

**C76 INVERSIONES, SLU y sociedades  
dependientes**

**Informe de verificación independiente del  
Estado de Información no Financiera  
Consolidado a 31 de diciembre de 2024**



## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE C76 INVERSIONES SLU Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO CERRADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Al socio único de **C76 INVERSIONES, SL** (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo con el artículo 49 del código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No financiera consolidado, adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 de C76 INVERSIONES, SL (sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo C76) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo C76.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla contenida en el Anexo 1 del EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad del Administrador único**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo C76, así como el contenido del mismo es responsabilidad del administrador único de C76 Inversiones, SL. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) según la opción Esencial de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla que contiene el Anexo 1 del citado Estado.

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

El Administrador único de la C76 INVERSIONES, SLU es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 que requiere a que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

---

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada, en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica (NIEA3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades que conforman el Grupo C76 que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestro que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la compañía y descrito en el apartado uno y dos del EINF considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador único y Dirección.

---

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del grupo C76 INVERSIONES, SL y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla que se adjunta, como Anexo 1 al Estado de Información no Financiera.

Member of

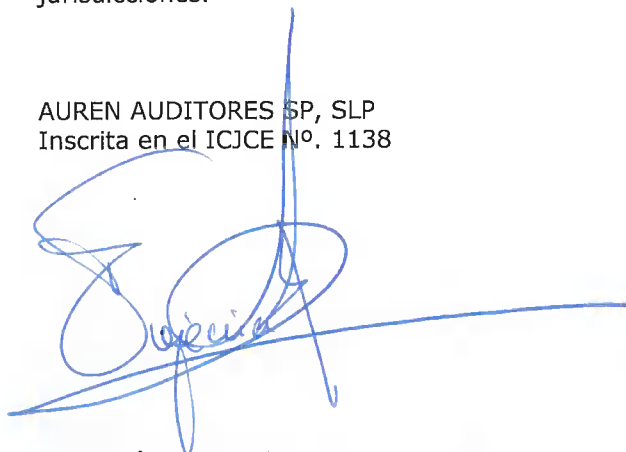


Alliance of  
independent firms

## Uso y distribución

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

AUREN AUDITORES SP, SLP  
Inscrita en el ICJCE Nº. 1138



M<sup>a</sup>. Eugènia Bailach i Aspa  
Socia

3 de junio de 2025





**crm**

**EK**  
AUTOMOTIVE



**inoxchrom®**

**ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
a 31 de diciembre de 2024**

**GRUPO EMPRESARIAL C76**

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>CRITERIOS ELABORACIÓN EINF.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO .....</b>	<b>4</b>
2.1	El grupo .....	4
2.1.1	Estructura y mercados en los que opera .....	4
2.1.2	Actividad .....	5
2.1.3	Contribución al grupo por actividades.....	6
2.2	Políticas empresariales, objetivos y estrategias .....	6
2.2.1	Componentes Metálicos del Mediterráneo, SAU (CMM) .....	7
2.2.2	Empowering Knowledge Automotive, SLU (EK) .....	7
2.2.3	CT-58 Corporación Inmobiliaria, SLU .....	8
2.3	Gestión de riesgo .....	9
2.4	Factores y tendencias que pueden afectar al Grupo C76.....	10
<b>3</b>	<b>MATERIALIDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>GOBERNANZA – ÉTICA EMPRESARIAL .....</b>	<b>12</b>
4.1	Lucha contra la corrupción y el soborno .....	12
4.2	Respeto a los Derechos Humanos.....	13
<b>5</b>	<b>ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES .....</b>	<b>14</b>
5.1	Gestión ambiental .....	14
5.2	Medidas para la prevención y la reducción de la contaminación .....	15
5.3	Economía circular, prevención y gestión de residuos .....	16
5.4	Uso sostenible de los recursos .....	17
5.4.1	Consumo, suministro de agua y eficiencia en su uso .....	17
5.4.2	Consumo de materias primas y eficiencia en su uso .....	18
5.4.3	Consumo energía y eficiencia en su uso .....	19
5.4.4	Uso de energías renovables .....	20
5.5	Cambio climático.....	21
5.5.1	Huella de carbono.....	21
5.5.2	Medidas para adaptarse al cambio climático.....	23
5.6	Biodiversidad.....	23
<b>6</b>	<b>ASPECTOS SOCIALES INTERNOS .....</b>	<b>24</b>
6.1	Empleo .....	24
6.2	Organización del trabajo .....	29
6.2.1	Organización del tiempo de trabajo.....	29
6.2.2	Conciliación y fomento del ejercicio corresponsable .....	30
6.2.3	Política de desconexión laboral .....	30
6.3	Salud y seguridad .....	31
6.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo .....	31
6.3.2	Accidentes laborales y enfermedades profesionales.....	34
6.4	Relaciones sociales.....	36
6.4.1	Organización del diálogo social .....	36
6.4.2	Balance de los convenios colectivos .....	37
6.5	Formación .....	38
6.6	Accesibilidad universal .....	39
6.7	Igualdad .....	40
6.7.1	Medidas para promover el empleo .....	42
<b>7</b>	<b>ASPECTOS SOCIALES EXTERNOS .....</b>	<b>43</b>
7.1	Desarrollo sostenible e impacto local .....	43
7.2	Gestión responsable de la cadena de suministro.....	43
7.2.1	Política de compras.....	44
7.2.2	Relación con proveedores .....	44
7.2.3	Supervisión y auditorías .....	45
7.3	Gestión de la relación con los clientes.....	45
<b>8</b>	<b>INFORMACIÓN FISCAL .....</b>	<b>47</b>
	<b>ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 .....</b>	<b>48</b>
	<b>ANEXO 2: Índice de tablas y figuras.....</b>	<b>50</b>



