sociedad lo que ella nos está dando.

Cultura Corporativa

La cultura corporativa es el conjunto de reglas y comportamientos no escritos de una organización que se han ido creando a lo largo del tiempo y que afecta a todos los profesionales de la empresa, a la forma en la que interactúa con el entorno, clientes, proveedores, competidores y grupos de interés.

En Grupo Levitec llevamos varios años cambiando deliberadamente la cultura de la organización. La dirección de la empresa es consciente del esfuerzo e inversión de tiempo y recursos que ello supone; llevamos un gran camino realizado, y cada vez estamos más cerca del propósito del cambio. Los líderes de la compañía, tanto la alta dirección como los mandos intermedios, son cada vez más conscientes de ello.

Nuestra cultura corporativa está enfocada en:



El desarrollo, el crecimiento y la expansión desde la estrategia



La satisfacción de los clientes y proveedores



El bienestar de sus trabajadores y el sentido de pertenencia a la compañía



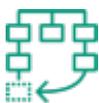
La motivación y unidad en sus equipos de trabajo



La mejora y transparencia en la comunicación interna de la empresa



El liderazgo por misiones



Reestructuración interna, diseñando nuevos procedimientos para facilitar el trabajo y organizarlo de una manera más eficaz y pautada



Procesos de acogida y mentoring a los nuevos empleados en la compañía, con un cronograma de incorporación, seguimiento y evaluación del trabajador

3. NUESTRO CAMINO SUMANDO ENERGÍAS

Año 2002. El origen

El origen de Levitec Sistemas, S.L. se sitúa en el año 2002, en la provincia de Huesca. Comenzó siendo una empresa gestionada por dos autónomos electricistas, centrando su actividad en el desarrollo de proyectos eléctricos de media y baja tensión en el sector logístico industrial.

Años 2003-2008: Consolidación de la compañía

Estos años fueron claves para la consolidación de la empresa, gracias a la ejecución de proyectos emblemáticos en Aragón, como la Estación Intermodal Delicias y la electrificación, automatización y supervisión del canal de Cinco Villas (60Km), entre otros.

Años 2009-2010: Nuestro valor añadido

En febrero de 2009 se incorporan los primeros técnicos ingenieros electricistas en la compañía, desde entonces la plantilla que integra Levitec se ha convertido en su valor diferencial dentro del sector.

El área Técnica Comercial y de Producción ejecuta más de 50.000 m2 de proyectos del sector logístico e industrial y se abre una sede en Zaragoza.

Año 2012: Inicio Instalaciones Mecánicas

En 2012, tras 10 años de crecimiento comienza la diversificación y se crea el Departamento de Ingeniería en Instalaciones Mecánicas, iniciando proyectos de climatización y HVAC.

Este mismo año se firma el primer proyecto para la instalación completa del grupo textil H&M en Torrejón (Madrid), es una plataforma logística de 40.000 m2.

Este trabajo confirmó la profesionalidad con la que Levitec afronta los proyectos, buscando optimizar las soluciones técnicas y económicas con el fin de ofrecer a sus clientes las mejores soluciones, cumpliendo con los estándares de calidad y plazos estipulados.

Años 2013-2015: Internacionalización

Los primeros pasos hacia la internacionalización de la compañía se dieron en 2013 gracias a la asociación de Levitec y Madec Electricité, empresa líder en Francia con más de 50 años de experiencia en instalaciones del sector comercial (hoy en día disuelta).

Durante este periodo, Levitec ejecuta proyectos en varios países europeos, entre ellos en Francia, Italia, Alemania y Portugal.

Años 2016-2018: Despegue de Levitec

Varios son los hitos importantes que tienen lugar entre 2016 y 2018. Se destacan, principalmente, la apertura de una sede en Madrid, un aumento exponencial en la cifra del volumen de negocio, alcanzando una facturación superior a los 12 millones de euros y la incorporación de procesos para la captación y retención de talento.

Levitec cuenta con 28 trabajadores en plantilla.

Años 2019-2021: La transformación a Grupo

En 2019 la ejecución integral del proyecto Litera Meat se corona como uno de los más claves dentro de las áreas eléctricas y mecánicas de la compañía.

En los años 2020 y 2021 se decide ir un paso más allá y convertir el desarrollo en uno de los ejes principales de la compañía. Apostando por la creación del Departamento de Energías Renovables mediante la firma del acuerdo corporativo con la compañía Forestalia. De esta forma, surge el desafío de desarrollo, ejecución y puesta en marcha de 500 Mws en Aragón mediante la compraventa y creación de Sociedades dependientes para cada uno de los proyectos de generación, surgiendo así la estructura Grupo Levitec que se muestra en el siguiente epígrafe.

Asimismo, se da otro salto cualitativo gracias al desarrollo de otras líneas de negocio como son mantenimiento y autoconsumo.

El Grupo alcanza la significativa cifra de 100 trabajadores.



Años 2022-2023

Durante estos ejercicios el Grupo se desarrolla y potencia una nueva línea de negocio dedicada a los Data Center, se crea filial en Portugal para atender proyectos en el mercado luso, se superan los más de 300 empleados y se obtiene unos ingresos superiores a los 170 millones de euros.

Como hitos más destacables:

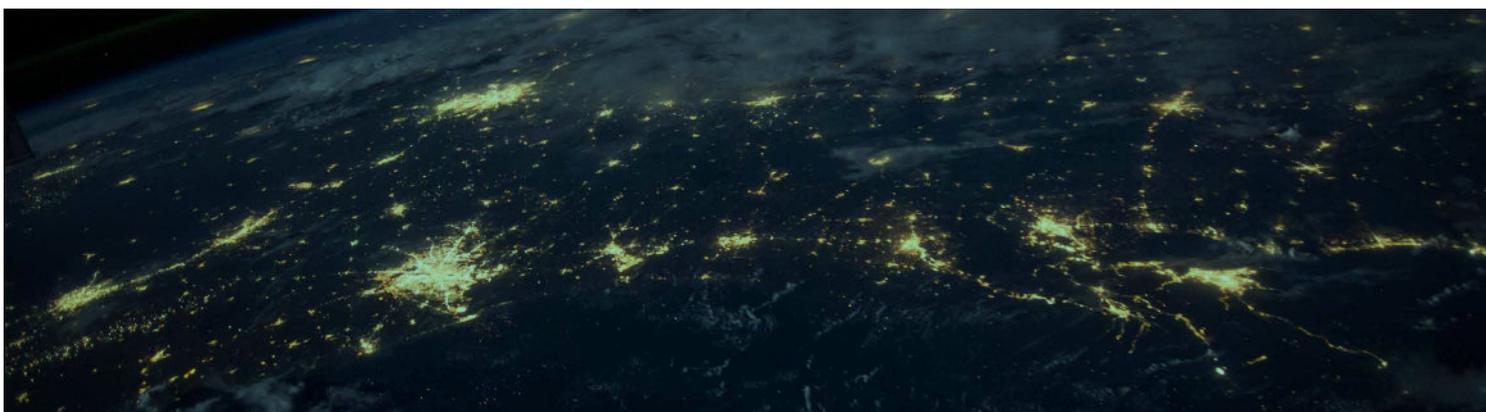
- ☑ Se finaliza, con éxito, la construcción de 7 proyectos de generación fotovoltaica para una totalidad de 143 MWs. Remarcar que uno de ellos fue el PFV Calatayud I de 50 MWs, uno de los proyectos de generación fotovoltaica más grande de Aragón y se ejecutan más de 100 instalaciones de autoconsumo.
- ☑ Ejecución de 4 Data Centers hyperescalares con una potencia instalada superior a 80 MWs.

Año 2024 y siguientes

En cuanto al futuro, la ambición de Levitec es mantener su liderazgo en materia de sostenibilidad, aprovechando tanto la experiencia acumulada como las nuevas regulaciones y demandas del mercado a las que nos enfrentamos en la actualidad.

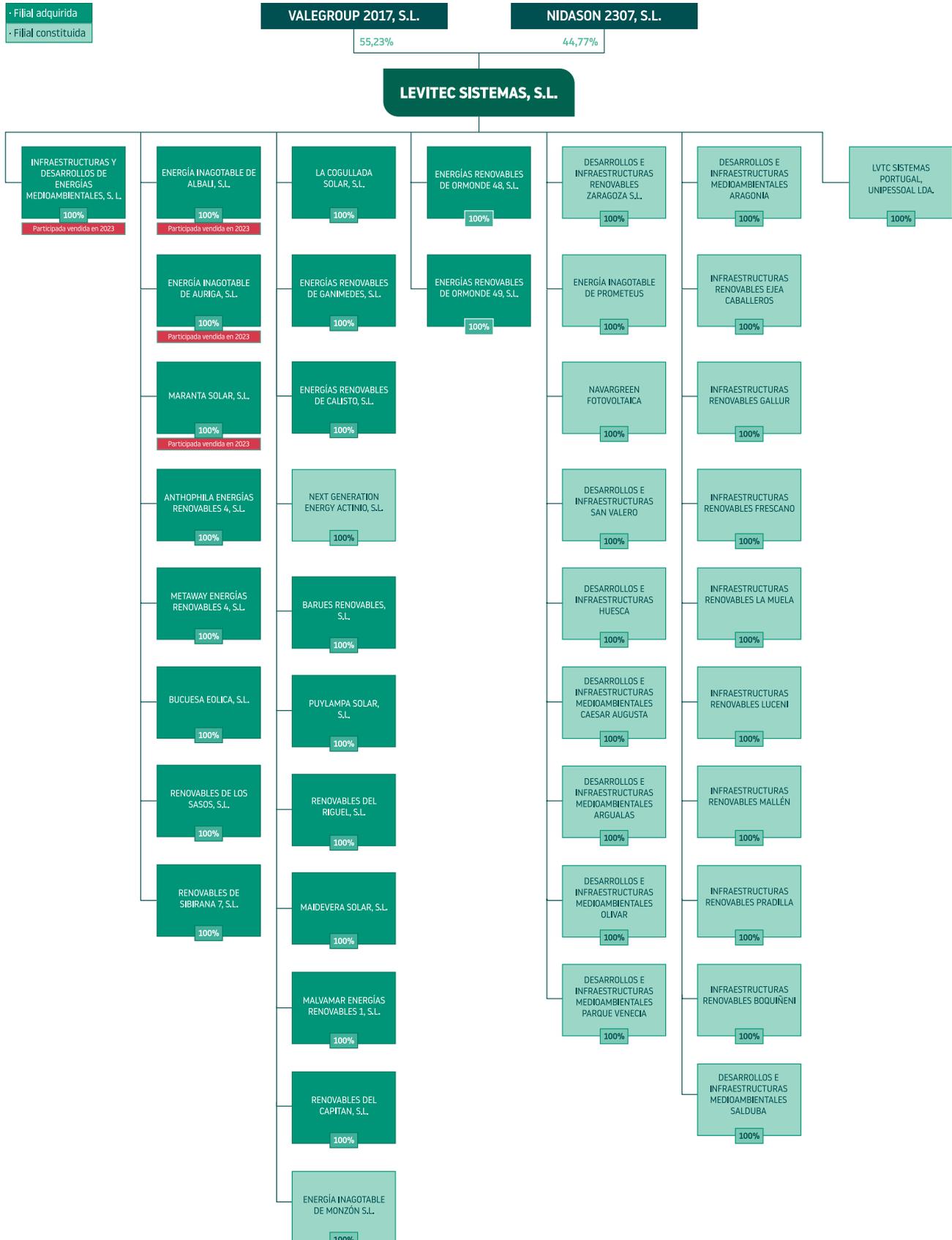
En la práctica, Levitec cuenta con una cartera de proyectos de generación de energía renovable que añadirán 250 MW de potencia a nuestros proyectos ya realizados. Si se tienen en cuenta las plantas de generación y proyectos de autoconsumo ejecutados durante los años 2022 y 2023, la contribución total de la compañía en términos de energía fotovoltaica instalada se elevará a más de 450 MWp en Aragón, lo que equivale a energía verde para 330.000 hogares y un ahorro de 320.000 tn de CO₂.

Además, Levitec se posiciona como uno de los principales instaladores de Data Center en la Comunidad. Con ello, la empresa entra de lleno en la conjunción de esta línea de negocio, puntera en el ámbito tecnológico del que los Centros de Proceso de Datos son protagonistas, con la del suministro de energía eléctrica, natural y sostenible que estos operadores de la nube demandan allí donde deciden ubicarse. Y lo están haciendo en nuestras principales zonas de actuación.



4. ORGANIZACIÓN

4.1 ESTRUCTURA SOCIETARIA GRUPO LEVITEC 2023



4.2 ORGANIGRAMA GRUPO LEVITEC

4.2.1 ÓRGANOS DE GOBIERNO

En cuanto a la forma jurídica y los órganos de gobierno, Levitec Sistemas, S.L. actúa como la matriz del Grupo. La organización del Grupo se estructura bajo el liderazgo del Comité Ejecutivo y el Comité de Dirección, los cuales supervisan todos los departamentos.

La estructura empresarial es vertical donde se desarrolla el esquema formal de relaciones, comunicaciones, procesos de decisión, procedimientos y sistemas dentro del conjunto de las personas, factores materiales y funciones para llegar a la consecución de los objetivos de cada departamento y globales de Levitec.

COMITÉ EJECUTIVO

Órgano que se asegura del buen funcionamiento de la organización, la determinación y el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. Actualmente se encuentra constituido por

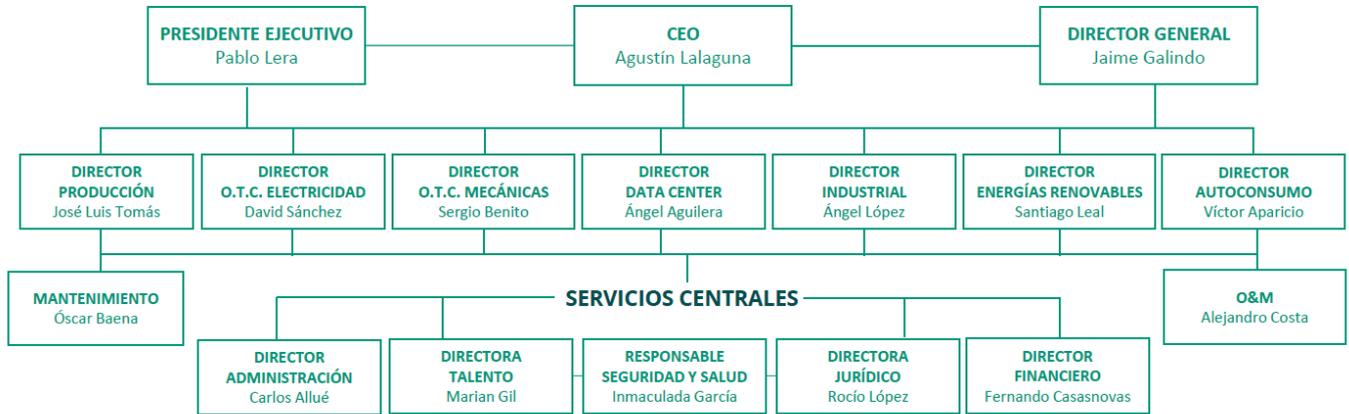
- **Pablo Lera** | Presidente Ejecutivo y socio fundador de Levitec
- **Agustín Lalaguna** | CEO / Consejero Delegado
- **Jaime Galindo** | Director General y socio de Levitec

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Compuesto por los 3 miembros del Comité Ejecutivo antes mencionados y los directores de los departamentos de:

- Producción e Industrial
- Oficina Técnica Eléctricas y Mecánicas
- Energías Renovables
- Data Center
- Autoconsumo
- Mantenimiento y O&M
- Servicios Centrales
- Administración
- Talento y Mejora Continua
- Jurídico
- Financiero
- Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

ESTRUCTURA DIRECTIVA LEVITEC



4.3 GRUPO LEVITEC EN CIFRAS

Datos Operacionales	2023	Personas	2023
Proyectos Ejecutados	89	Número de empleados	302
MW instalados	176	Horas de formación totales	5.195
Proyectos en operación	91	Nuevas contrataciones	122
Países en los que opera	2	Edad media	42
		Contratación indefinida	97%

Datos Económicos	2023
Facturación	144.838.130 €
Cifra de negocio	158.518.881 €
EBITDA	33.293.561 €
Resultado	26.040.115 €
Ratio Deuda Financiera Neta / EBIDTA	-0,31

Buen Gobierno	2023
Directivos	10
Nº mujeres en Equipo Directivo	2
Tn de CO ₂ evitadas	159.282
Importe destinado a proyectos sociales	9.080 €
Importe destinado a patrocinios	74.440 €

5. NUESTRA ACTIVIDAD

Grupo Levitec, con una sólida trayectoria de más de dos décadas, está experimentando un crecimiento sin precedentes que refleja el sólido desarrollo de todas sus áreas de negocio.

INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y MECÁNICAS

Grupo Levitec destacamos por nuestro compromiso en el diseño y ejecución de instalaciones mecánicas y eléctricas, siendo un referente en los sectores logístico-industrial. Tenemos una reputación sólida y confiable gracias a la experiencia y calidad de nuestros proyectos.

Además, hemos demostrado la capacidad para enfrentar los desafíos más complejos en el diseño y la ingeniería de instalaciones mecánicas y eléctricas, evidencia de ello es nuestra dilatada experiencia en el sector. Nuestro equipo altamente capacitado de ingenieros y técnicos posee un profundo conocimiento en el diseño, la planificación, la implementación y el mantenimiento de sistemas eléctricos y mecánicos, asegurando los mejores resultados para nuestros clientes.

En Grupo Levitec ofrecemos soluciones integrales a nuestros clientes mediante proyectos bajo la modalidad llave en mano. Desde la conceptualización hasta la puesta en marcha, nos encargamos de cada etapa del proceso para garantizar la entrega de instalaciones de alta calidad y rendimiento. Esta aproximación a la instalación nos permite ofrecer a nuestros clientes una experiencia sin preocupaciones y resultados que cumplen con sus expectativas y necesidades específicas.

Nuestra capacidad para entregar proyectos en tiempo y forma, cumpliendo con los estándares más exigentes de calidad y seguridad, nos ha permitido tener la confianza de una amplia cartera de clientes, tanto a nivel nacional como internacional.

El área de instalaciones mecánicas y eléctricas ha sido un pilar fundamental en el crecimiento y la diversificación del Grupo. Aprovechando nuestra experiencia y reputación en este campo, hemos expandido nuestras operaciones hacia nuevos horizontes, incluyendo como nuevas líneas de negocio las áreas de centro de procesamiento de datos, la generación de energía fotovoltaica, el autoconsumo solar y la eficiencia energética. Esta diversificación nos permite adaptarnos a las necesidades cambiantes del mercado y seguir ofreciendo soluciones innovadoras y eficientes a nuestros clientes.



CENTROS DE PROCESO DE DATOS

El auge del sector de los centros de datos en Aragón y España ha situado a la región como un referente en el almacenamiento y procesamiento de datos en el sur de Europa, respaldado por el compromiso e interés de destacadas multinacionales. En este escenario, Levitec emerge como un actor único dentro de este sector, gracias a nuestra solvencia técnica y capacidad de producción.

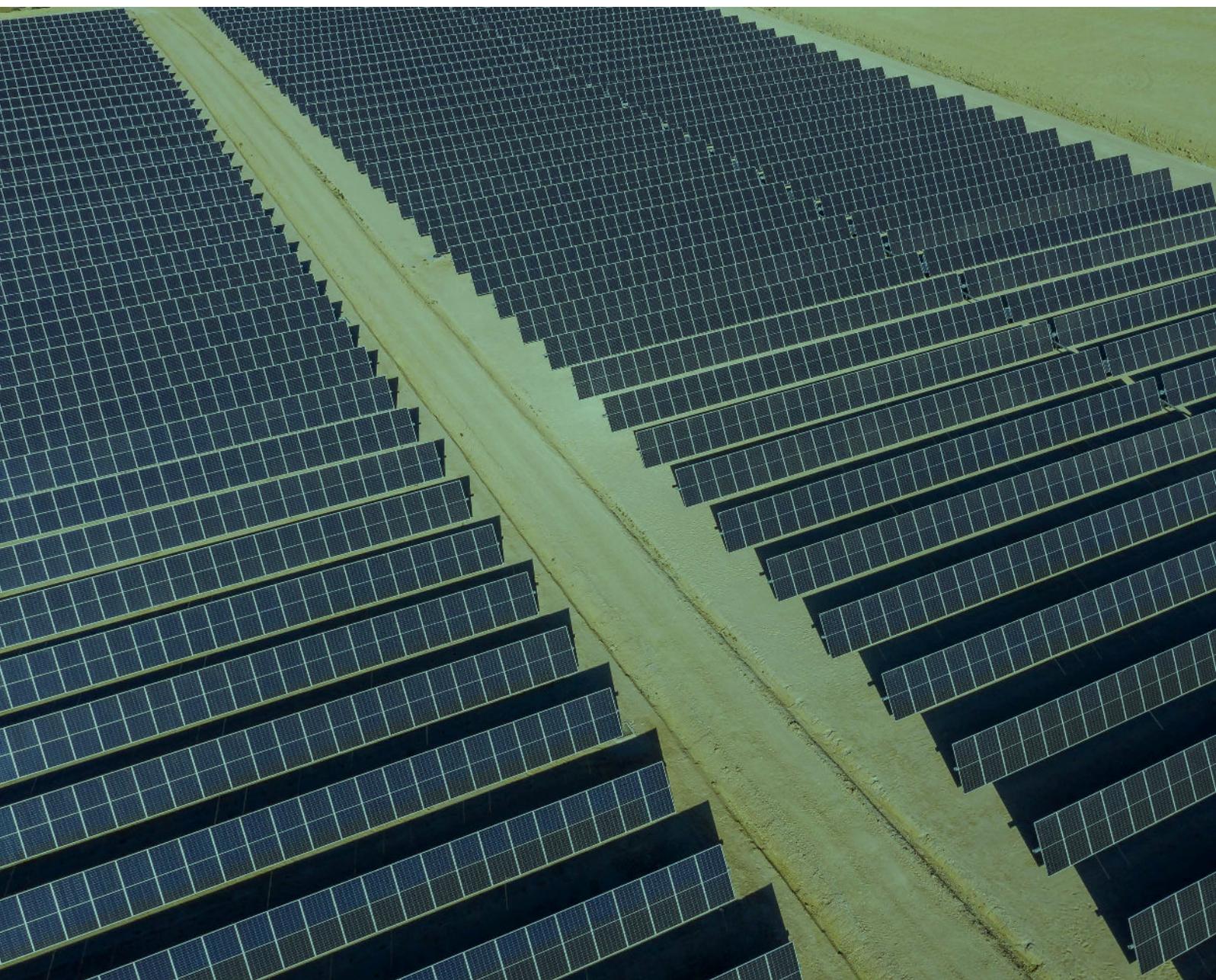
El compromiso y la capacidad de ejecución de Grupo Levitec con este nuevo sector, se refleja en su aptitud y disposición para afrontar 4 proyectos iniciales de más de 80 MW al mismo tiempo y en cuatro localizaciones diferentes a nivel nacional. Esta demanda exponencial y el carácter industrial de estas instalaciones representan un desafío técnico y de gestión que Grupo Levitec aborda con determinación y éxito.

En Grupo Levitec, desarrollamos soluciones completas para centros de procesamiento de datos. Nuestro equipo altamente cualificado se encarga del diseño, la implementación y el mantenimiento de sistemas eléctricos y mecánicos que garantizan un funcionamiento óptimo de los CPD. Desde la instalación de sistemas de alimentación ininterrumpida hasta la implementación de sistemas de refrigeración de alta eficiencia, nuestro enfoque es proporcionar soluciones a medida que cumplen con los estándares más exigentes del sector y con las expectativas de nuestros clientes.



ENERGÍAS RENOVABLES

Grupo Levitec estamos comprometidos con el impulso de las energías renovables como una parte fundamental en su visión de un futuro sostenible. Con una estrategia y enfoque centrados en la innovación y la eficiencia energética, el Grupo se posiciona como un líder en el diseño, construcción, implementación y mantenimiento de instalaciones de energías renovables. Esta declaración inicial es reflejo de nuestro compromiso en contribuir positivamente al medio ambiente y a la creación de un mundo más limpio y sostenible. Por ello, y gracias a su acreditada capacidad de adaptación y diversificación, Levitec aborda el creciente mercado de las energías renovables con optimismo y determinación.



• *Autoconsumo*

El departamento de autoconsumo y eficiencia energética está especializado en instalaciones fotovoltaicas que se presenta como una alternativa sostenible al consumo de energía tradicional y permite mitigar los costes energéticos, resultando más económico y respetuoso con el medio ambiente.

El enfoque personalizado de la compañía, optimiza los recursos y aumenta el ahorro en la factura eléctrica a través de un proceso adaptado a las necesidades de cada cliente. Contamos con un equipo altamente cualificado de expertos en energía solar, con amplia experiencia en diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de autoconsumo fotovoltaico.

Gracias al enfoque personalizado, el sólido respaldo de sus clientes y la dedicación en cada proyecto, Levitec ha realizado más de 150 proyectos e instalado más de 20MW de autoconsumo fotovoltaico, impulsando soluciones sostenibles y eficientes, tanto en suelo como en cubierta.

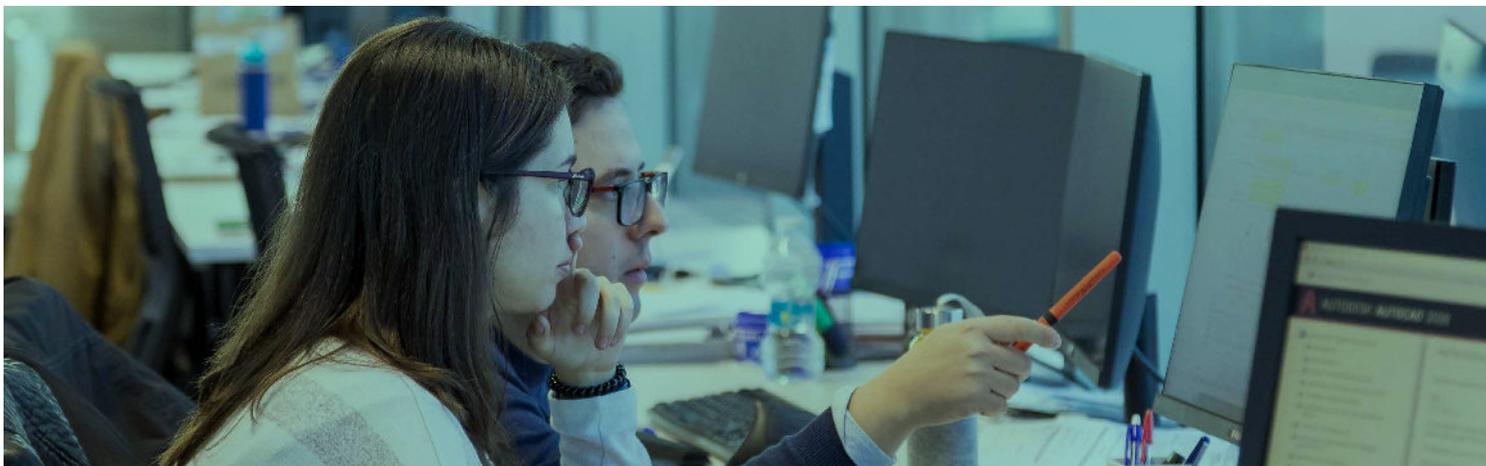


6. GESTIÓN DEL RIESGO EN GRUPO LEVITEC

Grupo Levitec, con una sólida trayectoria de más de dos décadas, está experimentando un crecimiento sin precedentes que refleja el sólido desarrollo de todas sus áreas de negocio.

Entorno económico general	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de precios tanto en materia prima como de los componentes principales. • Subidas de tipos de interés. • Factores Geopolíticos • Desaceleración económica internacional.
Entorno sectorial	<ul style="list-style-type: none"> • La entrada de nuevos competidores en el mercado que podrían afectar la capacidad de la empresa para mantener márgenes de beneficio saludables y fidelizar nuevos clientes. • Malas praxis que deriven en una crisis reputacional sectorial
Riesgos ambientales y regulatorios	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en las regulaciones ambientales pueden afectar la demanda de servicios relacionados con energías renovables y la eficiencia energética en centros de datos.
Fluctuación de precios	<ul style="list-style-type: none"> • La volatilidad en los precios de la energía y los materiales de construcción podría impactar en los costos de operación y en la rentabilidad de los proyectos. Además, fluctuaciones en los tipos de cambio podrían afectar a la rentabilidad de los contratos de compraventa con fondos de inversión.
Relación con proveedores y cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> • Las interrupciones en la cadena de suministro, ya sea debido a problemas de suministro de componentes clave o a la incapacidad de los proveedores para cumplir con los plazos, pueden afectar la capacidad de la empresa para completar proyectos a tiempo y dentro del presupuesto.
Relaciones con el personal	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de personal cualificado y capacitado en el campo de la electricidad y la mecánica podría limitar la capacidad de la empresa para completar proyectos con éxito y mantenerse al día con las últimas tecnologías y prácticas de la industria. • La Desmotivación del personal evaluado mediante bajas voluntarias

Tras señalar estos riesgos que podrían afectarnos como Grupo, consideramos necesario identificar, evaluar y gestionar los mismos de manera efectiva para mantener la competitividad en el sector y asegurar el éxito a largo plazo de LEVITEC.



Los impactos que el Grupo podría experimentar como resultado de una gestión ineficaz de los riesgos previamente identificados serían los siguientes, agrupados en el corto, medio y largo plazo:

<p>Impactos a corto plazo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Daños reputacionales: Los incidentes relacionados con la seguridad en obra y el impacto ambiental o no cumplimiento normativo ambiental pueden dañar la reputación de Levitec con sus grupos de interés claves. • Interrupciones en la operación: Las interrupciones en las ejecuciones de los proyectos debido a fallos en la cadena de suministro pueden afectar la capacidad del Grupo para cumplir con los compromisos contractuales y satisfacer las demandas de los clientes provocando pérdidas financieras inmediatas.
<p>Impactos a medio y largo plazo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de clientes actuales y potencias: La pérdida de confianza de los clientes debido a daños reputacionales o interrupciones en la operación puede resultar en una disminución de las ventas y una minoración de su cuota de mercado a medio plazo, generándose a largo plazo una pérdida de competitividad. • Costes adicionales para la mitigación de los riesgos: La necesidad de implementar medidas correctivas para abordar los riesgos no identificados correctamente en su tiempo y forma puede generar un gasto significativo adicional no presupuestado. • Daño a la marca y la reputación: Los impactos acumulativos de problemas anteriormente mencionados dañarían irreparablemente la marca, imagen y reputación del Grupo a largo plazo

En Grupo Levitec nos apoyamos en los siguientes procedimientos para tratar de avanzar y evaluar los riesgos, y minimizar el impacto de los mismos:

<p>1) Análisis de riesgos conforme a estándares reconocidos:</p>	<p>Utilizamos metodologías de análisis de riesgos reconocidas a nivel nacional, europeo o internacional, por ello Levitec presenta los siguientes certificados ISO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 9001: Sistemas de Gestión de la Calidad (SGC): Gestión de la calidad en una organización. Centrados en la mejora continua, la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa. • ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental (SGA): Gestión ambiental, identificando y gestionando los impactos ambientales de las actividades y servicios del Grupo. Son realizadas periódicamente evaluaciones de impacto ambiental de acuerdo con los requisitos establecidos por las autoridades nacionales y municipales donde son llevadas a cabo nuestras actividades. • ISO 45001: Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST): gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Centrado en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable, y el cumplimiento de la legislación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo. debido a fallos en la cadena de suministro pueden afectar la capacidad del Grupo para cumplir con los compromisos contractuales y satisfacer las demandas de los clientes provocando pérdidas financieras inmediatas.
<p>2) Formación del personal:</p>	<p>Proporcionar la formación y capacitación necesaria al personal del Grupo en temas relacionados con la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo.</p>
<p>3) Participación en asociaciones profesionales locales y nacionales.</p>	<p>Mantener el mejor enfoque hacia las mejores prácticas y los estándares de la industria colaborando activamente con las organizaciones profesionales relevantes a nivel nacional, como son CEOE y el Cluster de la Energía.</p>
<p>4) Realización de Auditorías y revisiones periódicas:</p>	<p>Para el cierre de contratos de compraventa relevantes nos sometemos frecuentemente a auditorías externas realizadas por organismos de certificación o autoridades reguladoras según sea necesario.</p>

Al seguir estos procedimientos, desde Grupo Levitec, podemos garantizar cumplir con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia y que estamos preparados para detectar y evaluar los riesgos de manera efectiva.

7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRUPOS DE INTERÉS

En Grupo Levitec comprendemos que **“todos los días escribimos nuestra historia y tú eres parte de ella”**; nuestros trabajadores, proveedores, clientes, sociedad e incluso las entidades de control y seguimiento. Por esta razón, establecemos un compromiso con todas las personas que intervienen en la organización, e implementamos una variedad de acciones y esfuerzos para comprender e involucrar a estos Grupos en las actividades y la toma de decisiones de la entidad como una prioridad en el desarrollo de la compañía.

En 2013 a través de la certificación del sistema de control de Calidad ISO 9001:2015, identificamos por primera vez a aquellas personas o grupos de personas que tienen impacto o se ven afectados por, las actividades, productos o servicios de la Organización. En definitiva, son aquellas partes que tienen un interés legítimo sobre la empresa y cuyas opiniones o decisiones pueden afectar de un modo u otro a la actividad de Levitec.

El análisis inicial reflejó que nuestros Grupos de Interés, es decir, las personas que nos acompañan y acompañamos en su crecimiento eran los accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, competencia, administración pública, medioambiente, sistema de prevención y la mutua.

Al igual que nuestra certificación se renueva y adapta en el plazo y tiempo que establece la normativa, sabemos que las expectativas y necesidades tanto de la empresa como de los Grupos de Interés también deben evolucionar y adecuarse al contexto actual.

En el desarrollo de nuestro plan estratégico 2020-2023 se recoge estos cambios con la incorporación de la triple línea de sostenibilidad (medioambiente, sociedad, economía) y realizamos un análisis más exhaustivo sobre nuestros grupos de interés, agrupando e identificando otros nuevos que según nuestra perspectiva tienen un mayor impacto sobre la actividad de la empresa.

En Levitec, nos preocupamos por cada uno de nuestros grupos de interés, identificando y revisando los compromisos clave para seguir correspondiendo de manera inmediata e intensiva con cada uno de ellos de forma continuada. El proceso de comunicación con cada uno de ellos se describe en los siguientes apartados.



CLIENTES



PROVEEDORES



EMPLEADOS



ALIANZAS



SOCIEDAD



CLIENTES

Desde Grupo Levitec estamos muy satisfechos por la fidelización de nuestros clientes con la empresa y la confianza generada entre ambas partes.

Nos esforzamos por garantizar la satisfacción total de nuestros clientes. Estamos dedicados a resolver cualquier problema que puedan enfrentar de manera rápida, eficiente y justa. Su retroalimentación es vital para nosotros y nos ayuda a mejorar continuamente nuestros servicios.

Nuestra relación con los clientes va más allá de un sistema “formal” de reclamaciones/quejas como puede ser un correo electrónico dedicado o formularios estándar en nuestra web.

Durante el ejercicio no se han registrado quejas formales de nuestros clientes, y las incidencias que pudieron registrarse en las actas de recepción provisional de las obras, fueron subsanadas antes de la recepción definitiva: ninguna de las garantías que otorgamos en la contratación de las obras que ejecutamos para nuestros clientes, avales bancarios y seguros de caución, han sido ejecutadas durante este año.

Por ello, destacamos la labor de nuestro equipo comercial y equipo de producción. Porque son ellos quienes directamente trazan una relación directa durante toda la obra, analizando las necesidades de cada momento y valorando las posibles soluciones para cada proyecto con el objetivo de garantizar la satisfacción del cliente. Sí que mantenemos un registro detallado de todos los problemas apercibidos, incluyendo la fecha, la naturaleza y cómo se llega a la resolución. Esto nos permite realizar un seguimiento preciso de cada caso y garantizar que se aborden de manera oportuna.

Añadir también que una vez la obra se da por concluida, seguimos vinculados tanto con el proyecto como con el cliente de las siguientes formas:

- Garantías anuales postventa
- Retenciones que tienen todas nuestras facturas hasta la finalización del periodo de garantía
- Por último, añadir la función de nuestro departamento de Mantenimiento, quien inicia su labor una vez la obra es ejecutada.

PROVEEDORES

Durante todos estos años hemos trazado una red de proveedores que conocen nuestra manera de trabajar. Este conocimiento es en beneficio mutuo, ellos nos ayudan a conseguir la excelencia en la calidad y el cumplimiento de plazos de entrega y, nosotros somos fieles a ellos.

La Dirección Ejecutiva programa reuniones anuales o semestrales con los principales proveedores para contarles personalmente la estrategia de crecimiento de la compañía y preguntarles cómo puede ayudarles Levitec, así como transmitirles la confianza de que siguen siendo parte actora de nuestros proyectos.

Respecto a las empresas subcontratadas de mano de obra como de empresas de alquileres de maquinaria se revisa constantemente y se actualiza la documentación de cada trabajador o máquina de forma individualizada, para garantizar que la contratación y condiciones, son legales y están llevados a cabo bajo la legislación vigente.

EMPLEADOS

En Grupo Levitec realizamos la contratación de sus empleados en base a sus conocimientos, experiencia y capacidad para el desarrollo de sus funciones. Para la dirección de la empresa, nuestros empleados son nuestro mayor patrimonio y activo. La comunicación abierta, constante, directa y personal son nuestro sello.



Tratamos de generar espacios de confianza para que en cualquier caso o situación los trabajadores puedan comunicarnos sus inquietudes y necesidades. Y así, nosotros desde el compromiso y la premisa de la mejora continua podamos abordar todas aquellas situaciones que nos involucren.

Desde el año 2020 además de entregarles un Manual de Bienvenida, se está llevando a cabo un Programa de Onboarding y Mentoring, iniciándose este programa en 2019 en el Departamento de Producción, para las nuevas incorporaciones. Entendemos y creemos que lo más importante para los nuevos empleados es el acompañamiento en su incorporación a la empresa, no siempre servía incorporar a los mejores profesionales del mercado si no se les hacía un mentorizaje y seguimiento adecuado en su nuevo puesto de trabajo.

Estamos comprometidos con el apoyo y la incorporación de personas con peligro de exclusión social, en la actualidad tenemos dos personas con diversidad funcional trabajando en el Departamento de Administración y una persona refugiada en el Departamento de Producción.

Desde finales de 2021 contamos en la plantilla de otra persona con diversidad funcional para el departamento de logística y dos refugiados magrebíes. Desde sus inicios se incorporan a la empresa personas inmigrantes siendo Levitec quien les da ese primer trabajo en España.

Gestionamos la diversidad cultural y estamos comprometidos con la conciliación de la vida social y laboral.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Desde la dirección de la empresa trabajamos en la política de crear, creemos fielmente y estamos comprometidos con la estrategia de forjar alianzas con socios estratégicos, con los que se están consiguiendo importantes acuerdos y gracias a la satisfacción por ambas partes estas alianzas están siendo duraderas en el tiempo.

Levitec tiene acuerdos con empresas constructoras y con empresas dedicadas a energías renovables. En la actualidad tienen firmados acuerdos importantes, a través de alianzas con empresas estratégicas.



SOCIEDAD

Somos un Grupo empresarial transparente, esta transparencia nos ayuda a mostrar nuestra responsabilidad y compromiso con la sociedad. Nos vemos en el deber de devolver a la sociedad lo que la sociedad nos está ofreciendo; este grado de compromiso tiene un compromiso nos sirve para impulsar y promover diferentes acciones sociales.

Destacamos:

- Compromiso con el empleo de los jóvenes. Cuando están a punto de finalizar los estudios o recién terminada su formación, firmamos convenios de prácticas con distintas entidades que, tras finalizar este período, nuestra premisa siempre es que pasen a formar parte de la plantilla de la compañía, siendo Levitec su primer puesto de trabajo.
- Compromiso Social con patrocinios y donaciones. Desde Levitec también potenciamos el deporte en los términos municipales que trabajamos, colaborando con diferentes equipos tanto de categorías Senior como Junior. Participamos además en el apoyo a distintas Asociaciones, ONG's y bancos de Alimentos.

MATRIZ DE MATERIALIDAD

En Grupo Levitec, creemos que la mejor manera de conocer e identificar las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés es a través del trato directo y personalizado. Siempre que es posible, realizamos reuniones personales que nos permiten transmitirles nuestra preocupación y compromiso con cada uno de ellos, al mismo tiempo que escuchamos sus inquietudes y sugerencias.

En algunos casos y teniendo en cuenta el crecimiento exponencial que hemos experimentado estos años, seguimos siempre las directrices de las ISO 9001; ISO 14001 e ISO 45001 de las cuales somos poseedores desde 2013, 2016 y 2020 respectivamente, realizamos reuniones periódicas a todos los Grupos de Interés de Levitec.

Toda la información que recibimos es empleada en nuestro proceso de mejora continua y pasan a convertirse después de su ponderación y clasificación en temas materiales para la empresa, es decir aquellos aspectos a los que Levitec debe priorizar en el desarrollo de su actividad.

En 2021 comenzó y durante este 2023, hemos tratado en la medida de lo posible de solucionar todos los asuntos que según nuestra perspectiva y la de nuestros consultores externos era necesaria. Una vez identificados los asuntos materiales, una segunda fase consistió en la priorización de dichos asuntos por parte de personas clave de la organización.

La relación de asuntos materiales priorizados fue posteriormente validada por los máximos responsables de Levitec.

Como resultado del proceso se obtuvieron los siguientes asuntos materiales clasificados por Grupo de Interés. Cada uno de ellos expresa lo que esperan obtener de la organización a futuro.

EMPLEADOS	PROVEEDORES Y COLABORADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Cultura Corporativa • Programa de Onboarding • Programa de Mentoring • Empleo estable y de calidad • Incremento un 32% del empleo femenino en el Grupo 2023 respecto al 2022 • Planes de Formación y Capacitación • Empleo con personas de diversidad funcional • Seguridad y salud en el trabajo • Plan de Igualdad • Desarrollo del Plan de Talento Joven • Desarrollo del Plan de Movilidad Geográfica a Portugal 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores como compañeros de viaje • Definición de los requisitos de compra y plazos de actuación con antelación • Fomentar continuamente los valores • Procesos de Mejora Continua • Protección de datos • Cumplimiento de la normativa económica
CLIENTES	SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Fidelización y confianza de los clientes • Generar valor añadido en cada servicio • Protección de datos • Cumplimiento de la normativa económica • Mejorar la eficiencia energética y medioambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el impacto ambiental • Cumplimiento de la normativa social y ambiental • Minimizar la contaminación en relación a las emisiones de CO2 • Mejorar la eficiencia energética y medioambiental • Desarrollo y Construcción de Parques fotovoltaicos • Compromiso con el Bosque de los Zaragozanos • Apoyo al deporte local (empresa patrocinadora de muchos equipos en Aragón) • Empleabilidad Joven, diversidad e inmigración

Cada uno de los asuntos materiales fueron evaluados y clasificados por orden de importancia, para nuestra empresa esta clasificación se realizó con el criterio de importancia media, alta y muy alta tanto para la organización como para nuestros grupos de interés, si bien a todos se dará respuesta según los plazos establecidos, no consideramos que alguno de ellos tenga un grado de importancia bajo, motivo por el cual parten desde una valoración media

A continuación, presentamos nuestra matriz de materialidad y en la tabla se detallan los objetivos, resultado esperado, el plan de acción y el tiempo límite en el cual esperamos dar solución a los temas materiales expresados por nuestros Grupos de Interés. Sabemos que no es una tarea fácil, pero nos hemos comprometido a destinar los recursos necesarios para su consecución y además realizar estudios bianuales de materialidad con el único fin de crecer y mejorar de la mano de todos ellos, cada acción cuenta y la sostenibilidad es responsabilidad de todos nosotros.