## 1 CRITERIOS ELABORACIÓN EINF

El contenido de este Estado de Información No Financiera (EINF) es parte integrante del Informe de Gestión de las cuentas consolidadas elaboradas por el Grupo Empresarial C76 (en adelante denominado como el Grupo C76, el grupo o la Compañía) correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el citado Informe de Gestión.

El presente Estado de Información No Financiera del grupo ha sido elaborado en cumplimiento de la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad*, con el objetivo de identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, incrementando la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales.

La Dirección de la Compañía es consciente de la importancia que la gestión de los riesgos y los recursos relacionados en el ámbito de la sostenibilidad, no obstante, las dificultades diarias a que se enfrenta en una industria muy competitiva y cambiante conllevan a que los esfuerzos de la organización, y en especial de la Dirección, se centren en la gestión diaria de las diferentes actividades del grupo para asegurar la completa satisfacción del cliente. Sin embargo, se sigue apostando por la implementación de procesos de gestión enfocados a la mejora de la sostenibilidad de la Compañía, así como por el desarrollo de las herramientas de gestión necesarias para obtener la información requerida en este EINF, todo ello enmarcado en el proceso de mejora continua en el que se encuentran las distintas sociedades del grupo.

En consecuencia, se ha elaborado el presente Estado de Información no Financiera utilizando todos los recursos materiales y de información que los diferentes responsables de las diferentes áreas que constituyen el grupo utilizan en su día a día para gestionar su actividad. Se aportan aquellos indicadores e información sobre los aspectos que se consideran significativos, dada la actividad de las sociedades del grupo, utilizando los medios que se encontraban a su disposición en el transcurso del ejercicio. En este sentido, se ha tomado como referencia la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), a partir de las políticas de la empresa, indicadores y relevancia.

Cabe destacar que, durante el ejercicio 2024, la sociedad Unigel, S.L.U. ha dejado de formar parte del Grupo C76, por lo que no se hará constar información de dicha compañía en el presente EINF.

La información presentada ha sido revisada y aprobada por el Administrador único del grupo y ha sido sometida a verificación externa, por requisito legal, hecho que comporta el cumplimiento de los requisitos de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, características exigidas a este tipo de reporte.