Relevancia para los Grupos de Interés	MUY ALTA		<ul style="list-style-type: none"> • Formación y Capacitación • Seguridad y salud en el trabajo. • Satisfacción de los clientes. • Definición de los requisitos de compra y plazos de actuación con antelación. • Cumplimiento de la normativa social, ambiental y económica. 	
	ALTA		<ul style="list-style-type: none"> • Protección de datos • Definición de los requisitos de compra y plazos de actuación con antelación • Rentabilidad en los servicios prestados • Reducir el impacto ambiental 	
	MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> • Generar Valor Añadido en cada servicio. • Mejorar la eficiencia energética y medioambiental • Minimizar la contaminación en relación a las emisiones de CO2 		
	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	<i>Relevancia para la Empresa</i>

8. COMPROMISOS DEL GRUPO LEVITEC

8.1 COMPROMISO CON LA GESTIÓN SOSTENIBLE

PROYECTOS REALIZADOS 2021 - 2023

11 PLANTAS SOLARES FOTOVOLTAICAS

POTENCIA TOTAL: 170 MW

PSFV Calatayud I – 50 MW



PSFV Aliagar 2 Fase 2-1B - 20MW



PSFV Aliagar 2 Fase 2 – 24 MW



PSFV La Cuesta I – 12,5 MW



PSFV El Sotón – 12,5 MW



PSFV El Palomar - 12,5 MW



PSFV El Zorongo - 12,5 MW



PSFV La Litera – 12,4 MW



PSFV Erla-Arapellet – 4,5



PSFV Luz- 2,5 MW



PSFV El Pairán- 2 MW



Energía anual estimada
320.805 MW/h



Energía para 122.975
hogares



Reducción de
118.000 t/CO2



Equivalente a la plantación de
4,3 millones de árboles



Durante años, Levitec ha dedicado sus esfuerzos a fortalecer la sostenibilidad corporativa como uno de sus pilares fundamentales. En los años 2023 y 2024, la Compañía sigue trabajando para reforzar su estrategia de sostenibilidad, la cual se articula a través de la Memoria de Sostenibilidad, aprobada por el Consejo de Administración en 2023 y disponible en nuestra página web: <https://levitec.es/pdf/memoria-de-sostenibilidad.pdf>

Nuestra política de sostenibilidad se basa en las recomendaciones y prácticas de referencia, tanto a nivel nacional como internacional. Está estructurada en torno a los pilares ambientales, sociales y de buen gobierno, y enumera los compromisos y principios de actuación que guían a Levitec.

En este informe se detalla el progreso de Grupo Levitec en relación con estos compromisos. Además de presentar las magnitudes, se describen las acciones emprendidas por la compañía durante el año en relación con los compromisos ESG.



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

En el año 2023 en Grupo Levitec hemos continuado muy involucrados en nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para Levitec contribuir con el desarrollo social de los entornos en los que tiene presencia es una responsabilidad que asumimos para crear valor compartido e impulsar una actividad más sostenible. Nuestra implicación se concreta en numerosas acciones para dar respuesta a las necesidades planteadas por aquellos ODS en los que más influye el impacto de nuestra actividad estableciendo la estrategia en cuatro bloques.

A nivel de políticas de Agenda 2030 e impacto ODS, las líneas principales de nuestra política corporativa se encuentran publicada en nuestra página web: <https://levitec.es/ecosistema-levitec/>

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



EMPLEADOS



Es uno de nuestros objetivos prioritarios mejorar la salud, bienestar, educación, igualdad de género y reducción de desigualdades tanto de sus trabajadores como de sus círculos de interés, optimizando las condiciones laborales y fomentando el crecimiento económico, la innovación y sus infraestructuras.

Conviene destacar que, una de las contribuciones corporativas más relevantes de Levitec es la creación de empleo constante, creciendo la plantilla en un 95% en dos años. En el Grupo Levitec creemos en la diversidad y en la igualdad de oportunidades, y apostamos por las personas con talento y capacidad de trabajo, independientemente de su sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad. Dentro de nuestra responsabilidad social cabe resaltar la contratación de 5 personas con discapacidad incorporadas al Dpto. de Administración y Mantenimiento.

Desarrollamos Planes de Formación y Capacitación para los empleados y creemos en el Talento Joven, desde el 2021 tenemos el Programa de Jóvenes en Formación donde se incorporan a la compañía estudiantes en prácticas de Grado Profesional y Grado Universitario para realizar su formación práctica. Por todas estas actividades en Aragón somos reconocidos con varios premios relacionados con la gestión del Talento y las buenas prácticas por crear empleo estable, de calidad y desde la diversidad.



SOCIEDAD



Desde Levitec, potenciamos el compromiso social y trabajamos para retribuir a la sociedad lo que esta nos brinda. Cada año, nos unimos a la campaña de recogida de alimentos a través del Banco de Alimentos en la ciudad de Huesca, donde actuamos como patrocinador principal de la iniciativa. Nuestro objetivo es contribuir al fin de la pobreza, garantizar la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición en las familias más desfavorecidas en la situación actual.

Además, colaboramos estrechamente con diversas instituciones deportivas para promover el deporte base y fortalecer los valores de igualdad, paz y justicia.

- Colaboración con Cruz Roja y el Ayuntamiento de Alcalá de Gurrea, para la acogida de hasta 40 refugiados procedentes de Ucrania.
- Patrocinador principal del Banco de Alimentos en Huesca
- Levitec con el deporte; patrocinio principal al club de baloncesto de Huesca y patrocinio a la Sociedad Deportiva Huesca de fútbol, patrocinio al club de baloncesto de Zaragoza, patrocinio al fútbol femenino, patrocinio al ciclismo y patrocinio al deporte base a diferentes equipos de las provincias de Aragón.
- Fomentamos el trabajo inclusivo con personas con difícil incorporación laboral.
- Colaboraciones con ONG's (Accem, Cruz Roja, Plena Inclusión, Valentia (anteriormente Atades).





MEDIO AMBIENTE



Como Grupo buscamos potenciar la producción y el consumo responsable mediante el reciclaje de materiales, la ejecución de proyectos de energías renovables y no contaminantes para tener ciudades y comunidades sostenibles con mejoras sobre el clima y la vida de los ecosistemas.

Desarrollamos una estrategia de actividades vinculadas a los Objetivos ODS de la agenda 2030, como las vinculadas que se detallan a continuación:

- Construcción y desarrollo de Parques Fotovoltaicos Desarrollo de Proyectos de Autoconsumo y Eficiencia Energética.
- Compromiso con el Bosque de los Zaragozanos 101 Ejemplos Empresariales #PorElClima.
- Reducción y Compensación de la Huella de Carbono.
- Certificado Energía 100% Verde.





NEGOCIO



Desde el punto de vista de la gestión del negocio lo enfocamos en la satisfacción de nuestros clientes, la calidad de nuestros proveedores, el reforzamiento de la solvencia y la consecución de una adecuada rentabilidad.

En el marco de la estrategia de la compañía desarrollamos procesos de mejora continua creando equipos de trabajo para optimizar tanto los procesos empresariales como el servicio que ofrecemos a los clientes.

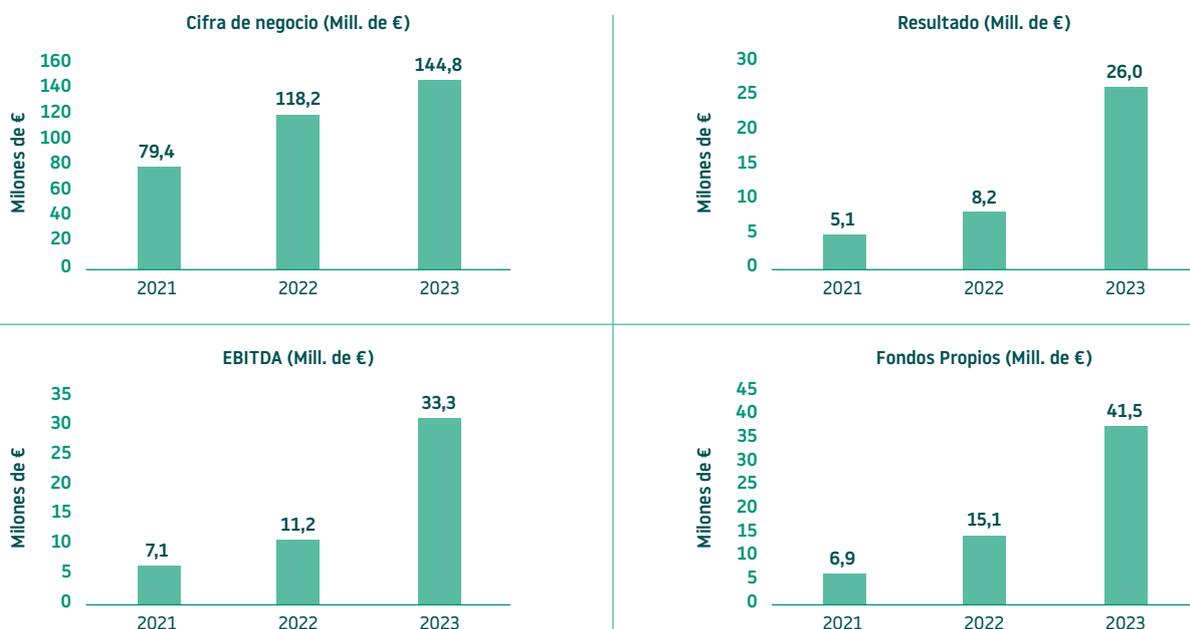
- Fomentar continuamente nuestros valores.
- Procesos de Mejora Continua.
- Fidelización y confianza de los clientes Proveedores como compañeros de viaje.
- Solvencia económica.
- Comités de Producción de todas las áreas de negocio.

8.2. COMPROMISO FINANCIERO. Rentabilidad y eficiencia en la estructura financiera

La situación económica, financiera y patrimonial consolidada del Grupo Levitec a cierre del ejercicio 2023 es la siguiente:

- La cifra de negocio consolidada (ingresos por proyectos + venta de instalaciones completas de EERR) ha alcanzado los 170 M.€, de los cuales la matriz aporta 161 M.€ al grupo, superando las expectativas del Plan Estratégico 2020-2023. El margen bruto del Grupo Levitec ha mejorado en 9 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.
- Consecuencia de ello, el EBITDA consolidado del grupo es 33,2 M.€, triplicando el del ejercicio 2022. De estos, 2 M.€ se corresponden con la actividad de generación de energía desarrollada de los proyectos de energía solar en las SPV's durante el ejercicio hasta el momento de su transmisión (julio y octubre de 2023 como ya informamos). El margen EBITDA sobre ventas de Levitec ha superado el 20%, al recoger parte de los resultados de los proyectos desarrollados desde 2020 y que se espera continúen aportando resultados similares en el nuevo plan estratégico 2024-2027.
- El beneficio consolidado después de impuestos es de 26 M.€ y la Tesorería de Levitec supera a la deuda financiera del grupo en 10,2 M€. Se han anticipado impuestos por encima de los 5,4 M.€
- El balance consolidado alcanza los 128 M.€ y el balance individual 110 M.€. En comparación con 2022, han disminuido en 27 M.€ en 2023 como consecuencia de la entrega de los cuatro primeros proyectos fotovoltaicos ejecutados. En 2023, se han entregado más de 105 MWs y se espera finalizar en 2024-2025 los 18 proyectos que se encuentran en fase de desarrollo final que alcanzarían 300 Mws adicionales.

Evolución de las principales ratios del Grupo Levitec desde su constitución como Grupo:



	31/12/2023	31/12/2022	Variación 2023-2022
Activos	128.422.536	155.079.689	-17%
Activo Fijo	28.617.796	20.391.304	40%
Solvencia (incluye préstamos participativos)	41.467.118	15.143.386	174%
Fondo de Maniobra	69.357.519	43.033.787	61%
Fondo de Maniobra (sin préstamos participativos)	45.163.425	28.119.945	-39%
Deuda total (sin préstamos participativos)	57.812.081	111.394.552	-48%
Deuda Financiera (sin préstamos participativos)	9.935.579	15.960.408	-38%
Deuda Financiera Neta (sin préstamos participativos)	(10.209.711)	(3.845.891)	165%
Recursos L/P	44.637.885	47.859.899	-7%
Liquidez Inmediata	18.077.044	18.079.147	0%
Tesorería (+IFT)	20.145.290	19.806.299	2%
Empleados	302	236	29%
Ingresos	144.838.130	118.174.676	23%
EBITDA	33.293.561	11.246.825	196%
Rdo Explotación	32.720.746	11.196.614	192%
BAI	31.438.122	11.017.448	185%
BDI	26.031.148	8.218.730	217%
Coste de Personal	13.594.969	10.350.431	31%
ROE	62,8%	54,3%	9%
ROTE	37,5%	19,1%	18%
ROA	24,5%	7,1%	17%
ROS	21,7%	9,32%	12%
Ratio de Endeudamiento DFN/EBITDA	-0,31	-0,34	4%
Ratio Endeudamiento DF / Activos	7,7%	10,3%	-3%
Ratio FFPP / Deuda Financiera	417,4%	94,9%	322%
Ratio Solvencia / Deuda Financiera	698,1%	269,6%	428%
Activos Fijos /Activos Totales	22,3%	13,1%	9%
Fondos Propios + Deuda L/P / Pasivo Total	34,8%	30,9%	4%
Ventas / Empleados	476,4	500,7	-5%
Coste Medio Empleado	44,7	43,9	2%
Ratio productividad (Rdo Explot / Coste Personal)	240,7%	108,2%	122%

8.3. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

El éxito en nuestro continuo crecimiento empresarial es gracias al compromiso y la implicación diaria de sus personas, sus clientes, sus accionistas, sus servicios y su entorno como proveedores, colaboradores y sociedad en general.

Grupo Levitec cuenta con una plantilla cohesionada, compuesta por más de 300 personas directas y aproximadamente 500 personas indirectas, dependiendo del momento de ejecución de la compañía. Para Levitec, su equipo humano es su mayor patrimonio y está firmemente comprometida con el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

EL EMPLEO EN LEVITEC - UN TALENTO SOSTENIBLE

Para el Grupo, uno de los fundamentos esenciales para garantizar la calidad en la prestación de servicios y atención al cliente emana en contar con un equipo dotado de las competencias necesarias para sus responsabilidades, en consonancia con su formación, habilidades y experiencia.

Apostamos por las personas a través de una política de recursos humanos que se apoya en un Modelo Integral de Gestión que facilita la alineación y coherencia de todas las acciones dirigidas al desarrollo y la motivación del equipo humano.

Enfoque de Gestión del Talento

Trabajamos por promover una cultura de integración mediante un modelo flexible y competitivo, al mismo tiempo que está comprometida con el desarrollo sostenible de la empresa, según tres principios.

Atraer Talento

En Levitec interpretamos los acontecimientos en nuestro entorno empresarial para responder de forma ágil a las oportunidades de atraer al mejor talento.

La calidad y el talento profesional son determinantes para alcanzar los objetivos empresariales y garantizar la prosperidad de la compañía.



Fidelizar Talento

En Levitec consideramos fundamental el garantizar una excelente integración para su equipo, desde el proceso de contratación, con el programa de bienvenida y el programa de mentoring. Se busca la fidelización y el sentido de pertenencia para que desde el primer día se sientan como en casa.



La rotación laboral de Levitec se sitúa significativamente por debajo de las actuales cifras del mercado y de su sector; en 2023 hemos aumentado las acciones encaminadas a la estabilidad y fidelización de nuestro talento.

Fomentar Talento

Promover el talento y la carrera profesional en Levitec son objetivos fundamentales que incluyen oportunidades de formación y promoción interna.

Disponemos de un Programa de Prácticas diseñado para impulsar el talento emergente, donde más del 80% de los alumnos en formación se integran como empleados de la compañía.



18%
De la plantilla
formación interna

El crecimiento de Levitec está estrechamente ligado al de las personas que la componen y por ello el desarrollo profesional es clave en esta evolución, se demuestra en el año 2023 donde el 18% de la plantilla tuvo promoción interna. Gracias a ello, hemos logrado consolidar año tras año, una plantilla excepcional y de alto rendimiento.

EL COMPROMISO DE UN GRAN EQUIPO

Nuestro modelo se centra en las personas. Sus propuestas e ideas representan una fuente invaluable de innovación. Su dedicación y compromiso para aplicar nuestros métodos y valores en su trabajo diario son los principales impulsores del crecimiento de nuestra empresa.

Para poder abordar los retos marcados en los últimos años, la compañía ha incrementado el total de su plantilla un 70% desde el 2021 y en un 87% el empleo femenino.

Evolución Anual Plantilla



Empleo estable y de calidad

En Grupo Levitec ofrecemos un entorno laboral estable, salarios que superan la media del sector y una política de la gestión de talento que se centra en la formación, el desarrollo profesional, la promoción interna y el respeto a la igualdad y diversidad.

Por política de empresa, la contratación desde el inicio es indefinida, salvo alguna excepcionalidad por motivos muy justificados se comienza con contra eventual.

Conciliación, Diversidad e Igualdad de Oportunidades

En Grupo Levitec, somos conscientes de que el empleo es fundamental para lograr una verdadera integración social. Nuestro modelo de gestión de recursos humanos respeta los derechos humanos, la

diversidad, la igualdad de oportunidades, el trato equitativo y la no discriminación, tanto para los empleados actuales como para los potenciales. Estos valores son fundamentales para nuestra empresa y los consideramos irrenunciables.

Se reconoce que estas prácticas son esenciales para construir un entorno laboral seguro, inclusivo y de confianza, donde se valora a las personas como el activo más importante de la empresa.

En este sentido, es importante destacar que en Levitec contamos con un Plan de Igualdad firmado en 2023, adaptado al desarrollo normativo. Este plan está activo y en constante proceso de mejora. Además, nuestro Plan de Igualdad tiene como objetivo garantizar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, asegurar la equidad retributiva basada en el principio de "a misma responsabilidad, mismo sueldo", y prevenir y proteger frente a la violencia de género y el acoso sexual. En Levitec, creemos firmemente en la importancia de promover la igualdad de género y en tomar medidas concretas para asegurar un entorno laboral justo y respetuoso para todos nuestros empleados.

- En relación con las medidas para promover la igualdad en el empleo fomentamos la equidad en los procesos de gestión de recursos humanos, incluyendo selección, clasificación profesional, promoción, formación y compensación. Implementamos políticas y prácticas de reclutamiento y selección que promueven la diversidad y evitan cualquier forma de discriminación, asegurando oportunidades equitativas para todos los candidatos.
- Establecemos criterios objetivos y transparentes para la clasificación profesional y promoción, basados en el mérito y las habilidades, sin importar el género, la edad, la etnia u otras características personales.
- Ofrecemos programas de formación y desarrollo profesional que están disponibles para todos los empleados, independientemente de su género u origen, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y capacidades.
- Garantizamos que las políticas de compensación sean equitativas y estén libres de sesgos, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres que desempeñan roles similares y asegurando que las oportunidades de aumentos salariales y bonificaciones sean otorgadas de manera justa.

Impulsamos el empleo digno, como lo demuestra el 93% del personal con contrato indefinido, mientras que el 7% restante tiene contratos temporales, principalmente para puestos de trabajo específicos y deslocalizados de los centros de trabajo.

Para facilitar la conciliación y fomentarla de manera equitativa entre ambos progenitores, implementamos medidas como la flexibilidad de horarios que se ajustan a las necesidades de cuidado de los hijos o responsabilidades familiares. También ofrecemos la opción de teletrabajar de forma remota para aquellos empleados cuyas funciones lo permitan, especialmente cuando tienen necesidades de cuidado familiar.

Reconocemos el derecho fundamental a la intimidad y a desconectar cuando se utilizan los dispositivos digitales proporcionados por la empresa. En consonancia con este principio, tenemos previsto implementar medidas adicionales en los próximos años para promover una mayor desconexión laboral y facilitar la conciliación entre la vida profesional y personal de nuestros trabajadores.



En Levitec, reconocemos la importancia de garantizar la accesibilidad universal en todas nuestras instalaciones, por lo que hemos implementado medidas para asegurar que cualquier persona, incluidas aquellas con discapacidades, pueda acceder sin dificultades. Por ejemplo, en nuestras oficinas corporativas contamos con ascensores en todas las plantas para facilitar el acceso.

Estamos comprometidos con acciones sociales y de apoyo a la inclusión de personas con riesgo de exclusión social. Hemos incorporado a varios compañeros con diversidad funcional y migrantes, brindándoles la primera oportunidad de trabajar en España.

En cuanto a la integración laboral de personas con convenio en nuestro equipo, llevamos a cabo una evaluación detallada de sus habilidades y les asignamos roles que se ajusten a su situación y les permitan tener un desempeño exitoso.

En los últimos años, hemos observado un incremento progresivo en la diversidad femenina dentro de nuestra plantilla, reflejando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se destaca que el porcentaje de mujeres es más elevado en servicios centrales como administración, jurídico y recursos humanos.

Respecto a las personas trabajadoras, contamos con un Código de Conducta Profesional incorporado en el Manual del Empleado, donde nos comprometemos a proporcionar los recursos necesarios para su actividad laboral y a mantener la privacidad de sus datos salvo por obligación legal. Garantizamos la igualdad y declaramos la tolerancia cero con la discriminación.

Impulsamos un entorno laboral inclusivo y sin discriminación, respaldado por políticas de igualdad de oportunidades y comunicación abierta y transparente. Además, ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional a través de la promoción interna.

Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo seguro y atractivo para fidelizar y promover el talento de nuestros empleados. Proporcionamos condiciones enriquecedoras y atractivas para que sientan que pueden avanzar tanto en su carrera profesional como en el aspecto económico.

Nuestro sistema de promoción interna se basa en las habilidades, aptitudes y actitud de los candidatos, sin tener en cuenta ningún tipo de discriminación.

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para Grupo Levitec, el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales en todas las relaciones con los grupos de interés son fundamentales. No toleramos el trabajo forzoso u obligado en ninguna de sus formas y garantizamos la eliminación de la discriminación en el empleo, la ocupación y la abolición efectiva del trabajo infantil. Asimismo, aseguramos el respeto, la integridad y la dignidad de todas las personas en el entorno laboral.

Levitec está comprometida con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y promueve el cumplimiento de los principios recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus convenios fundamentales, así como el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Durante el ejercicio 2023, el Grupo no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, ni ha detectado ninguna práctica contraria a nuestras Normas y Políticas corporativas o a la regulación internacional de referencia. En el año 2022 tampoco se recibieron denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

NUESTRAS PERSONAS EN 2023

Al adoptar una cultura organizacional centrada en las personas, hemos experimentado diversos beneficios, como la eliminación de barreras estructurales, la promoción de la comunicación interna, la satisfacción de los empleados y el fomento del compromiso con la responsabilidad social corporativa.

Empleados por país a cierre de 2023

	Total Empleados	31/12/2023 GRUPO LEVITEC
ESPAÑA	290	96%
PORTUGAL	12	3%
Total	302	100%

Empleados por país promedio 2023

	Total Empleados	31/12/2023 GRUPO LEVITEC %
ESPAÑA	266,58	97%
PORTUGAL	7,17	3%
Total	273,75	100%

En línea con el propósito empresarial de diversificación, orientada hacia un crecimiento sostenido mediante la innovación y la mejora continua, contamos con distintas delegaciones en España y hemos expandido nuestras operaciones a Portugal. Esta expansión nos permite abordar los desafíos actuales y mantener nuestro liderazgo en los sectores de las instalaciones; eléctricas, mecánicas, renovables y de eficiencia energética.



En línea con el propósito empresarial de diversificación, orientada hacia un crecimiento sostenido mediante la innovación y la mejora continua, contamos con distintas delegaciones en España y hemos expandido nuestras operaciones a Portugal. Esta expansión nos permite abordar los desafíos actuales y mantener nuestro liderazgo en los sectores de las instalaciones; eléctricas, mecánicas, renovables y de eficiencia energética.

El hecho de que el 100% de los empleados de la empresa estén amparados por convenio colectivo en cada país donde opera refleja un compromiso sólido con las relaciones laborales justas y equitativas. Estos convenios son acuerdos negociados por los agentes sociales que establecen mínimas condiciones laborales, salariales y beneficios para los empleados. Además, evidencia el compromiso de la empresa con el cumplimiento de las leyes laborales y el respeto por los derechos de los trabajadores en cada uno de los países donde opera, contribuyendo así al desarrollo de una cultura empresarial responsable y sostenible. Según el convenio colectivo como empresa realizamos la evaluación del puesto de trabajo por nuestro departamento de Seguridad y Salud, garantizamos la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo y realizamos la formación, información, consulta y participación correspondiente en materia de seguridad y salud.

Adicionalmente fuera de las medidas adoptadas sobre la seguridad y salud según el convenio colectivo, en Levitec tenemos:

- **Política Preventiva**, estableciendo las directrices de trabajo, la organización y las responsabilidades del sistema de prevención.
- **Política Stop Work**, todo trabajador de la empresa tiene la potestad, autoridad y el deber de paralizar cualquier actividad, si al evaluar las condiciones presentes se observa actuación, comportamiento inseguro, omisión o falta de acción de cualquiera de las partes involucradas en nuestras operaciones.
- **Protocolo de trabajos en calor extremo**, estableciendo las medidas preventivas para garantizar la protección de las personas trabajadoras cuando desarrollan trabajos al aire libre incluidos aquellos lugares de trabajo que por la actividad desarrollada no pueden quedar cerrados.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Apostamos por el aprendizaje continuo de nuestros empleados, reflejamos nuestro compromiso con su desarrollo profesional a través del Plan de Formación.

Plan Anual de formación

El Plan Anual de Formación ofrece una amplia gama de opciones en diversas áreas, todas alineadas con las necesidades del negocio. Desde soluciones específicas para el desarrollo en el puesto de trabajo hasta necesidades corporativas, pasando por formaciones o programas en diferentes modalidades: presenciales, virtuales, individuales o en grupo.

Los equipos identifican las áreas prioritarias para la cualificación y, con esta base, se establecen medidas de desarrollo efectivas que configuran el plan formativo. Con el objetivo de respaldar el desarrollo profesional en liderazgo de nuestro equipo, a partir del año 2023 hemos iniciado la implementación de jornadas dedicadas al liderazgo de equipos.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

	Formación Inglés (h)	Formación Técnica (h)	Formación PRI (h)	2023 Total Formación (h)
INSTALADOR	195	243	2.008	2.446
PERSONAL TÉCNICO	490	357	491	1.338
ENCARGADO	172	53	596	821
MANDO INTERMEDIO	219	55	6	280
ADMINISTRACIÓN Y AUXILIARES	67	112	6	185
INSTALADOR	64	62	-	126
Total	1.206	882	3.107	5.195

Herramientas de desarrollo

• Programa de Mentoring

El mentoring es una herramienta que busca el desarrollo profesional y personal del mentorizado mediante la transferencia de conocimientos y el aprendizaje que el mentor ha obtenido a través de la experiencia. La clave es establecer una relación de confianza entre ambos mediante la cual el mentor enseña, acompaña, da consejos en los primeros meses de incorporación en la compañía.

La mayoría de los empleados que se incorporan en Levitec tienen un mentor asociado en esos primeros meses de adaptación en la compañía.



• Programas de evaluación y desempeño

Levitec cree en el diálogo abierto y continuo entre responsables y colaboradores sobre su desarrollo profesional, en el que se da un feedback constructivo y se clarifican las expectativas del colaborador.

• Optimización del Talento

Desde el año 2022, en Levitec hemos estado trabajando en el proyecto de optimización del talento. Con el apoyo de una consultoría externa y mediante una herramienta de evaluación, identificamos el perfil profesional y personal de nuestros empleados, detectando sus puntos fuertes y áreas de mejora, así como su potencial.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional (GRI 102-8 y 405-1) a 31/12/2023

Empleados por sexo

	31/12/2023					
	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Nº Hombres	247	85%	10	83%	257	85%
Nº Mujeres	43	15%	2	17%	45	15%
	290	100%	12	100%	302	100%

En Levitec, consideramos la reducción de la brecha de género como un objetivo prioritario y nos esforzamos por promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, en nuestros sectores, observamos una predominancia masculina significativa en el desarrollo y ejecución de proyectos, dado que las formaciones tanto universitarias como de grado formativo en áreas como la eléctrica, mecánica o de energías renovables están mayormente integradas por hombres.

Durante el año 2023, hemos registrado la presencia de mujeres en el rol de instaladoras, a pesar de la limitada demanda de candidatas para este tipo de trabajo. Aunque esto es un paso positivo hacia la diversificación de género en nuestro campo, reconocemos que aún hay desafíos que abordar para fomentar una mayor participación femenina en roles técnicos y de ejecución de proyectos.

Empleados por edad

	31/12/2023					
	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Hasta 29 años	49	17%	0	0%	49	16%
Entre 30 -39 años	67	23%	3	25%	70	23%
Entre 40-49 años	82	28%	7	58%	89	29%
Más de 50 años	92	32%	2	17%	94	31%
	290	100%	12	100%	302	100%

En Levitec queda manifiesta la diversidad generacional que caracteriza nuestra fuerza laboral. Esta diversidad de edades en nuestro equipo refleja nuestro enfoque en la inclusión generacional y la valoración tanto de la experiencia consolidada como del potencial de crecimiento.

Estamos comprometidos en fomentar un ambiente de trabajo que promueva el aprendizaje continuo, el desarrollo profesional y el intercambio de conocimientos entre generaciones.

Empleados por país

	Total Empleados	31/12/2023 TOTAL GRUPO %
ESPAÑA	290	96%
PORTUGAL	12	4%
Total	302	100%

El 4% de nuestra plantilla en Portugal refleja nuestra reciente incursión en este mercado, estableciendo nuestra presencia en el país a principios del 2023.

Estamos firmemente comprometidos en fortalecer nuestra presencia en este país, con el objetivo de expandirnos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Empleados por categoría profesional

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Consejeros	4	1%	0	0%	4	1%
Directivo	10	3%	0	0%	10	3%
Encargado	45	16%	2	17%	47	16%
Instalador	67	23%	3	25%	70	23%
Mando intermedio	18	6%	0	0%	18	6%
Personal Técnico	122	42%	6	50%	128	42%
Admon. y auxiliares	24	8%	1	8%	25	8%
	290	100%	12	100%	302	100%

La distribución estratégica de nuestra plantilla por categoría laboral, refleja nuestra dedicación para abordar las necesidades específicas de cada mercado y garantizar un servicio de alta calidad en todas nuestras operaciones como empresa.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	280	97%	12	100%	292	97%
Temporales	10	3%	0	0%	10	3%
	290	100%	12	100%	302	100%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

31/12/2023

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	H	M	H	M	H	M
Contratos Fijos	238	42	10	2	248	44
Hasta 29 años	36	7	0	0	36	7
Entre 30 -39 años	56	11	2	1	58	12
Entre 40-49 años	61	18	6	1	67	19
Más de 50 años	85	6	2	0	87	6
Contratos Temporales	9	1	0	0	9	1
Hasta 29 años	6	0	0	0	6	0
Entre 30 -39 años	0	0	0	0	0	0
Entre 40-49 años	2	1	0	0	2	1
Más de 50 años	1	0	0	0	1	0

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	H	M	H	M	H	M
Contratos Fijos	238	42	10	2	248	44
Consejeros	4	0	0	0	4	0
Directivo	8	2	0	0	8	2
Encargado	45	0	2	0	47	0
Instalador	57	0	3	0	60	0
Mando intermedio	13	5	0	0	13	5
Personal Técnico	108	14	5	1	113	15
Admon. y auxiliares	3	21	0	1	3	22
Contratos Temporales	9	1	0	0	9	1
Instalador	9	1	0	0	9	1

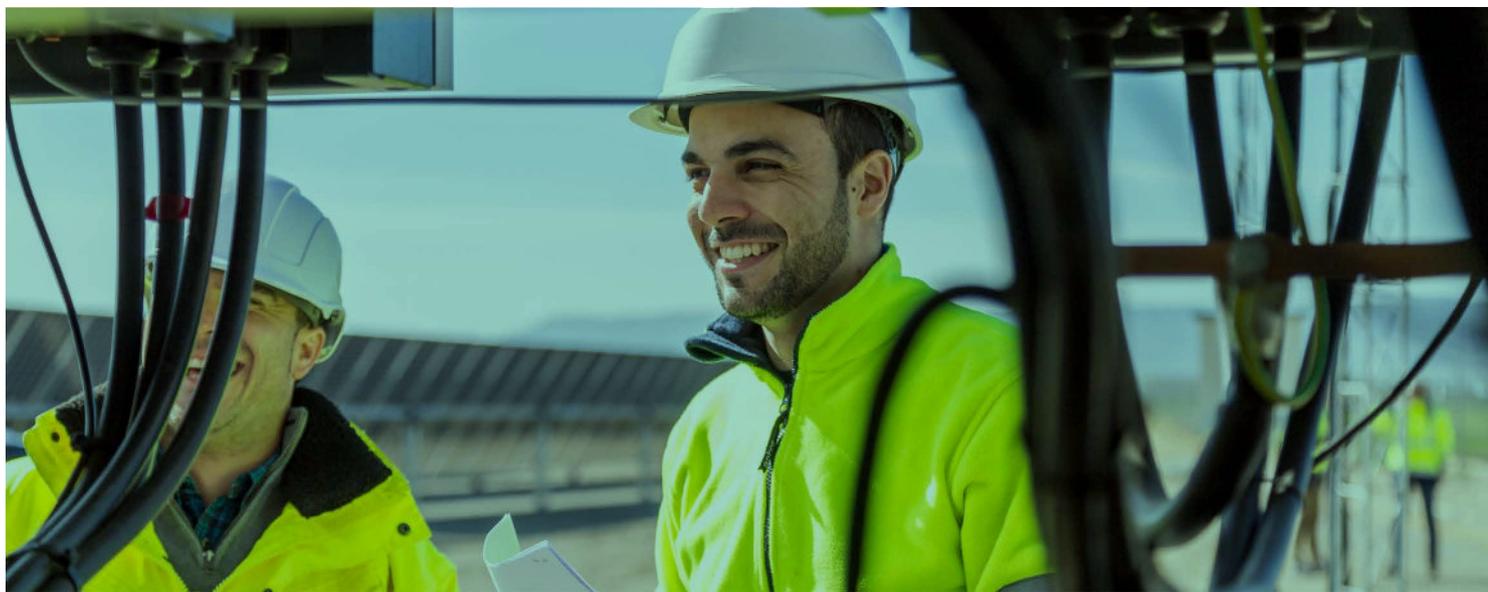
La plantilla del Grupo Levitec está compuesta por un 97% de empleados con contrato fijo, lo que refleja nuestra prioridad en establecer una base de talento comprometido a largo plazo, reafirmando nuestro compromiso con el empleo estable y de calidad.

Número total y distribución de modalidades de jornada de trabajo

31/12/2023

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Jornada Completa	286	99%	12	100%	298	99%
Jornada Parcial	4	1%	0	0%	4	1%
	290	100%	12	100%	302	100%

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	H	M	H	M	H	M
Jornada Completa	245	41	10	2	255	44
Consejeros	4	0	0	0	4	0
Directivo	8	2	0	0	8	2
Encargado	45	0	2	0	47	0
Instalador	66	1	3	0	69	1
Mando intermedio	13	5	0	0	13	5
Personal Técnico	108	14	5	1	113	15
Admon. y auxiliares	1	19	0	1	1	20
Jornada Parcial	2	2	0	0	2	2
Admon. y auxiliares	2	2	0	0	2	2



31/12/2023

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	H	M	H	M	H	M
Contratos Indefinidos	245	41	10	2	255	43
Hasta 29 años	42	7	0	0	42	7
Entre 30 -39 años	54	11	2	1	56	12
Entre 40-49 años	63	18	6	1	69	19
Más de 50 años	86	5	2	0	88	5
Contratos Temporales	2	2	0	0	2	2
Hasta 29 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 -39 años	2	0	0	0	2	0
Entre 40-49 años	0	1	0	0	0	1
Más de 50 años	0	1	0	0	0	1

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Promedio de contratos por sexo

31/12/2023

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total fijos	253,42	97%	7,17	100%	262,58	97%
Hombres	216,50	82%	5,67	79%	222,17	83%
Mujeres	36,92	14%	1,50	21%	38,42	14
Total Temporales	9,17	3%	0	0	9,17	3%
Hombres	6,50	2%	0	0	6,50	2%
Mujeres	2,67	1%	0	0	2,67	1%

31/12/2023

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	H	M	H	M	H	M
Fijos	216,50	36,92	5,67	1,50	222,17	38,42
Consejeros	4,00	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00
Directivo	7,83	2,00	0,00	0,00	7,83	2,00
Encargado	44,42	0,00	1,67	0,00	46,08	0,00
Instalador	48,58	0,00	2,17	0,00	50,75	0,00
Mando Intermedio	13,75	4,08	0,00	0,00	13,75	4,08
Personal Técnico	94,92	13,58	1,83	0,67	96,75	14,25
Admon. y auxiliares	3,00	17,25	0,00	0,83	3,00	18,08
Temporales	6,50	2,67	0,00	0,00	6,50	2,67
Instalador	6,25	1,50	0,00	0,00	6,25	1,50
Personal Técnico	0,25	1,17	0,00	0,00	0,25	1,17

Promedio de contratos por edad

España 2023	Hasta 29 años		Entre 30-39 años		Entre 40-49 años		Más de 50 años		TOTAL ESPAÑA	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	34,33	87%	57,08	99%	78,17	98%	83,83	98%	253,42	97%
Temporales	5,08	13%	0,83	1%	1,75	2%	1,50	2%	9,17	3%
	39,42	100%	57,92	100%	79,92	100%	85,33	100%	262,58	100%

Portugal 2023	Hasta 29 años		Entre 30-39 años		Entre 40-49 años		Más de 50 años		TOTAL PORTUGAL	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	0,00	0%	1,67	100%	3,67	100%	1,83	100%	7,17	100%
Temporales	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
	0,00	0%	1,67	100%	3,67	100%	1,83	100%	7,17	100%

Promedio de contratos por tipología de jornada

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Jornada Completa	259,33	98%	7,17	100%	266,50	98%
Jornada Parcial	3,25	2%	0,00	0%	3,25	2%
	262,58	100%	7,17	100%	269,75	100%

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	H	M	H	M	H	M
Jornada Completa	221,00	38,33	5,67	1,50	226,67	39,83
Hasta 29 años	33,25	6,17	0,00	0,00	33,25	6,17
Entre 30 -39 años	46,75	9,17	1,00	0,67	47,75	9,83
Entre 40-49 años	61,83	17,83	2,83	0,83	64,67	18,67
Más de 50 años	79,17	5,17	1,83	0,00	81,00	5,17
Jornada Parcial	2,00	1,25	0,00	0,00	2,00	1,25
Hasta 29 años	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Entre 30 -39 años	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00
Entre 40-49 años	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,25
Más de 50 años	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00

Promedio de contratos por categoría profesional

2023

	FIJO		TEMPORAL		TOTAL ESPAÑA	
	Total	%	Total	%	Total	%
Consejeros	4,00	2%	0,00	0%	4,00	2%
Directivo	9,83	4%	0,00	0%	9,83	4%
Encargado	44,42	18%	0,00	0%	44,42	17%
Instalador	48,58	19%	7,75	85%	56,33	22%
Mando intermedio	17,83	7%	0,00	0%	17,83	7%
Personal Técnico	108,50	43%	1,42	15%	111,92	42%
Admon. y auxiliares	20,25	8%	0,00	0%	20,25	8%
	253,42	100%	9,17	100%	262,58	100%

Promedio de contratos por categoría profesional

2023

	FIJO		TEMPORAL		TOTAL PORTUGAL	
	Total	%	Total	%	Total	%
Consejeros	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Directivo	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Encargado	1,67	1%	0,00	0%	1,67	1%
Instalador	2,17	1%	0,00	0%	2,17	1%
Mando intermedio	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Personal Técnico	2,50	1%	0,00	0%	2,50	1%
Admon. y auxiliares	0,83	0%	0,00	0%	0,83	0%
	7,17	3%	0,00	0%	7,17	3%

• **Empleados con discapacidad**

Con relación a la discapacidad, el Grupo cuenta con cinco trabajadores con discapacidad en plantilla, sin haber habido variación con respecto al año 2022.

• **Números de despidos por sexo, edad y clasificación profesional**

Todos los despidos se han producido en ESPAÑA; durante el ejercicio 2023 no se han producido despidos en PORTUGAL.

Despidos por sexo

2023

	Total	%
Nº Hombres	8	89%
Nº Mujeres	1	11%
	9	100%

Despidos por categoría

2023

	Total	%
Encargado	6	67%
Instalador	1	11%
Mando Intermedio	1	11%
Personal Técnico	1	11%
	9	100%

Despidos por edad

	2023	
	Total	%
Hasta 29 años	1	11%
Entre 30 -39 años	2	22%
Entre 40-49 años	5	56%
Más de 50 años	1	11%
	9	100%

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Promedio de remuneración por sexo

	Euros		
	ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL GRUPO
	Total	Total	Total
Hombres	36.143	41.806	36.366
Mujeres	29.397	25.899	29.241



Promedio de remuneración por categoría, sin contemplar Consejeros 2023

	ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL GRUPO
	Total	Total	Total
Directivo	87.866	0	87.866
Encargado	39.599	38.905	39.570
Instalador	28.854	36.111	29.165
Mando intermedio	47.315	0	47.315
Personal Técnico	33.709	43.703	34.177
Admon. y auxiliares	20.362	21.499	20.407

Promedio de remuneración por edad 2023

	ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL GRUPO
	Total	Total	Total
Hasta 29 años	25.982	0	25.982
Entre 30 -39 años	33.370	29.999	33.596
Entre 40-49 años	37.709	42.069	38.048
Más de 50 años	39.160	42.688	39.238

Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad.

Brecha salarial por puestos de trabajo iguales

2023 | Euros

	Remuneración Hombres	Remuneración Mujeres	%
Directivo	85.414	97.677	-14,36%
Encargado	39.570	0	N/A
Instalador	29.163	29.282	-0,41%
Mando Intermedio	51.068	37.556	26,46%
Personal técnico	34.700	30.240	12,85%
Admon y auxiliares	20.117	20.447	-1,64%

La brecha salarial se ha calculado de manera porcentual dividiendo la diferencia entre la Remuneración de los Hombres y la Remuneración de las Mujeres, y luego dividiendo este valor entre la Remuneración de los Hombres. Es importante tener en cuenta que los datos recogidos en la tabla anterior reflejan salarios en términos "globales", basados en el tipo de trabajo desarrollado, pero no detallan las sub-categorías profesionales o responsabilidades dentro de cada uno de ellos. Por lo tanto, los importes mencionados pueden ofrecer una imagen que no coincide necesariamente con la realidad en términos de brecha salarial.

Remuneración total promedio de consejeros por sexo

2023

	ESPAÑA		PORTUGAL		TOTAL GRUPO	
	Total	%	Total	%	Total	%
Hombres	109.500	100%	0	100%	109.500	100%

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Levitec establece un horario profesional diferenciado entre el personal de oficina y el personal de obra o mantenimiento de las instalaciones.

El personal de oficinas tiene un horario de lunes a jueves de 8 a 17 horas, con una pausa de 15 minutos para el café y 45 minutos para la comida. Los viernes se disfruta de jornada intensiva de 7 a 15 horas. En cuanto al personal de producción en obras, su horario varía según las demandas específicas de cada obra en un momento dado. Durante las épocas de calor, nuestro personal de campo sigue un horario intensivo de lunes a viernes.

En Levitec, la organización del trabajo se caracteriza por la realización de reuniones de trabajo en equipo entre diferentes departamentos, lo que promueve un sentido de unidad y pertenencia en toda la empresa. Los empleados participan en una comunicación abierta y una colaboración efectiva entre equipos, lo que les permite compartir información rápidamente y adaptarse ágilmente a nuevas circunstancias.

Como parte de nuestra cultura corporativa en el ámbito de la sociedad, la compañía se distingue por su apoyo al deporte tanto femenino como masculino. Esto se refleja en las actividades que los empleados realizan fuera del entorno laboral, como los torneos internos o externos de pádel y el equipo de fútbol que participa en la liga de empresas, todas estas acciones fomentan la cohesión entre los empleados en un ambiente relajado.

Comunicación interna

En Grupo Levitec, damos gran importancia a la comunicación, tanto interna como externa, ya que es uno de los pilares de nuestra cultura corporativa. Nos esforzamos por mantener a nuestros empleados informados sobre la información relevante y los logros significativos del Grupo.

Para ello, se han establecido una variedad de canales de comunicación y formatos que aseguran una comunicación fluida, clara y efectiva.

A continuación, se detallan los principales canales de comunicaciones que Levitec pone a disposición de su plantilla para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y transparente:

- ☑ Newsletter interna.
- ☑ Manual del empleado.
- ☑ Página Web.
- ☑ Publicación en Redes Sociales, principalmente en LinkedIn.
- ☑ Correos corporativos.
- ☑ Reuniones periódicas con la Dirección Ejecutiva.

Adicionalmente, Levitec cuenta con una cuenta de correo electrónico mejorasysugerencias@levitec.es donde puede trasladar sus consultas, inquietudes o sugerencias.

Política de Igualdad y protocolo frente al acoso sexual

En el marco de nuestra política de igualdad, hemos implementado el Plan de Igualdad 2022-2026, firmado entre la Dirección y el Comité de Empresa y registrado en el REGCON en junio de 2022. Además, contamos con un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Expresamos de manera clara, contundente e inequívoca nuestra intolerancia ante este tipo de conductas, y ponemos a disposición de la persona afectada todos los recursos necesarios para prevenir y combatir estas situaciones. Reafirmamos nuestro compromiso con un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos.

Nuestro protocolo define la política y el posicionamiento de la empresa frente a este tipo de acoso, así como las principales acciones preventivas orientadas a la sensibilización e información de todos los integrantes del Grupo.

Además, incluye un procedimiento detallado de actuación en caso de identificar un incidente de acoso sexual o por razón de sexo. Este procedimiento establece los pasos a seguir y los plazos máximos de respuesta que el Grupo se ha comprometido a cumplir para proteger a la víctima y brindarle asistencia y protección en el ámbito laboral a la mayor brevedad posible. Reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad y el bienestar de todos nuestros empleados.

Reconocimientos en el ámbito de las personas

Gracias a nuestras prácticas, en los últimos años hemos sido reconocidos con varios premios por nuestra gestión del talento, nuestras buenas prácticas en la creación de empleo estable, de calidad y desde la diversidad.

- Año 2020 → Premio Pyme del año 2020 de Huesca - Accésit a la Formación;
- Año 2021 → Premio Talento Empleo Aragón en 2021 categoría PYME;
- Año 2022 → Premio Empresa Aragón 2022 categoría PYME;
- Año 2023 → Reconocido como Premio a las Mejores Prácticas en la gestión de la diversidad, la interculturalidad la inmigración en Aragón;
→ Diploma de reconocimiento y distinción por su colaboración en la labor docente y su contribución al desarrollo del talento y de la empleabilidad

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

Nº horas absentismo	Nº Medio Trabajadores	total días	Ratio s/h
17.904	273,75	220	29,73%

* El "Nº horas de absentismo" se obtiene considerando los días de baja en el ejercicio 2023, descartando sábados y domingos.

* El "Ratio s/hrs" se obtiene como cociente entre el "Nº horas absentismo" y el producto de "Nº medio trabajadores" por el "Total Días", considerando la jornada de 8 horas.

SALUD Y SEGURIDAD

En Grupo Levitec, además de valorar la salud, seguridad e higiene de los trabajadores como derechos fundamentales, nos comprometemos a integrar por completo y a promover activamente la seguridad y el bienestar laboral de nuestro equipo. Esto se refleja en una política que fomenta el desarrollo de nuestras capacidades productivas en un entorno seguro.

A diario, todos los integrantes de nuestra empresa trabajamos incansablemente para reducir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, logrando este objetivo año tras año, incluso a medida que nuestra plantilla de trabajadores aumenta de forma exponencial.

El hecho de que el 100% de los empleados estén amparados por convenios colectivos en lo referente a la salud y la seguridad en el trabajo subraya un compromiso firme con el bienestar y la protección de nuestra fuerza laboral.

Este compromiso se fortalece aún más con medidas adicionales implementadas y supervisadas por nuestro propio departamento de prevención y nuestro comité de seguridad y salud.

Este logro es testimonio de nuestro compromiso con la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable, y continuaremos esforzándonos para mantener y mejorar estos estándares en el futuro. Nuestra meta es garantizar que cada miembro de nuestro equipo pueda trabajar en un entorno que prioriza su bienestar y seguridad.

Comité de Seguridad y Salud

Este comité, tiene como objetivo principal promover y mantener un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados. Entre sus responsabilidades está el desarrollo de políticas y procedimientos de seguridad, la revisión de incidentes y accidentes y la concienciación sobre seguridad entre los trabajadores, promoviendo una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Gestión Preventiva

Dada la naturaleza de nuestra actividad, comprendemos los riesgos a los que pueden estar expuestos nuestros empleados tanto en obras como en oficinas. Priorizando su salud y seguridad, hemos trabajado arduamente para implementar todas las medidas necesarias.

Como resultado de nuestro compromiso, hemos obtenido la certificación en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001. Esta norma internacional está diseñada para proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales.

En Levitec, hemos integrado la actividad preventiva en la gestión de la empresa para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

En nuestro compromiso de integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, en el año 2023 aumentamos la plantilla del Área de Seguridad y Salud en un 150%.

A continuación, se presentan los datos más relevantes de la siniestralidad de la empresa (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Añadir que, la totalidad de accidentes mostrados a continuación han sido de Hombres.

	Accidentes durante Jornada	Accidentes In-Itínere	Enfermedades Profesionales	Enfermedades Profesionales en observación
Con Baja	7	2	-	-
Sin Baja	9	-	-	-
	16	2	-	-



• **ÍNDICE DE FRECUENCIA**

Representa el número de accidentes por género en relación con las horas trabajadas, y se determina mediante la expresión:

$$IF = \frac{\text{nº accidentes con baja}}{\text{nº horas trabajadas}} \times 10^6$$

	Accidentes durante Jornada	Accidentes In-Itínere	Enfermedades Profesionales	Enfermedades Profesionales en observación
Índice Frecuencia (Hombres)	17,52	4,25	-	-

• **ÍNDICE DE GRAVEDAD**

Representa el número de jornadas perdidas por género en relación con las horas trabajadas, y se determina mediante la expresión:

$$IG = \frac{\text{nº jornadas perdidas}}{\text{nº horas trabajadas}} \times 10^3$$

	Accidentes durante Jornada	Accidentes In-Itínere	Enfermedades Profesionales	Enfermedades Profesionales en observación
Índice Gravedad (Hombres)	0,41	0,6	-	-

• **ÍNDICE DE INCIDENCIA**

Representa el número de accidentes con relación a los trabajadores expuestos y se determina mediante la expresión:

$$II = \frac{\text{nº accidentes con baja}}{\text{nº de trabajadores expuestos}} \times 10^5$$

	Accidentes durante Jornada	Accidentes In-Itínere	Enfermedades Profesionales	Enfermedades Profesionales en observación
Índice Incidencia	2.605,46	744,42	-	-

• **ÍNDICE DE DURACIÓN MEDIA**

Representa el número de jornadas perdidas por cada accidente, y se determina mediante la expresión:

$$IDM = \frac{\text{nº jornadas perdidas}}{\text{nº accidentes con baja}}$$

	Accidentes durante Jornada	Accidentes In-Itínere	Enfermedades Profesionales	Enfermedades Profesionales en observación
Duración media	23,43	142	-	-

8.4 COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

Actualmente, Grupo Levitec está experimentando un crecimiento exponencial en términos de facturación y dimensión, y tiene como objetivo seguir expandiéndose y apostando por las energías renovables como parte de su plan de diversificación entre diversas áreas. Además, está comprometido con la reducción de emisiones de CO₂ y el desarrollo sostenible integral.

En el marco del plan de reducción de emisiones de CO₂ de Levitec, se busca consolidar el crecimiento de la empresa junto con un desarrollo sostenible en todos los aspectos. Esto incluye la gestión eficiente de los recursos, la movilidad de los trabajadores y la gestión de residuos.

GLOBAL MEDIO AMBIENTE

Como empresa instaladora, nos comprometemos a proporcionar información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de nuestras actividades en el medio ambiente, así como en la salud y la seguridad. Implementamos procedimientos de evaluación ambiental rigurosos y buscamos obtener certificaciones pertinentes como la implementación ISO 14001 y certificaciones de cálculo de huella de carbono que validen nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y la seguridad de nuestros empleados.

Aunque la actividad del Grupo Levitec no genera un gran impacto al no tener una actividad manufacturera, se tiene una gran conciencia en la reducción de las principales actividades como son el consumo eléctrico de las oficinas y las emisiones generadas por los transportes de los vehículos de la compañía.

La actividad principal de la compañía es ser una instaladora de referencia en distintos sectores como el logístico, data center, renovables entre otros, por lo que los residuos generados normalmente son menores. Los residuos generados se llevan a los lugares indicados para su posterior gestión y cumplimiento normativo.

Respecto a contaminación de ruido en obra se mantienen unos protocolos para reducir al máximo el impacto, utilizando herramientas de última generación que reducen la intensidad del ruido, además de tomar medidas preventivas para aislar del ruido de los trabajadores mientras realizan los trabajos.

La contaminación lumínica de la compañía no tiene un impacto relevante al centrarse su actividad en oficinas y obras que se realizan en instalaciones interiores.

Es fundamental para el Grupo mantener una transparencia total en cuanto a nuestro impacto ambiental y las medidas que tomamos para mitigarlo, demostrando así nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

Levitec anualmente renueva el cálculo de la Huella de Carbono para conocer el impacto de sus actividades principales sobre el medioambiente y poder realizar un plan de acción para reducir su impacto ambiental.

El cálculo de la huella de carbono para el Grupo Levitec implica reducir el consumo de energía para iluminación, climatización, calefacción y transporte y, por otro lado, contribuir a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y a una mayor concienciación medioambiental.

Por tanto, en Levitec además de calcular nuestra huella de carbono, contribuimos a la lucha contra el cambio climático, lo cual tiene las siguientes ventajas:

- Identificación de oportunidades de reducción de emisiones de GEI. La mayor parte de ellas se derivarán de la reducción de consumos energéticos y por tanto se obtendrán mejoras medioambientales.
- Formar parte de esquemas voluntarios nacionales (Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono).
- Mejorar la reputación corporativa y el posicionamiento de la empresa. Obtención de reconocimiento externo por el hecho de realizar acciones voluntarias de reducción de emisiones.
- Identificar nuevas oportunidades de negocio: atraer inversionistas y clientes sensibilizados con el cambio climático y el medio ambiente.
- Consolidar las bases para iniciar un cambio de flota para vehículos eléctricos a partir de 2024.

El equipo de Levitec dedicado a la prevención de riesgos ambientales es un grupo altamente capacitado y comprometido. Nuestros expertos en medio ambiente y seguridad trabajan en estrecha colaboración para identificar y evaluar cualquier riesgo ambiental asociado con nuestras actividades. Este equipo se encarga de asignar los recursos necesarios para implementar medidas preventivas eficaces y mitigar cualquier impacto negativo en el medio ambiente.

El desarrollo de los proyectos de Levitec se realiza dentro del marco legal medioambiental, cuando se requiere se realizan evaluaciones de impacto medioambiental y si se detectan riesgos posibles se toman medidas para prevenirlos.

Ejemplos de estas medidas preventivas sería la adaptación de las instalaciones solares para respetar la fauna de la zona de actividad y facilitar vallados y pasos para los seres vivos afectados.

Los residuos que pueden afectar al medioambiente son gestionados como peligrosos y se sigue un proceso de gestión para no impactar en el medioambiente.

Todas estas medidas se enmarcan dentro de la política de calidad para cumplir con los requisitos establecidos en la norma UNE-EN ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, los legales y reglamentarios y realizar una mejora continua que permita aumentar la eficacia del sistema de gestión.

Dentro del seguro de responsabilidad civil de Levitec existe una cláusula de contaminación accidental por un importe de 10.000.000€.

Además, el equipo está constantemente actualizado sobre las regulaciones ambientales y las mejores prácticas en la industria, asegurando que nuestras operaciones cumplan con los estándares más estrictos en materia medioambiental. Este equipo no solo se centra en la prevención de riesgos, sino que también promueve una cultura de conciencia ambiental entre todos los miembros de la empresa, fomentando prácticas sostenibles en todas las áreas de nuestra actividad empresarial.

CONTAMINACIÓN

Levitec, como empresa cuyas actividades principales se desarrollan por su personal en la oficina y que ocasionalmente requieren desplazamientos a obra para la instalación y ejecución de los proyectos por parte del personal de obra, implementa medidas para mitigar y compensar las emisiones de carbono asociadas con dichas actividades.

En primer lugar, fomentamos el uso de medios de transporte más sostenibles por parte de nuestros empleados, como el uso compartido de automóviles cuando sea posible, reduciendo así la cantidad de emisiones de carbono generadas por los desplazamientos.

Además, cuando sea necesario utilizar vehículos para trasladarse a las obras, optamos por vehículos eficientes en términos de consumo de combustible y buscamos rutas más cortas y eficientes para minimizar las emisiones durante los desplazamientos.

En cuanto a las actividades en las obras, nos comprometemos a utilizar tecnologías y equipos que minimicen la emisión de gases contaminantes y a gestionar de manera adecuada los residuos generados durante el proceso de instalación.

Además de estas medidas preventivas, estamos participando en opciones de compensación de carbono, como la participación en programas de reforestación o la inversión en proyectos de energías renovables, como parte de nuestro compromiso continuo con la reducción de nuestra huella de carbono y la protección del medio ambiente.

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

En Grupo Levitec, estamos comprometidos con la economía circular y la gestión responsable de los residuos en todas nuestras actividades. Adoptamos un enfoque proactivo para prevenir la generación de residuos siempre que sea posible y maximizar el aprovechamiento de los recursos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros proyectos.

Una de nuestras prácticas destacadas es la reutilización de los materiales sobrantes de las instalaciones en proyectos subsiguientes. Esto nos permite minimizar la generación de residuos y reducir la necesidad de utilizar recursos adicionales, como el transporte y el almacenamiento. Al reubicar estos materiales de manera eficiente, evitamos la creación de desechos innecesarios y promovemos un enfoque más sostenible en la gestión de recursos.

Además, cuando se generan residuos durante nuestras actividades, implementamos medidas de prevención y gestión adecuadas, especialmente en lo que respecta a residuos peligrosos. Nuestro equipo está capacitado para identificar y separar correctamente los residuos peligrosos, asegurando su almacenamiento seguro en el lugar de trabajo y su eliminación adecuada a través de empresas especializadas en la recogida y tratamiento de este tipo de residuos. Nos aseguramos de cumplir con todas las regulaciones y normativas aplicables para garantizar una gestión responsable y segura de estos materiales.

Desde Levitec gestionamos los residuos generados en sus actividades mediante un plan de gestión de residuos. Con este documento se pretende hacer una previsión de las cantidades y tipos de residuos a generar, así como los medios utilizados para la segregación de los mismos

En el Estudio se realiza una estimación de los residuos que se prevé realizar en los trabajos directamente relacionados con la obra.

De acuerdo con el RD 105/2008, el Estudio de Gestión de Residuos comprende:

- ☑ Identificación de los residuos que se van a generar y estimación de la cantidad en m³ y t de cada tipo (según Orden MAM/304/2002).
- ☑ Medidas para la prevención de dichos residuos.
- ☑ Operaciones encaminadas a la posible reutilización, separación y valorización de estos residuos.
- ☑ Planos de instalaciones previstas para el almacenaje, manejo, separación, etc.
- ☑ Tipo de envases, contenedores y medios a utilizar para los diferentes residuos.

Se mantiene una trazabilidad de los residuos generados, recogiendo los albaranes recibidos por las empresas gestoras, así como con la estrecha colaboración con empresas de gestión de residuos. Asimismo, se lleva un control de la gestión de estos residuos mediante un libro de gestión de residuos peligrosos y como no peligrosos.



En los proyectos de generación renovables se realiza una trazabilidad de los residuos, dando un total de 1.582,6 Tn. Los cuales detallamos a continuación por sociedad vinculada y proyecto de ejecución del parque fotovoltaico:

	TONELADAS 2023				
	Anthophila Energías Renovables 4, S.L.	La Cogullada Solar, S.L.	Metaway Energías Renovables 1, S.L.	Renovable de los Sasos, S.L.	
	Proyecto PSF El Sotón	Proyecto PSF Fede 2	Proyecto PSF Litera	Proyecto PSF Palomar	TOTAL
Residuo No Peligroso					
CABLE	0,00	0,72	0,00	0,00	0,72
CABLE ALUMINIO	1,72	0,00	4,82	0,00	6,54
CARTÓN	0,00	4,70	0,00	1,62	6,32
CHATARRA	4,14	14,22	3,24	4,26	25,86
ESCOMBRO	0,00	5,82	0,00	2,26	8,08
HORMIGÓN	23,06	0,00	32,40	0,00	55,46
MADERA	27,58	5,71	20,68	5,84	59,81
PAPEL Y CARTÓN	1.344,70	0,00	8,30	0,00	1.353,00
PLÁSTICOS	3,88	1,40	2,30	1,98	9,56
RESTOS DE PODA	28,50	0,00	10,42	0,00	38,92
RSU	6,35	0,00	10,24	19,09	35,68
PANELES FOTOVOLTAICOS	0,00	0,00	0,40	0,00	0,40
Total No Peligroso	1.439,93	32,57	92,80	35,05	1.600,35
Residuo Peligroso					
ACEITES USADOS	0,12	0,00	0,21	0,00	0,33
AEROSOLES	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01
FILTROS ACEITE	0,02	0,00	0,00	0,00	0,02
MEZCLA HIDROCARBUROS	0,91	0,00	0,00	0,00	0,91
TIERRAS CONTAMINADAS	0,14	0,00	0,00	0,00	0,14
TRAPOS Y ABSORBENTES	0,03	0,00	0,00	0,00	0,03
Total Peligroso	1,23	0,00	0,21	0,00	1,44

Para el resto de obras realizadas, se está articulando durante 2024 el sistema de registro y control de estos residuos, si bien los mismos no tienen la magnitud que, por volumen de obra, sí pueden llegar a tener en los proyectos de generación renovables: vamos a contar con un sistema de registro de la información emitida por la empresa que recoge esos residuos en términos no financieros durante el ejercicio 2024.

Promovemos de cualquier manera en todas nuestras actividades nuestra participación en programas de reciclaje y la utilización de puntos limpios para el depósito de residuos, facilitando así la disposición adecuada de los materiales no reutilizables y fomentando prácticas ambientalmente responsables entre nuestros empleados y colaboradores.

Somos además miembros de ECOLEC, reconocido Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor al que contribuimos anualmente con fondos calculados en función de los módulos fotovoltaicos importados durante todo el año y su peso. Este y el resto de SCRAPS reconocidos en España aplican cada año dicho importe a la retirada de residuos de la misma naturaleza, generados durante el mismo ejercicio. La cantidad estimada aportada este año es la asociada al coste de retirar más de 3.500 Tm de este tipo de residuos.

El monto atendido durante el ejercicio (entre empresas de recogida de residuos y el SCRAP) se estima, por coste pagado, el equivalente a la gestión de más de 6.300 Tm de residuos.

Los SCRAP promueven la transparencia en la gestión de los residuos al requerir que los actores involucrados rindan cuentas ante las autoridades competentes. Estos sistemas establecen estándares y objetivos claros que deben cumplirse para garantizar una gestión eficiente de los residuos.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

En Grupo Levitec, adoptamos una perspectiva integral del uso sostenible de los recursos, implementando diversas medidas en nuestras operaciones para minimizar nuestro impacto ambiental y promover la eficiencia en el consumo de recursos clave, como el agua, las materias primas y la energía.

En primer lugar, en lo que respecta al agua, hemos promovido políticas para promover su uso eficiente y responsable en todas nuestras actividades. Esto incluye la implementación de prácticas de conservación del agua en nuestras oficinas y sitios de trabajo, como la reparación de fugas, la instalación de dispositivos de bajo consumo de agua y la sensibilización de los empleados sobre la importancia de su uso responsable.

Además, hemos reducido significativamente la utilización de agua embotellada en nuestras instalaciones mediante la instalación de sistemas de filtración de agua por ósmosis inversa. Esto nos permite proporcionar agua potable de alta calidad a nuestros empleados y visitantes, eliminando la necesidad de consumir agua embotellada y reduciendo así el desperdicio de envases plásticos.

En cuanto al consumo de materias primas, cabe señalar que dicho término (materias primas) entendemos se refiere a los recursos naturales o materiales básicos que se utilizan como insumos en los procesos de producción o fabricación de una empresa. Estas materias primas pueden variar según el

tipo de industria o actividad de la empresa, incluyendo sustancias como metales, minerales, productos agrícolas, petróleo, gas natural, productos químicos, madera, entre otros.

No desarrollando Levitec ningún proceso fabril, no consideramos que quepa, para elementos incor-porables que son los que utilizamos (cables, bandejas, cuadros eléctricos, canalizaciones y conductos metálicos fabricados por terceros para la conducción de fluidos) no cabe la adopción de medidas para mejorar su eficiencia en su uso. Centramos estas medidas de eficiencia en el diseño de esas instalacio-nes precisamente, buscando optimizar su eficiencia energética minimizando además los costes que dichas instalaciones tienen.

De cualquier manera, estamos trabajando en un registro permanente del consumo realizado de cada uno los elementos incorporables que manejamos y que hemos señalado, de cara a poder aportarlo en el informe anual de sostenibilidad.

A más, hemos implementado un enfoque de reutilización y aprovechamiento máximo de los recursos utilizados. Los materiales sobrantes de cada proyecto son cuidadosamente transportados y reutili-zados en proyectos subsiguientes siempre que sea posible, reduciendo así la necesidad de adquirir nuevos materiales y minimizando el desperdicio.

En Grupo Levitec no presentamos un consumo intensivo de alimentos, por lo que no tiene que imple-mentar acciones en concreto para reducir el desperdicio que puede generarse por ellos.

En el ámbito energético, estamos comprometidos con la reducción de nuestro consumo energético y la transición hacia fuentes de energía renovable. Hemos desarrollado planes de reducción tras los cálcu-los de huella de carbono de consumo energético en nuestras instalaciones y promovemos prácticas de eficiencia energética entre nuestros empleados. Además, hemos contratado mediante comercializa-dora eléctrica el 100% de la energía de nuestras oficinas a partir de fuentes renovables, contribuyendo así a la descarbonización de nuestra operación y al impulso de una economía más sostenible.

LEVITEC a través de las calculadoras de GEI ha querido realizar un cálculo de la huella de carbono ge-nerada desde 2018, para llegar a conseguir en el 2023-2024 reducir al máximo las emisiones de CO₂. Estas toneladas de CO₂, principalmente están generadas por la flota de vehículos. Además, desde el 2018 la compra principal de energía eléctrica se realiza a comercializadoras con origen eléctrico reno-vable consiguiendo así una reducción de las emisiones.

Indicar que la huella calculada para el 2023 de Levitec Sistemas es la siguiente:

Alcance 1: 559,46 t CO₂. El cálculo se ha realizado estimando los Kms recorridos por nuestra flota de vehículos. Alcance 2: Es 0 t CO₂ ya que toda la electricidad consumida dispone de garantía de origen.

A continuación, mostramos detalle de consumo de recursos, Levitec tiene diferentes oficinas físicas en España (Oficina Central en Zaragoza; oficinas en Huesca, Madrid, Barcelona y Pamplona) y abrió durante el ejercicio 2023 una en Lisboa, Portugal.

Mencionar que la oficina de Portugal es arrendada y dentro del gasto por alquiler está incluido el con-sumo de luz y agua por lo que no somos conocedores de los mismo. Asimismo, añadir que, al ser de reciente creación sus consumos no serían relevantes respecto al total.

1) Consumo de electricidad

En lo concerniente al consumo de electricidad, el consumo estimado del ejercicio 2023 ha ascendido a 88.816,05 kilovatios hora (kWh). De los cuales se corresponden en su totalidad a uso en oficinas de territorio español. Añadir que, la oficina central de Zaragoza consume 68 miles de kWh, lo que supone un 77% de la totalidad del Grupo.

	Electricidad kWh
Oficinas	88.816,05

2) Consumo de agua

El agua es un recurso escaso y en determinadas actividades y zonas del mundo esa escasez es una amenaza. Por ello hay una concienciación cada vez mayor sobre la necesidad de mejorar su gestión y reducir el consumo de agua es uno de los objetivos que, de forma constante, aparece dentro de la política de sostenibilidad del Grupo Levitec.

En esta dirección, se ha apostado por especificaciones de equipos más eficientes, mediante el uso de tecnologías que minimicen el consumo.

	Agua m ³
Oficinas	554,66

En lo concerniente al consumo de agua, el consumo estimado del ejercicio 2023 ha ascendido a 554,66 metros cúbicos (m³). De los cuales se corresponden en su totalidad a uso en oficinas situadas en territorio español. Añadir que, la oficina central de Zaragoza consume 323,57 m³, lo que supone un 58% de la totalidad del Grupo.

3) Consumo de combustible

Respecto a consumo estimado de combustible, este se desglosa en los siguientes conceptos:

Combustible 2023

Total	Furgonetas		Turismos		Total flota	
	Litros Consumidos	%	Litros Consumidos	%	L. Consumidos	%
Gasoil	103.344,15	100%	71.067,36	93%	174.411,51	97%
Gasolina	-	0%	4.057,34	5%	4.057,34	2%
MHEV	-	0%	1.225,14	2%	1.225,14	1%
	103.344,15	100%	76.349,84	100%	179.693,99	100%

En Grupo Levitec, también nos preocupamos por la sostenibilidad en el transporte, por lo que hemos implementado medidas para reducir el impacto ambiental de nuestra flota de vehículos.

En primer lugar, hemos optado por vehículos más eficientes en términos de consumo de combustible y bajas emisiones contaminantes. Esto incluye la adquisición de vehículos híbridos o eléctricos siempre que sea posible, así como la realización de un mantenimiento regular para garantizar su óptimo rendimiento y eficiencia.

Además, fomentamos el uso compartido de vehículos entre los empleados para reducir el número de desplazamientos individuales y minimizar así las emisiones de carbono asociadas con el transporte.

En aquellos casos donde el transporte de equipos o materiales es necesario para nuestros proyectos, optimizamos las rutas y la logística para reducir al mínimo los desplazamientos innecesarios y maximizar la eficiencia en el uso de los recursos.

Además, estamos explorando constantemente nuevas tecnologías y prácticas innovadoras que nos permitan reducir aún más nuestra huella de carbono en el transporte, como la incorporación de vehículos de combustibles alternativos o la implementación de sistemas de gestión de flotas más avanzados.

En resumen, en Levitec reconocemos la importancia del transporte sostenible como parte integral de nuestra estrategia de sostenibilidad. Estamos comprometidos a seguir mejorando nuestras prácticas y reduciendo nuestro impacto ambiental en esta área clave, mientras continuamos brindando un servicio eficiente y de calidad a nuestros clientes.

REDUCCIÓN Y GESTIÓN DE AHORRO

En Levitec, reconocemos la importancia de abordar el cambio climático y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con nuestras actividades empresariales.

Por ello, nos comprometemos a informar de manera transparente sobre los siguientes aspectos:

• *Emisiones de gases de efecto invernadero:*

Realizamos una evaluación exhaustiva de nuestras actividades para identificar y cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero resultantes, esto incluye las emisiones directas de nuestras operaciones.

• *Adaptación al cambio climático:*

Implementamos medidas de compensación de emisiones para adaptarnos a las consecuencias del cambio climático.

• *Metas de reducción de emisiones:*

Hemos establecido como meta al medio plazo la reducción de un 20% de nuestra Huella de Carbono para el cierre del ejercicio 2027 coincidiendo con el nuevo Plan Estratégico 2024-2027 del Grupo Levitec.

Para lograr esta meta y reducir nuestras emisiones de gases vamos a llevar a cabo las siguientes acciones concretas:

- ☑ Electrificar la flota de vehículos;
- ☑ Realizar una auditoría energética para detectar áreas de mejora, optimizar los procesos y la eficiencia energética.
- ☑ Sensibilizar al personal de la compañía en las medidas de reducción de emisiones entre otras.

Implementamos una variedad de medios para alcanzar estas metas, como la mejora de la eficiencia energética, la transición a fuentes de energía renovable, la optimización de procesos y la sensibilización de los empleados.

RETOS PARA AFRONTAR DESDE EL GRUPO LEVITEC A CORTO PLAZO

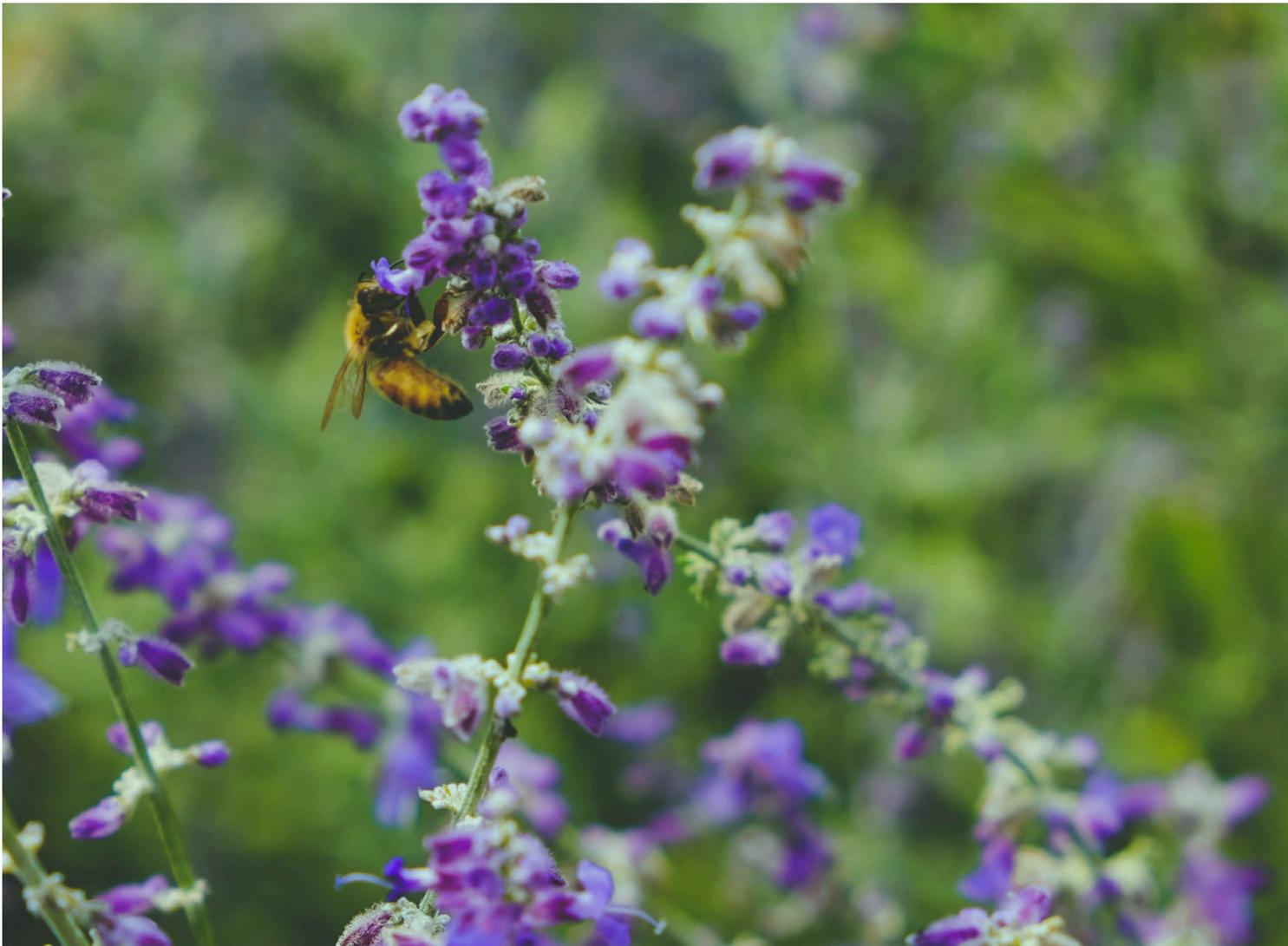
- Desarrollo e inversión en reducción de tn de CO₂ cada año mediante la plantación de árboles en diferentes hectáreas de España
- Fomento de modos de transporte más respetuosos con el medio ambiente
- Gestión de rutas
- Renovación del parque de vehículos por vehículos menos contaminantes
- Realización de las revisiones periódicas del vehículo
- Cambio de neumáticos y comprobación regular del estado de los mismos
- Evitar cargas innecesarias en el vehículo
- Mantenimiento adecuado de las instalaciones
- Instalación de sistemas de tele gestión energética en los edificios
- Incorporación de buenas prácticas entre los empleados (sustitución de reuniones presenciales por video-conferencias, vestimenta adecuada a la temperatura, etc.)
- Regulación de la temperatura de climatización
- Zonificación de las áreas a climatizar
- Apagado del aire acondicionado cuando no es necesario
- Aprovechamiento de la luz natural mediante sensores de luz
- Utilización de herramientas informáticas para la monitorización de consumos

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

En Grupo Levitec, estamos comprometidos con la protección de la biodiversidad y tomamos medidas activas para preservar y, cuando sea posible, restaurar los ecosistemas naturales en los que operamos. Algunas de las acciones que llevamos a cabo incluyen:

Preservación y restauración de hábitats:

Nos comprometemos a proteger los hábitats naturales y a tomar medidas para restaurar aquellos que han sido degradados o afectados por nuestras actividades. En los proyectos de generación, concretamente en la construcción de plantas fotovoltaicas, cuyas medidas ambientales y medidas compensatorias vienen dadas por la Declaración de Impacto Ambiental (DIA), informe oficial donde se presenta la evaluación de impacto ambiental y la autorización, por parte de la Autoridad Ambiental Competente, para realizar una actividad proyectada, LEVITEC implanta medidas exigidas y va más allá en la protección de la biodiversidad.



Gestión responsable de áreas protegidas:

Cuando nuestras operaciones tienen lugar en áreas protegidas o sensibles desde el punto de vista ambiental, implementamos medidas adicionales para minimizar cualquier impacto negativo en la biodiversidad. Esto puede incluir la restricción de actividades en ciertas áreas, la implementación de medidas de mitigación específicas y el monitoreo regular del estado de la biodiversidad en estas zonas.

Añadir también que, para nuestros proyectos de ejecución de plantas de generación fotovoltaicas, los cuales al no ser ejecutados sobre un área o suelo industrial pueden tener impacto ambiental significativo, contratamos a un tercero, Athmos Sostenibilidad, quien se encarga de la vigilancia ambiental durante y después de la ejecución de la obra.

Quien se encarga del control y seguimiento ambiental de proyectos tanto en fase de construcción como de explotación, para ello colabora con nosotros para mitigar el impacto ambiental con las siguientes funciones:

- Redacción de estudios de índole ambiental (EslA, avifauna, quirópteros, botánica..)
- Diseño de planes y programas de gestión de especies.
- Estudios de ruido y elaboración de mapas acústicos.
- Estudios de integración paisajística y cuencas visuales.
- Estudio, identificación y clasificación de restos paleontológicos y arqueológicos.
- Control y seguimiento de Patrimonio Cultural en proyectos en fase de construcción.
- Prospección, sondeos y excavaciones arqueológicas y paleontológicas.
- Diseño de propuestas de musealización y señalización de elementos e itinerarios de Patrimonio Cultural.
- Realización de cartografía temática de Patrimonio Cultural.
- Actividades de divulgación del Patrimonio Cultural y sus profesiones vinculadas.

Colaboración con expertos y organizaciones:

Tal como hemos mencionado en el punto anterior, trabajamos en estrecha colaboración con expertos en conservación y organizaciones ambientales para desarrollar e implementar estrategias efectivas de protección de la biodiversidad. Esta colaboración nos permite beneficiarnos de conocimientos especializados y recursos adicionales para abordar los desafíos relacionados con la conservación de la biodiversidad de manera más efectiva.

8.5 COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON EL DESARROLLO Y POBLACIONES LOCALES

Desde Levitec, dentro del camino de crecimiento económico en los últimos años, hemos mantenido un compromiso paralelo con el enriquecimiento y desarrollo de las comunidades locales donde opera. Este compromiso ha beneficiado tanto a la empresa como al desarrollo socioeconómico de estas comunidades.

Como empresa aragonesa, nos enorgullece colaborar estrechamente con las comunidades locales, buscando oportunidades para generar un impacto positivo a través de nuestros proyectos en diversos municipios. Este compromiso se refleja en cada proyecto que emprendemos, reafirmando nuestra dedicación a la mejora continua de las comunidades en las que operamos.

Un ejemplo claro de este compromiso son las construcciones de las instalaciones de generación fotovoltaica. Estos proyectos no solo representan una fuente significativa de financiamiento para las administraciones locales, sino que también benefician a los residentes y vecinos del municipio.

Estos proyectos generan empleo local y dinamizan la economía a través de diversas vías, como el arrendamiento de terrenos e inmuebles, la contratación de agricultores locales para la ejecución de medidas compensatorias, y el beneficio para la restauración y hoteles del municipio. De esta manera, contribuyen significativamente al bienestar y al desarrollo sostenible de las comunidades locales, entre las que destacamos a título ilustrativo los siguientes agentes:

- Ayuntamientos del término municipal donde se llevan a cabo los proyectos;
- Comunidades de regantes y sindicatos de riegos de la zona afectados y nos deben dar permisos;
- Agricultores de terrenos próximos a la instalación que colaboran con nosotros en la gestión de barbechos y demás medidas de custodia del territorio;
- Los propios arrendadores de los terrenos.

Las diferentes modalidades de dialogo mantenidas con estos agentes son principalmente escrita para reflejo de contratos, licencias y permisos y de manera oral para todas las reuniones realizadas previas a la ejecución de los proyectos.

Además, en Levitec implementamos diversas acciones destinadas a prevenir, mitigar y compensar cualquier impacto socioeconómico y medioambiental que puedan generar sus instalaciones. Identificamos estos impactos en las evaluaciones de impacto ambiental y en los procesos de consulta e información pública con los organismos afectados. Se acuerdan medidas apropiadas con los diferentes grupos de interés y las autoridades locales para asegurar que los impactos sean gestionados de manera efectiva y responsable. En este sentido, y a título ilustrativo, destacamos el área de generación donde se adoptan, entre otras muchas, las siguientes medidas para dar cumplimiento a los requerimientos del órgano ambiental competente, destacamos:

☑ **Programas de medidas agroambientales para el fomento y la protección de las aves esteparias.** Estos programas son elaborados bajo el criterio de la “Guía metodológica para la valoración de repercusiones de las plantas solares sobre especies de avifauna esteparia” (MITECO) y que se aplican durante toda la vida útil del proyecto. Para la compensación de la eliminación del hábitat estepario, suelen seleccionarse terrenos de especial interés con presencia o potencialidad para albergar especies de avifauna esteparia, en una zona continua lo más cercana al proyecto y donde sea viable aplicar estas actuaciones.

☑ **Medidas complementarias para la mejora de hábitats agro-esteparios.** El órgano ambiental puede designar una superficie de terreno en barbecho para mejorar las características del hábitat agroestepario, de modo que incrementen las zonas de alimentación y refugio para la fauna. Para la consecución de la mejora del hábitat que se propone, pueden llevarse a cabo diversas actuaciones, a saber:

- (i) el cultivo de leguminosas que puedan proporcionar zonas de refugio y nidificación, así como aporte nutricional para algunas especies;
- (ii) evitar la alteración de las zonas ocupadas por vegetación natural, permitiendo únicamente el pastoreo de forma ocasional, y con atención a la presión ganadera;
- (iii) destinar zonas de exclusión ganadera en época de cría para favorecer la nidificación de aves esteparias.

☑ **Excavación de restos arqueológicos** aparecidos durante los trabajos de control y seguimiento arqueológico de los movimientos de tierra.

Asimismo, con el objetivo de mejorar el bienestar de las comunidades donde estamos presentes, llevamos a cabo diversas acciones de patrocinio, como se expone en epígrafes posteriores.

COMPROMISO CON LAS ASOCIACIONES DEL SECTOR

Levitec, como se ha destacado en todos los apartados de este informe, valora profundamente sus raíces aragonesas y se compromete a contribuir al desarrollo de la comunidad que la vio crecer. Además, reconoce la importancia de comprender la dinámica del sector y de intercambiar experiencias y conocimientos para fortalecerse y crecer de manera conjunta.

Por esta razón, mantenemos nuestra afiliación a varias asociaciones empresariales. Más allá de realizar contribuciones financieras, nos esforzamos por fomentar la participación y promover la cooperación entre empresas en estos espacios. Estas asociaciones nos brindan la oportunidad de colaborar con otras organizaciones, compartir mejores prácticas y trabajar en iniciativas que beneficien tanto a nuestro sector como a la comunidad en general.

Las principales asociaciones a las cuales pertenece Levitec son:

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) Zaragoza
- Asociación Clúster de la Energía de Aragón
- Asociación de Energías Renovables
- Asociación de Trabajadores Autónomos
- Asociación de Prov. De instaladores y Mantenedores de Huesca
- Federación de empresarios del Metal de Huesca

POLÍTICA DE COMPRAS SOSTENIBLES

Gestión sostenible en la cadena de suministro

Gestionamos nuestra cadena de suministro respondiendo tanto a las expectativas de los grupos de interés como al cumplimiento de los estándares éticos, laborales, ambientales, de seguridad y de derechos humanos. Nuestra relación con proveedores y contratistas se basa en el respeto y la confianza mutuos, con énfasis en la transparencia y la promoción de buenas prácticas para una gestión sostenible de la cadena de suministro. Nos comprometemos a gestionar los riesgos de la cadena de suministro y actuar con debida diligencia para abordar los impactos derivados de nuestras relaciones comerciales.

Nuestro Código Ético y la política en materia de contratación de proveedores establecen un procedimiento que garantiza la obtención de servicios y/o productos en condiciones óptimas, basado en el principio de competencia justa y honesta. Para ello, implementamos la búsqueda de diversos proveedores o suministradores, tanto a nivel nacional como internacional, basándonos en los principios de eficiencia e imparcialidad.

Para la contratación de proveedores y/o suministradores, el área correspondiente comunica al superior jerárquico las necesidades detalladas de bienes o servicios, incluyendo especificaciones, características y condicionamientos técnicos.

El Departamento de Compras, en cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente documento y en base a una gestión de transparencia, orden y efectividad, buscará el concurso de distintos proveedores, cumpliendo los siguientes requisitos mínimos:

1. Obtener, cuando ello sea posible, cómo mínimo tres ofertas que se ajusten a las necesidades planteadas por el área solicitante.

Las ofertas deberán contener de manera clara y específica, el precio, características y calidad del bien o servicio a contratar.

En el supuesto caso de no ser posible la obtención del referido mínimo de tres ofertas, por el Departamento de Compras se emitirá el correspondiente informe por escrito que justifique dicha imposibilidad.

2. El Departamento de Administración dejará constancia documental de los titulares de las ofertas, así como del contenido de las mismas.

Asimismo, el propio Departamento de Administración realizará los correspondientes sistemas de evaluación y homologación de proveedores en base a los siguientes criterios sobre el producto y la empresa: Reputación; Experiencia; Solvencia económica; Localización; Tamaño; Condiciones de pago; Capacidad de suministro, Rapidez en la entrega, Garantías, certificaciones y homologaciones del producto, suministro o servicio a prestar, así como de la propia empresa.

3. El Departamento de Compras seleccionará la oferta más favorable en base a los criterios antes mencionados, especificando de manera clara y determinante los motivos y/o razones de dicha selección, si no fuera exclusivamente en razón del precio, todo ello mediante la correspondiente propuesta realizada por escrito.

4. La Dirección General o en su caso el Departamento por ella designado al efecto, formalizará la contratación de los bienes, productos y/o servicios propuestos por el Departamento de Administración.

Además, en Levitec aplicamos a nuestros proveedores una política de compras sostenibles, con el objetivo de promover la adquisición de productos y servicios que tengan un impacto mínimo en el medio ambiente. También buscamos fomentar la economía circular y contribuir a la reducción de la huella de carbono.

FOMENTO DEL TRABAJO DECENTE E INCLUSIVO

Del mismo modo, creemos firmemente en la creación y desarrollo de fuentes de empleo, nuestro crecimiento nos ha permitido ampliar nuestra plantilla incorporando personal en todas las categorías laborales.

De ellos prevalece el fomento del trabajo en los jóvenes, entendidos como universitarios o técnicos que han finalizado o están por terminar sus estudios. Si bien la adquisición de conocimientos teóricos es necesaria, entendemos que la obtención de habilidades prácticas en el puesto de trabajo incrementará sus posibilidades de conseguir un empleo que se adapte a sus expectativas.

Actualmente trabajamos conjuntamente con Universa, la Fundación Empresa Universidad de Zaragoza FEUZ y la Universidad de Comillas en Madrid, en la contratación de jóvenes en prácticas. El ambiente de trabajo y los beneficios que reciben provoca que la mayoría de ellos elija seguir trabajando con nosotros

Desde el año 2019 seguimos trabajando con colegios e institutos de formación profesional, en el desarrollo de formación en el mercado laboral. Los institutos con los cuales hemos establecido un contacto previo son:

- IES Corona de Aragón
- Colegio Salesianos
- IES Pirámides
- Colegio San Valero
- IES Virgen del Pilar

Actualmente trabajamos conjuntamente con Universa, la Fundación Empresa Universidad de Zaragoza (FEUZ) y la Universidad de Comillas en Madrid, en la contratación de jóvenes en prácticas.

Por otro lado, colaboramos con asociaciones que fomentan la inclusión de colectivos en riesgos de exclusión social como:

- La ONG Accem
- La asociación Valentia Huesca
- Federación Aragonesa de ASPACE
- Plena Inclusión
- Banco de Alimentos

Levitec y el deporte

En Levitec, creemos que el deporte es una herramienta poderosa para el cambio social. Por ello, nos esforzamos por apoyar al deporte y a los equipos locales de Aragón. Conscientes de la importancia del deporte en la construcción de comunidades saludables y resilientes, Levitec ha intervenido de manera significativa en diversas iniciativas deportivas.

Así, se ha patrocinado a varios equipos locales de diversas disciplinas, proporcionando los recursos necesarios para su desarrollo y crecimiento. Destacamos el patrocinio al equipo de fútbol femenino Intersala 10 Promises, a las que Levitec invitó a las oficinas centrales para enseñarlas en compañía del equipo directivo. También como uno de los principales patrocinadores del equipo de baloncesto Casademont de Zaragoza, donde adicionalmente destacamos el patrocinio de Levitec en el Torneo de baloncesto “Future Stars 2023” y la presencia de la compañía en la fiesta de clausura de la temporada 2022/2023.

Más allá de los patrocinios, los trabajadores Levitec han conformado un equipo de fútbol sala y fútbol 7, participando anualmente en la Major League Aragón, la liga amateur de fútbol sala y fútbol 7 más grande Aragón (contando con más de 5.000 jugadores y 450 equipos).

También se ha participado en el Torneo de Pádel solidario ATADES-CEOE Aragón, encuentro solidario de pádel dirigido a grupos o empresas, cuyos beneficios se destinan a mejorar la calidad de vida de niños y niñas con necesidades especiales.

De esta forma, durante el 2023, el Grupo hemos desarrollado las siguientes acciones de patrocinio, por un importe total de 74.440 euros. En este contexto, la actividad del Grupo es coherente con los objetivos 1, 2, 3, 4 y 8 (meta 8.6.) de los ODS fijados por la ONU.





A continuación, mostramos los patrocinios deportivos más significativos:

- Patrocinio del equipo de baloncesto masculino y femenino Casademont de Zaragoza
- Patrocinio ITF W100 CARPAS ZARAGOZA Open Gobierno de Aragón II Trofeo Ibercaja-Ciudad de Zaragoza de la Sociedad Deportiva Tiro de Pichón
- Patrocinio del equipo de fútbol Real Zaragoza
- Patrocinio del tenista aragonés Pablo Roche Alcaya
- Patrocinio del equipo de fútbol Sociedad Deportiva Huesca
- Patrocinio equipos de baloncesto de la cantera Club Deportivo Peñas Huesca

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En Grupo Levitec hemos cultivado una larga tradición de colaboración con organizaciones benéficas y entidades sin ánimo de lucro, especialmente aquellas que tienen un vínculo más cercano con los territorios en los que desarrolla su actividad. A continuación, destacamos algunos de los patrocinios deportivos más significativos

- Fundación Basket Zaragoza
- Fundación Bomberos Unidos
- ASPACE Huesca
- ACCEM
- ASPANOA

El importe total de estas colaboraciones ha ascendido a 9.080 euros. Estas actuaciones van en línea con el ODS 2 y el ODS 1 y en concreto, implican la toma en consideración y el desarrollo de las metas 2.1. y 2.2.

8.6 COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

Levitec mantiene un férreo compromiso con el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y por ello nos hemos dotado de un conjunto de herramientas que garantizan y promueven la protección y el respeto de las personas bajo el claro objetivo de prevenir y reparar cualquier impacto negativo a los Derechos Humanos.



En consonancia con lo anteriormente expuesto, dentro de las normas de conducta que se recogen en nuestro Código Ético, y que han de ser observadas por todos los integrantes de la Sociedad, se hace especial mención al respeto a los Derechos Humanos y a las libertades públicas.

En este sentido, Levitec se basa en los estándares internacionales más exigentes y está plenamente comprometida y alineada con la aplicación de los principios contenidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con los principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), con las líneas directrices de la OCDE, con la política y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas, así como con aquellos otros pactos o convenciones que resulten de aplicación en materia de Derechos Humanos.

EL SISTEMA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Desde Levitec interpretamos el sistema de debida diligencia en derechos humanos como un proceso ininterrumpido y preventivo que tiene como objetivo identificar y administrar los riesgos e impactos vinculados con el desarrollo de sus operaciones en todas las etapas (planificación, construcción, operación, mantenimiento y cierre de instalaciones propias del sector eléctrico y energético), considerando el contexto geográfico, social y las particularidades de su cadena de suministro.

Como resultado de la adopción de una concepción amplia de los derechos humanos, el sistema de debida diligencia se apoya en varios subsistemas y sus procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Medioambiente, Compras y Ciberseguridad, entre otros), que administran los asuntos de su competencia.

Como se ha mencionado anteriormente, reconocemos la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud laboral y, en consecuencia, desarrollamos las acciones necesarias para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, prevaleciendo en todo caso la seguridad y salud física y mental de todos los trabajadores, integrado como pilar fundamental y básico de eficacia y responsabilidad colectiva en todos los procesos del negocio. En este sentido, los compromisos son impulsados a través de:

- (i) Una estructura organizativa claramente definida;
- (ii) Una política de seguridad y salud laboral;
- (iii) La obtención y renovación de las certificaciones internacionales para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (v.g. ISO 45001);
- (iv) La dotación eficiente de los oportunos recursos técnicos, económicos y humanos;
- (v) La capacitación, formación e información permanente a directos, mandos intermedios y empleados a fin de fomentar los comportamientos seguros y de mentalizarles sobre la incidencia de su trabajo en la seguridad de las personas y procesos, entre otros.

Otro aspecto fundamental para nosotros es la ciberseguridad y la privacidad de la información, más si cabe en la coyuntura actual, donde impera la dependencia tecnológica; por ello, tratamos de promover una cultura sólida de ciberseguridad en todo el Grupo, asegurando que todos los empleados disponen de formación y conocimientos necesarios para minimizar la exposición a los riesgos de ciberseguridad y posibles ataques (se incluyen aquí las campañas informativas sobre detección de phishing y actuación en caso de ataque, por ejemplo).

La implementación del sistema de debida diligencia garantiza la identificación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones de este análisis y la acción correspondiente; el seguimiento de las respuestas proporcionadas por la compañía y la comunicación de cómo se abordan las consecuencias negativas.

Añadir que, durante el ejercicio 2023 y hasta la fecha de redacción del presente informe no se han producido, ni hemos detectado ninguna situación de abuso o, en términos generales, ninguna circunstancia que afecte y/o perjudique a los derechos que bajo esta política se pretenden salvaguardar. Por lo que no ha sido necesario aplicar medida alguna que mitigue el impacto negativo del abuso cometido.

El compromiso con los derechos humanos se expresa desde el Consejo de Administración y se extiende a todos nuestros trabajadores, que deben actuar con respeto de los derechos humanos en todas sus decisiones y actividades, aplicándose adicionalmente a sus competidores, clientes, proveedores y agentes de interés.

En cuanto a los proveedores y contratistas, promovemos el respeto de los derechos humanos mediante la inclusión de cláusulas específicas en sus contratos.

COMPLIANCE Y BUEN GOBIERNO: LUCHA CONTRA EL FRAUDE

Levitec pretende ser un ejemplo en la prevención y lucha contra cualquier acto corrupto. De este modo, la sociedad rechaza cualquier tipo de actuación, acuerdo o concesión basada en actuaciones corruptas o desleales llevadas a cabo tanto con entidades privadas como con autoridades o funcionarios públicos.

En este sentido, Levitec manifiesta su firme compromiso con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales, cohecho o tráfico de influencias, entre otras conductas, tanto en sus relaciones con ciudadanos, proveedores y suministradores, como con competidores y Administración Pública.

Así, los pagos realizados por Levitec deberán efectuarse por personas autorizadas para ello, y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria, quedando terminantemente prohibidos los pagos en metálico o mediante títulos equivalentes, salvo que su cuantía fuera inferior al límite que se señale por las normas que regulan la realización de pagos en la sociedad.

En esta línea, los integrantes de Levitec no podrán, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener un beneficio, presente o futuro, para la sociedad, ni para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, ciudadanos y proveedores. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.

En el mismo sentido, los integrantes de Levitec no realizarán promesas, ni entregarán regalos o compensaciones cuya finalidad sea la de agilizar trámites de órganos administrativos, judiciales o políticos o asegurar o influir en su resultado. En relación a obsequios o cualquier otro tipo de remuneración, se prohíben los mismos, salvo aquellos que puedan considerarse de cortesía de acuerdo con los gustos y los usos locales.

Por otro lado, los profesionales evitarán toda eventual situación de conflicto de interés, cuando entren en colisión, directa o indirectamente, el interés personal de un integrante de la sociedad y el interés de Levitec. En tal caso, los integrantes de Levitec deberán comunicarlo a la sociedad a través de su responsable superior jerárquico, a fin de ponerlo en conocimiento del Comité de Cumplimiento para adoptar aquellas medidas que resulten procedentes en cada caso para poner fin a la situación de conflicto.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Como parte integrante del Código Ético de Levitec, hemos establecido una política específica en materia de prevención de operaciones ilícitas, blanqueo de capitales y alzamiento de bienes, en aras de promover los más altos estándares y requisitos de ética, antisoborno y anticorrupción, que guían la actuación de los miembros de la empresa y son respetados en el seno de la organización.

A pesar de que Levitec no se encuentra entre los sujetos obligados mencionados en el artículo 2 de la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, hemos optado por incorporar esta política en nuestro modelo de prevención de delitos (Compliance penal) en sintonía con los compromisos asumidos conforme a sus principios éticos, estándares y mejores prácticas.

Los principios básicos de actuación sobre los que se fundamentan estas políticas son:

- En primer lugar, no es tolerado ni permitido ningún comportamiento constitutivo de corrupción, en cualquiera de sus formas (incluida la extorsión y cohecho) en el desempeño de la actividad empresarial, ni en las relaciones con el sector público ni privado.
- En segundo lugar, impulsamos una cultura preventiva basada en el principio de no tolerancia frente a la corrupción en los negocios y el soborno con carácter absoluto y primando sobre la eventual y/o posible obtención de cualquier tipo de beneficio o lucro, así como frente a la comisión de otros actos constitutivos de cualquier forma de fraude.

El objetivo de esta medida es colaborar al máximo con las administraciones públicas en la identificación y prevención de posibles operaciones que puedan implicar un riesgo de blanqueo de capitales. De esta manera, Levitec se compromete a evitar cualquier participación, ya sea directa o indirecta, de las entidades del Grupo en un delito de blanqueo de capitales.

Todos los miembros del equipo de Levitec tienen el deber de estar especialmente alerta en situaciones donde haya señales de falta de integridad por parte de individuos o entidades con las que se establecen relaciones comerciales. Adicionalmente, el Grupo cuenta con sistemas de control en lo que respecta a pagos y procedimientos de diligencia debida para proveedores y socios comerciales.

Así, los pagos realizados desde el Grupo son efectuados únicamente por trabajadores autorizados para ello, y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria, quedando terminantemente prohibidos los pagos en metálico.

Para último mencionar que, en el Código se hace especial hincapié sobre que los trabajadores del Grupo no podrán, tanto directa o indirectamente, aceptar ventajas o beneficios no justificados, que tengan como finalidad obtener un beneficio para la sociedad, ni para sí mismos o terceros. Es decir, no podrán dar ni recibir cualquier tipo de soborno o comisión, procedente de cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, ciudadanos y proveedores, entre otros.

9. INFORMACIÓN FISCAL

BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS. IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

El detalle de los beneficios obtenidos y posteriormente a la tributación, diferenciado por países en los que opera el Grupo, se encuentra recogido en la siguiente tabla:

Resultado consolidado	Euros 2023
ESPAÑA	26.021.009
PORTUGAL	10.138
	26.031.148

Respecto a los importes pagados en 2023, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

Impuesto sobre sociedades pagado criterio de caja	Euros 2023
ESPAÑA	5.248.210
PORTUGAL	-
	5.248.210

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

El importe total de subvenciones públicas percibidas en el ejercicio 2023 por el Grupo ha sido de 50.365 euros, principalmente concedidas por la Comunidad Autónoma de Aragón para el fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados (PAMEJ), cuyas bases fueron publicadas en el BOA nº 51 de fecha 15 de marzo de 2023.

10. ANEXO I

TABLA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE.

En la tabla a continuación se recogen las páginas del presente documento en las que puede encontrarse la información exigida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

ÁMBITOS	CONTENIDOS	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:	2-1, 2-6,2-22	2	n/a
	1.) su entorno empresarial,			
	2.) su organización y estructura,			
	3.) los mercados en los que opera,			
	4.) sus objetivos y estrategias,			
5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.				
Políticas	1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	03-mar	6	n/a
	2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.			
Riesgos a CP, MPay LP	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y</p> <ul style="list-style-type: none"> cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. 	03-mar	6	n/a
KPIs	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable. 	Indicadores GRI que se indican a lo largo de la presente matriz	Se indican en cada apartado del propio Estado de información no financiera	n/a

ÁMBITOS	CONTENIDOS	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Cuestiones Medioambientales	Global Medio Ambiente			
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	2-23,3-3	8.4	n/a
	2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;			
	3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)			
	Contaminación			
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	305-5, 305-6, 305-7	8.4	n/a
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Economía circular	3-3	-	n/a
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2	8.4	n/a
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	No aplica	
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales ;	303-1; 303-2, 303-3	8.4	n/a
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3, 301-1	No aplica	n/a
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103, 302-1, 302-4	8.4	n/a
	Cambio climático			
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-1; 305-2	8.4	n/a
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	3-3	8.4	n/a	
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	8.4	n/a	
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;		8.4	n/a	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		8.4	n/a	

ÁMBITOS	CONTENIDOS	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional ;	3-3, 2-7, 405-1	8.3	n/a
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	02-jul	8.3	n/a
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	2-7, 405-1	8.3	n/a
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	8.3	n/a
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	2-21, 3-3, 405-2	8.3	n/a
	La remuneración media de los consejeros y directivos , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo ,	3-3, 405-2	8.3	n/a
	Implantación de políticas de desconexión laboral ,	03-mar	8.3	n/a
	Empleados con discapacidad.	405-1	8.3	n/a
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	03-mar	8.3	n/a
	Número de horas de absentismo	03-mar	8.3	n/a
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	03-mar	8.3	n/a
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	03-mar	8.3	n/a
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	8.3	n/a
	Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; Número de horas de absentismo	03-mar	8.3	n/a
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	feb-30	8.3	n/a
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	8.3	n/a
	Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	03-mar	8.3	n/a
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	8.3	n/a

ÁMBITOS	CONTENIDOS	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Derechos humanos	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	03-mar		n/a
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	03-mar	8.6	n/a
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	03-mar	8.6	n/a
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	03-mar	8.6	n/a
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	03-mar	8.6	n/a
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		8.6	n/a
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	8.3	n/a
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	8.3	n/a
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	03-mar	8.3	n/a
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	8.3	n/a	
La abolición efectiva del trabajo infantil .	408-1	8.3	n/a	
Corrupción y soborno	Contaminación			
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	3-3, 2-23, 2-26,205-2	8.6	n/a
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	8.6	n/a
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	8.5	n/a	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	03-mar	8.3	n/a
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	203-1	8.5	n/a
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	feb-29	8.5	n/a
	Las acciones de asociación o patrocinio.	feb-28	8.5	n/a
	Subcontratación y proveedores			
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	02-jun	8.5	n/a
	* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;		8.5	n/a
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	03-mar	8.5	n/a
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	03-mar	7	n/a
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	03-mar	7	n/a
	Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	207-4	9	n/a	
Impuestos sobre beneficios pagados		9	n/a	
Subvenciones públicas recibidas	207-4	9	n/a	

11. ANEXO II



2023
—
2024

ANTECEDENTES

Desde nuestros inicios, en Levitec hemos comprendido la importancia de la sostenibilidad como una parte fundamental de nuestra actividad empresarial. Este compromiso nos ha guiado en nuestra evolución de Pyme a Gran empresa. Actualmente, nos encontramos en una posición destacada en este ámbito, lo que nos permite enfrentar con determinación las nuevas normativas y demandas del mercado actual en sostenibilidad.

En los últimos años, hemos decidido centrar nuestra estrategia en el bienestar social como una de las ramas principales de nuestra misión sostenible. Para nosotros, es motivo de orgullo seguir contribuyendo al bienestar social, siendo un área estratégica que tenemos presente en el día a día de la empresa.

Por todo ello y coincidiendo con la celebración del 20 aniversario de Levitec en el año 2022, los órganos de gobierno de la compañía en colaboración con sus empleados realizaron un plan estratégico y de acciones a desarrollar con el objetivo de llevar a cabo 120 acciones encaminadas a invertir anualmente tiempo de directivos & empleados y reinvertir parte de los beneficios de la empresa en mejorar el bienestar social en Levitec, de sus aliados claves y de la sociedad.

Prueba de todo ello, nos llena de satisfacción poder mostrar los resultados alcanzados y poder optar con garantías a los premios MESS 2024 de Empresas Saludables.

**Nos
comprometemos
a ser sostenibles**

**CON EL MEDIOAMBIENTE, CON NUESTROS TRABAJADORES Y
CON NUESTROS CLIENTES**

La trayectoria y la evolución de LEVITEC, nos ha llevado a replantearnos la visión empresarial. El planeta necesita de procesos comprometidos con el medioambiente y la sociedad. Damos soluciones renovables y realizamos acciones sociales.



MODELO DE LAS 120 ACCIONES

Nuestro modelo de las 120 acciones de bienestar se basa en cuatro pilares principales: **SOCIEDAD, DEPORTE, EDUCACIÓN Y TRABAJADORES**. Cada uno de estos pilares guía nuestras acciones en el ámbito del bienestar social, reflejando nuestro firme compromiso en este ámbito.

| SOCIEDAD

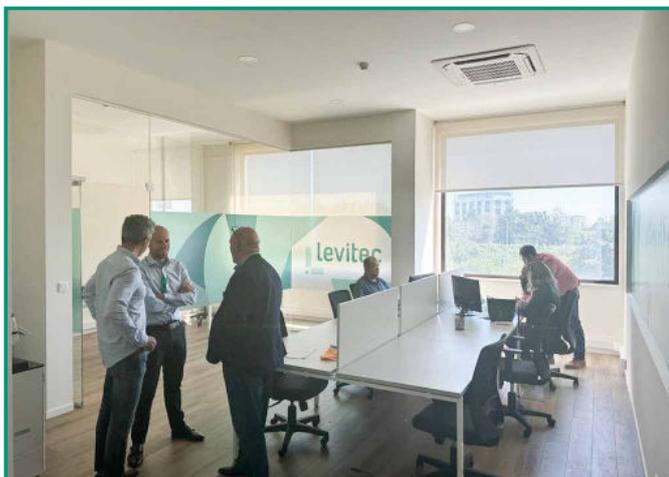
Nos comprometemos a contribuir al desarrollo y al bienestar de la sociedad. Colaboramos en iniciativas que abordan desafíos sociales, promoviendo la igualdad, la inclusión y el acceso a oportunidades igualitarias.

- 01.** Modelo de sostenibilidad y crecimiento basado en cuatro pilares básicos: 1) cartera de proyectos diversificada y de calidad, 2) capacidad productiva adecuada, efectiva y eficaz, 3) estructura financiera solvente y flexible, 4) estrategia y cultura corporativa alineada con los objetivos de nuestros grupos de interés y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 02.** Confianza, respeto y apoyo a los 15 grupos de influencia & aliados claves identificados en el plan estratégico: empleados, accionistas, inversores institucionales y privados, clientes & proveedores comerciales, sector financiero, competencia, administraciones públicas (AEAT, Seg. Social, Entes Nacionales, Regionales y Municipales ...), medios de comunicación y sociedad civil.
- 03.** Aprobación por los órganos de gobierno de la sociedad de los modelos de compliance y reinversión de beneficios anuales en obras sociales, deporte, educación y trabajadores.
- 04.** Colaboración con inversores institucionales y privados en la realización de los proyectos cumpliendo con los máximos estándares de ESG.
- 05.** Realización de encuestas de calidad y reuniones periódicas con Clientes por parte del área técnico comercial & comité de dirección para presentar el proyecto de Levitec basado en la sostenibilidad junto a sus principales magnitudes y conocer sus necesidades y aportaciones de primera mano.
- 06.** Asesoramiento especializado para ayudar a los clientes a obtener subvenciones y ahorros a través de proyectos de autoconsumo.
- 07.** Colaboración con Entidades Financieras en la financiación de los proyectos cumpliendo con los máximos estándares de ESG.
- 08.** Nuestros proyectos en logística industrial y generación de energía renovable, eficiencia energética y autoconsumo contribuyen directamente al bienestar y a la mejora del nivel de vida de toda la sociedad.
- 09.** Generación de energía renovable para 127.975 hogares y una reducción de 123.00t/CO2.
- 10.** Inclusión de vehículos sostenibles en la flota de la empresa.

11. Cumplimiento de Due Diligence sociales (Auditorías) recibidas por empresas independientes nacionales e internacionales como BDO, La Caixa, Banco Sabadell, AWS, RPI, NEC, CUBE, WISE ENERGY, GAPO, ATA Insights, BBA1 Internacional o Hogan Lovells, entre otras.

12. Diferentes Entidades Financieras (BBVA & CAIXA principalmente) nos han certificado como cliente / empresa Sostenible.

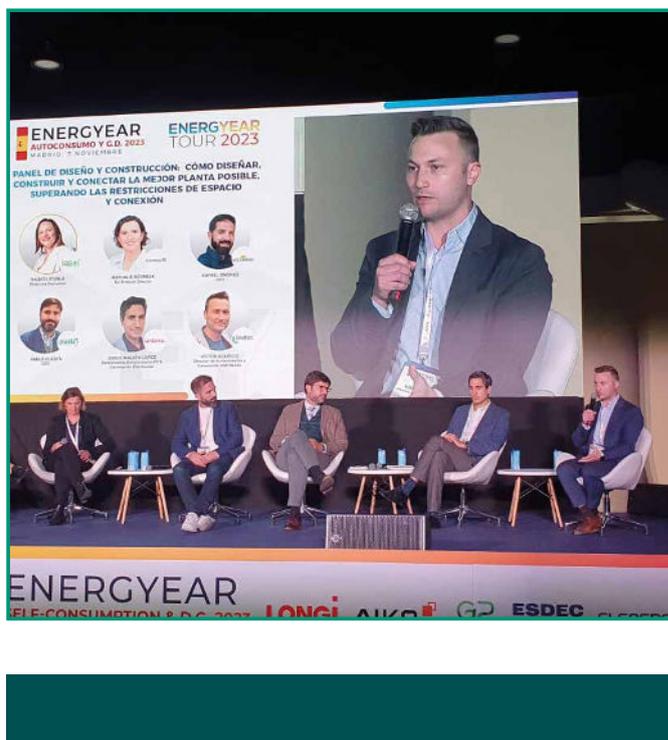
13. Participación continua en proyectos de internacionalización de empresas, con delegaciones de Portugal y Estados Unidos.



14. Colaboración con la Fundación Cruz Roja y el Ayuntamiento de Alcalá de Gurrea (Huesca), con la puesta en marcha de una residencia, acogiendo a 35 refugiados. Levitec financió todos los gastos de la puesta en marcha de la instalación, además de sufragar los gastos de vehículos cedidos a Cruz Roja y hacerse cargo de los salarios de los cinco trabajadores sociales.



15. Participación con empresas del sector en foros nacionales y sectoriales en conocer las mejores prácticas de la competencia.



16. Colaboración con medios de comunicación locales colaborando en la elaboración de dossiers y participación en mesas redondas y eventos relacionados con la sostenibilidad, energías renovables y el desarrollo económico de la comunidad.



17. Colaboración activa en el desarrollo de proyectos público-privados con las administraciones públicas.



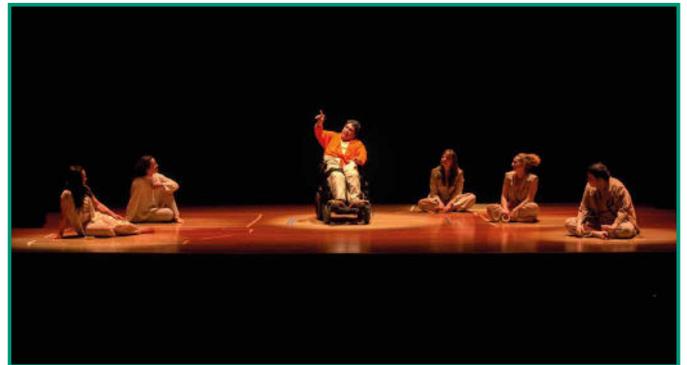
18. Colaboración en el desarrollo económico sostenible de los municipios donde se llevan a cabo proyectos a través de medidas como el autoconsumo, la eficiencia energética, la mejora de caminos y sistemas de riego, así como la financiación de eventos locales.

19. Colaboración con instituciones empresariales como CEOE, IESE, Clúster de la Energía, APD, Y IAF y ADEA entre otras.



20. Planificación interna en cada una de las áreas de la empresa, lo que permite cumplir con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además de la obtención de certificaciones como RSA+ y el trabajo con asesorías externas para garantizar nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad.

21. Colaboración con la asociación cultural de danza inclusiva Pares Suelos.



22. Plantación de más de 135.000 árboles con la agrupación “El Bosque de los Zaragozanos”.



17. Colaboración activa en el desarrollo de proyectos público-privados con las administraciones públicas.



18. Colaboración en el desarrollo económico sostenible de los municipios donde se llevan a cabo proyectos a través de medidas como el autoconsumo, la eficiencia energética, la mejora de caminos y sistemas de riego, así como la financiación de eventos locales.

19. Colaboración con instituciones empresariales como CEOE, IESE, Clúster de la Energía, APD, Y IAF y ADEA entre otras.



20. Planificación interna en cada una de las áreas de la empresa, lo que permite cumplir con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además de la obtención de certificaciones como RSA+ y el trabajo con asesorías externas para garantizar nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad.

21. Colaboración con la asociación cultural de danza inclusiva Pares Suelos.



22. Plantación de más de 135.000 árboles con la agrupación “El Bosque de los Zaragozanos”.



23. Colaboración en jornadas de Buenas Prácticas en gestión de interculturalidad e Inmigración del Gobierno de Aragón.



24. Patrocinador principal de la iniciativa con el banco de alimentos de Huesca para contribuir al fin de la pobreza y la seguridad alimentaria en aquellas familias más desfavorecidas.

25. Colaboración con la O.N.G Bomberos Unidos sin fronteras para garantizar la alimentación de los más vulnerables.

26. Adquisición y entrega de material deportivo para el Colegio Público de Educación Especial Angel Riviere.

27. Colaboración con la asociación Huesca Suená.

28. Colaboración con la ONG Salesianos de Huesca.

29. Colaboración con colegios de integración como CEPIFP Pirámide.

30. Colaboración con la fundación ASPANOA contra el cáncer infantil.



31. Colaboración en proyectos de inclusión de ATADES.



32. Colaboración con la Confederación ASPACE de parálisis cerebral.

33. Colaboración con la Fundación Ibercaja sostenible.

34. Colaboración con la Asociación Aragonesa de la Esclerosis Lateral Amiotrófica.

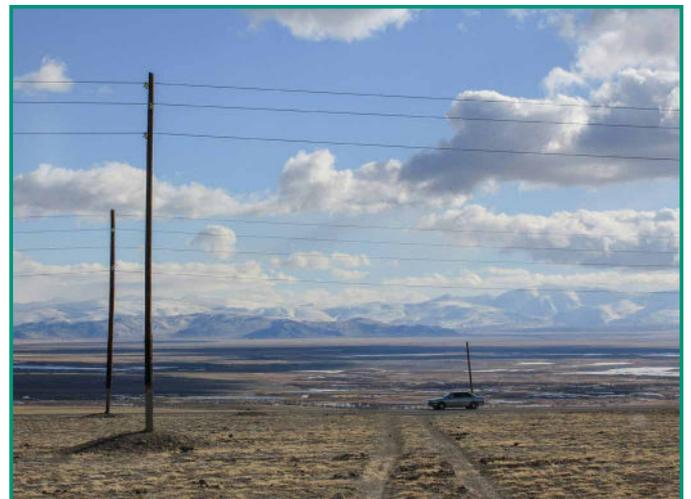
- 35. Ayuda directa Jorge Toledo, quien padece ELA, facilitándole acceso a la tecnología necesaria para comunicarse después de haber perdido la capacidad del habla.
- 36. Proporcionamos asesoramiento a otros empresarios que buscan nuestra ayuda sorprendidos por nuestro rápido crecimiento.
- 37. Participamos en conferencias sobre inclusión para concienciar a otros empresarios.
- 38. Colaboración en las jornadas de iniciativas para la transición energética urbana.



- 39. Colaboración y participación en la III Cena Solidaria de Ibercaja.



- 40. colaboración con la fundación Ibercaja Sostenible.
- 41. Plan de acción reducción de emisiones certificado con el sello ejemplo empresarial por el clima.
- 42. Disposición de nuestras instalaciones para la realización de eventos enfocados en el bienestar y la sostenibilidad.
- 43. Excavación de restos arqueológicos aparecidos durante los trabajos de control y seguimiento arqueológico enviados al Museo Provincial de Huesca.
- 44. Programas de medidas agroambientales para el fomento y la protección de las aves esteparias. Estos programas son elaborados bajo el criterio de la “Guía metodológica para la valoración de repercusiones de las plantas solares sobre especies de avifauna esteparia” (MITECO) y que se aplican durante toda la vida útil de los proyectos.
- 45. Medidas complementarias para la mejora de hábitats agro-esteparios.



| TRABAJADORES

Nuestro activo más importante y valioso son nuestros trabajadores y somos firmes defensores de que cualquiera de nuestras acciones encaminadas a mejorar el bienestar social debe empezar en nuestra propia casa.

45. Crecimiento de la plantilla de trabajadores de manera orgánica, pasando de 85 a 350 en un lapso de cinco años, impulsado por experiencias y recomendaciones de los propios trabajadores.



46. Prioridad a la promoción interna de puestos de trabajo en la organización estructural de la empresa.

47. Se ofrecen las mismas oportunidades de promoción interna a toda la plantilla, sin distinción de sexo.

48. Principio de equidad entre trabajadores “misma responsabilidad, mismo sueldo”.

49. Pioneros en establecer un comité de igualdad social en la empresa.

50. Integración de 5 trabajadores con discapacidad en la plantilla.

51. Formación en la acción de obras, doblando equipos para aprender in situ a realizar proyectos de compleja ejecución.

52. Como parte de su proceso de integración, la empresa proporciona un 'welcome pack' y organiza un día especial de presentación y acompañamiento para los nuevos empleados en su primer día de trabajo.

53. Inversión de más de 1,5 millones de euros en nuevas instalaciones para el bienestar de los trabajadores, como espacios office to coffee y terrazas de descanso en las oficinas de Zaragoza, Huesca y Madrid.



54. Reunión de la comisión ejecutiva con los trabajadores de la empresa para informarles sobre el cierre del año anterior, las previsiones futuras y los cambios que vamos a implementar para corregir errores.

- 55. Reunión de la comisión ejecutiva con los trabajadores de la empresa para informarles sobre el cierre del año anterior, las previsiones futuras y los cambios que vamos a implementar para corregir errores.
- 56. Comidas o cenas de la ejecutiva de la empresa con los trabajadores siempre en grupos reducidos, para fomentar la participación y que también puedan expresar su opinión.
- 57. Implementación de programas de coaching con el objetivo de contar con una persona cercana a los trabajadores, capaz de escuchar sus problemas e inquietudes.
- 58. Sorteos de viajes proporcionados por proveedores entre los trabajadores de la empresa.
- 59. Préstamos a los trabajadores que están atravesando momentos difíciles como parte de nuestro compromiso con su bienestar.
- 60. Durante sus vacaciones, el presidente ejecutivo de la empresa llevó a cabo la contratación de trabajadores de venta ambulantes, generando un gran impacto, lo que atrajo la atención de la cadena Cope, resultando en una entrevista en el programa de Carlos Herrera.
- 61. Promoción activa a la inclusión de trabajadores discapacitados en nuestra empresa.
- 62. Incorporación de varios trabajadores inmigrantes a través de la ONG ACCEM, ONG que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas refugiadas.

- 63. Acompañamiento en los procesos de regulación a trabajadores inmigrantes.
- 64. Programa de movilidad para regular internamente todas las asignaciones internacionales de trabajadores en Levitec. Con el plan de movilidad cada trabajador tiene derecho a diferentes beneficios sufragados por Levitec: Desplazamiento entre países, alojamiento, manutención, seguridad Social, vehículo y asistencia fiscal y laboral.
- 65. Sorteo de entradas entre trabajadores para las diferentes localidades deportivas o culturales que dispone la empresa.
- 66. Organización de dos eventos anuales que reúnen a todos los trabajadores.



67. Café sostenible gratis para los trabajadores.



68. Comida saludable de forma gratuita en las zonas de descanso.

69. Plan de desarrollo de carrera profesional para cada trabajador de la empresa.

70. Visitas periódicas de la comisión ejecutiva a todas las sedes de la empresa para recabar soluciones aportadas por todos los trabajadores.

71. La seguridad de nuestros trabajadores es lo primero. Por ello, contamos con un departamento interno y propio de prevención de riesgos laborales.

72. Política de conciliación laboral por motivos personales.

73. Acompañamiento a las subcontratas que enfrentan dificultades económicas, ayudándoles a superar la situación complicada.

74. Programa de reconocimiento al desempeño laboral.

75. Cesta anual de navidad valorada en más de 200 euros para cada trabajador de la empresa.

76. Organización de almuerzos por departamentos internos de manera semanal para fomentar el intercambio de ideas y la colaboración entre los miembros del equipo.



I EDUCACIÓN

Creemos en el poder transformador de la educación. Por lo tanto, nos comprometemos a apoyar iniciativas educativas que fomenten el aprendizaje y la formación continua en bienestar social, tanto para nuestros empleados como para la comunidad en general.

77. Formaciones en bienestar social dos veces al mes para nuestros trabajadores.

78. Colaboramos con el experto en Gestión de la Sostenibilidad y Responsabilidad Social de la Universidad de Zaragoza, donde directivos de nuestra empresa exponen la ejecución práctica en materia de bienestar social, responsabilidad social corporativa y sostenibilidad.



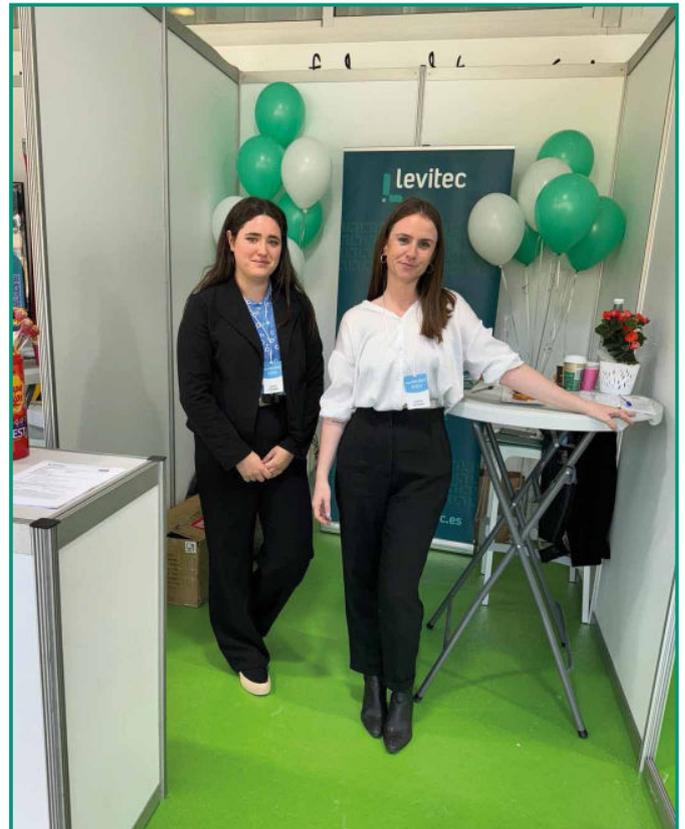
79. Colaboración con la asociación de orientación de empleo Universa.

80. Visitas guiadas a alumnos de grados de Formación Profesional por nuestras obras más importantes.



- 81. Apoyo a un grupo de estudiantes para su participación en la final mundial de robótica en Asia.
- 82. Colaboración con la Cátedra Profesional Formación de Grupo San Valero.

- 84. Participación en la feria de empleo Expo-Talent24 de la Universidad de Zaragoza orientando a los alumnos en su camino al mercado laboral.



- 83. Patrocinador de las sesiones del Parlamento Europeo de los Jóvenes de Huesca (EYP) donde directivos de nuestra empresa exponen la evolución de Levitec y su aportación al bienestar social, responsabilidad social corporativa y sostenibilidad



85. Contribución en actividades de orientación profesional en colaboración con la universidad de San Jorge.



86. Colaboración en el Máster en Dirección y Gestión de Empresas de la universidad de San Jorge, donde directivos de nuestra empresa exponen la ejecución práctica en materia de bienestar social y sostenibilidad.



87. Convenios y colaboraciones con asociaciones de servicios y orientación de empleo como Universa.

88. Programa de prácticas enfocado a estudiantes de Grado Universitario.

89. Participación en programas de desarrollo profesional junto a la asociación FEUZ.

90. Colaboración con universidades internacionales para la realización de programas de prácticas en la empresa.

91. Financiación de Masters a trabajadores de la empresa.

92. Colaboración activa con la iniciativa de orientación laboral de Integra.

93. Programa de prácticas enfocado a estudiantes de Grado Superior.

94. Mentoring individualizado a las nuevas incorporaciones a la empresa.

95. Seguimiento específico del plan de carrera de nuestros ingenieros junior, supervisado por sus mandos directos, con un análisis detallado, formación y mentoría continua. Este seguimiento tiene como objetivo una integración gradual y adecuada del personal en la empresa y sus valores.

96. Financiación de cursos de inglés anual a todos los trabajadores interesados de la empresa.

97. Colaboración directa con el Colegio Público de Educación Especial Rincón de Goya de Zaragoza.

98. Financiación de cursos de Diseño Gráfico con tecnología BIM a los trabajadores.

| DEPORTE

Reconocemos el papel fundamental del deporte en la promoción de la salud y el bienestar tanto en el ámbito interno de la empresa como en la sociedad en general. A través de nuestros programas colaboración y patrocinio, buscamos promover valores como el trabajo en equipo, la disciplina y la superación personal. También fomentamos la práctica deportiva entre nuestros empleados mediante la organización de actividades y eventos deportivos.

Apoyo a iniciativas femeninas

99. Patrocinador principal de la Fundación Basket Zaragoza del equipo femenino.

100. Colaboración con la Fundación Alcoraz para el equipo femenino de la Sociedad Deportiva Huesca.

101. Colaboración con la fundación Real Zaragoza para el equipo femenino

102. Colaboración en el ITF 1000.000 \$ femenino de Zaragoza.

103. Patrocinador del equipo de fútbol sala femenino Intersala Promises.



104. Patrocinador del Club Patín Fraga femenino.

Apoyo a iniciativas masculinas

105. Patrocinador principal del equipo masculino de la Fundación Basket Zaragoza.

106. Patrocinador principal del equipo de balonmano de la Fundación Casademont Zaragoza.



107. Colaboración con la Fundación Alcoraz de la Sociedad Deportiva Huesca equipo de la liga Hypermotion de fútbol masculino.

108. Colaboración con la fundación Real Zaragoza equipo de la liga Hypermotion de fútbol masculino.

109. Patrocinador de Pablo Roche Alcaya, joven promesa del tenis español.

110. Patrocinador del Club Basket Peñas de Huesca actualmente en la categoría LEB Plata nacional.



111. Colaboración en categorías iniciales del equipo Levitec Olivar.

112. Participación del equipo de fútbol interno de Levitec en la Major League.



Apoyo a iniciativas mixtas

113. Colaboración en el Masters 1000 – Mutua Madrid Open de Tenis

114. Patrocinador del club ciclista “Motor 2002 Levitec Huesca bike”

115. Patrocinador de las categorías inferiores del Club Basket peñas de Huesca.

116. Patrocinador en categorías base de Alfindén Club de Baloncesto.

117. Participación de representantes de Levitec en torneos de pádel sostenibles, recientemente en los organizados por Atades y Cuatrecasas.



118. Organización del torneo interno de pádel Levitec.

119. Colaboración en eventos deportivos como la carrera ciclista “Gran premio de San Lorenzo” en Huesca.

120. Patrocinador del Club de Fútbol Sala infantil Siglo XXI de Huesca.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

La Obtención de certificaciones y sellos de calidad respaldan nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar. Buscamos mantener y mejorar estos reconocimientos como una forma de garantizar la transparencia y el cumplimiento de estándares de bienestar.

Sellos recibidos en 2023



Premio Trayectoria Empresarial
Clúster Energía Aragón
2023



**Premio a la Labor Docente y
Desarrollo de Talento**
Fundación San Valero
2023



**Premio a la Buena Práctica
Laboral y de Empresa**
Gobierno de Aragón
2023



Premio Mejor Empresa de Aragón
CEOE
2023

Otros reconocimientos recibidos



120 ACCIONES

BIENESTAR



Asociación cultural de danza



Patrocinio Casademont Zaragoza



Colaboración Universidad de Zaragoza



Asociación de ATADES



El Bosque de...



Colaboración con instituciones empresariales



Realización de em...

III Cena S...



Fundación San Valero



Equipode fútbol Levitec en la Major League



Premio CEOE a la Mejor Empresa de Aragón

Inicio del equipo de fútbol sala juvenil Intersala Promises



Fundación Cruz Roja



Universidad de San Jorge.



Foros nacionales y sectoriales



Café sostenible gratis para trabajadores



Torneo de pádel Equipo Levitec



ONG ACCEM

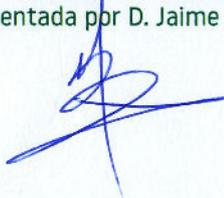
Formulación del estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023.

Reunido el Consejo de Administración de Levitec Sistemas, S.L. en fecha 31 de marzo de 2024, y en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, procede a formular el Estado de Información No Financiera. Informe de Sostenibilidad Consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

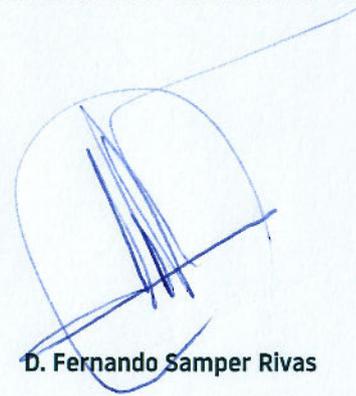
NIDASON 2037, S.L.
(representada por D. Pablo Lera)



VALEGROUP 2017, S.L.
(representada por D. Jaime A. Galindo)



D. Fernando Samper Rivas



D. José Agustín Lalaguna Aranda





Estado de información no financiera

Informe de sostenibilidad

2023