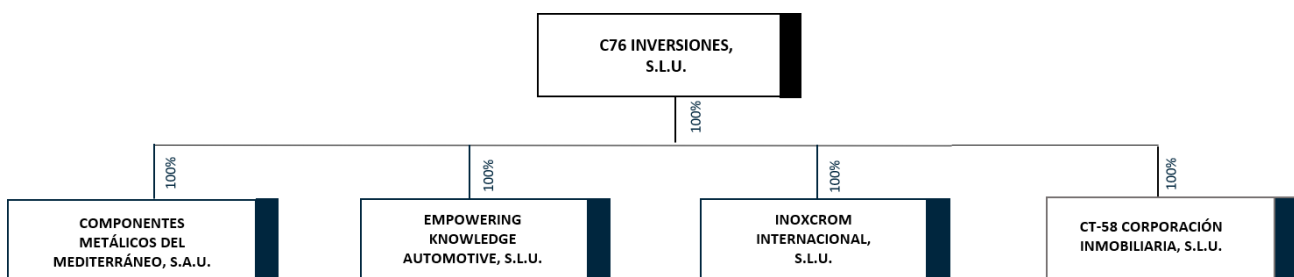
## 2 MODELO DE NEGOCIO

### 2.1 El grupo

Nuestro grupo empresarial está formado por dos ramas fuertemente diferenciadas: la primera de ellas, y la que conforma la misión empresarial de los fundadores, es la rama industrial, básicamente dedicada a la industria automovilística. La segunda rama empresarial es la dedicada a la gestión inmobiliaria de naves industriales, locales y viviendas, prestando servicio, en algunas ocasiones a la rama industrial.

#### 2.1.1 Estructura y mercados en los que opera

El organigrama que a continuación presentamos es el resultado de la evolución del grupo empresarial a lo largo de los años.



**Figura 1. Organigrama del grupo empresarial.**

El principal mercado en el que el grupo realiza sus actividades y comercializa sus servicios o productos es el mercado nacional (España). Para el caso concreto de Componentes Metálicos del Mediterráneo (en adelante CMM), también opera en el mercado internacional (Alemania).



### 2.1.2 Actividad

El grupo empresarial está compuesto por:

#### **Componentes Metálicos del Mediterráneo, SAU (CMM)**

Compañía dedicada a la fabricación de recambios oficiales y piezas de serie desde el año 2003. Su actividad principal es la estampación y formación de subconjuntos metálicos para OEM's y Tier 1 de referencia del sector de la automoción. Su principal característica es el de mantener exigentes estándares de calidad, además de la capacidad de adaptación a las necesidades que los clientes demandan.

La empresa cuenta con instalaciones distribuidas en 2 plantas de producción, una en Sant Cugat de Sesgarrigues y otra en Els Monjos (Barcelona), una dedicada a la estampación y la otra al ensamblaje.

#### **Empowering Knowledge Automotive, SLU (EK)**

Empresa de consultoría, ingeniería, tecnología y gestión de talento, con una experiencia de más de 10 años en el mercado del sector automovilístico en diferentes ámbitos, la automoción, procesos de producción, técnicas de calidad, logística y *supply chain*, que presta sus servicios desde sus dos centros de trabajo (Barcelona y Madrid).

Una de sus actividades principales son las soluciones de ingeniería, implementando soluciones eficientes y de valor, poniendo especial foco en la innovación y la flexibilidad del trabajo. Los servicios de ingeniería tienen como objetivo proporcionar soluciones personalizadas a los clientes para maximizar el rendimiento de todos los estados de la cadena de valor del negocio, como por ejemplo de la implementación de automatización de suministros, de las incidencias de recepción y transportes con los operadores logísticos, del aseguramiento del suministro de materiales de producción, de reposiciones etc. De entre todos ellos destacamos la gestión de la calidad, garantizando la fiabilidad y el cumplimiento de los estándares implantados por nuestros clientes; en este aspecto y para asegurar la consecución del objetivo final, es de vital importancia la formación de los recursos humanos de las organizaciones, que también forma parte de nuestra cartera de servicios.

Otra de las actividades principales desarrolladas en la empresa es la consultoría, con diferentes especialidades; la estrategia y desarrollo de Red, en la postventa, asistencia técnica a talleres, auditorías y soluciones digitales.



Las instalaciones polivalentes permiten la producción de una gran cantidad de conjuntos de diferentes modelos, teniendo una amplia experiencia en la fabricación de conjuntos de puertas, laterales, guardabarros, portones, capós y techos. Dichas instalaciones cuentan con líneas Tándem con capacidad de troqueles de hasta 4500mm y Transfer hasta 6000mm, con hasta 2000Tn de fuerza.

### **Inoxcrom Internacional SLU**

Fue constituida en el año 2012 y forma parte del grupo empresarial desde el mismo año. Su objeto social es la fabricación de plumas estilográficas y bolígrafos, sus accesorios y complementos, así como su distribución y comercialización.

Su actividad estuvo paralizada desde 2017 pero ya en el ejercicio 2021 la sociedad reinició la actividad de comercialización y venta de bolígrafos, aunque ésta es todavía incipiente, por lo que su impacto en este estado de información no financiera no es significativo.

### **CT-58 Corporación Inmobiliaria, SLU**

La sociedad tiene por objeto el alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia.

#### **2.1.3 Contribución al grupo por actividades**

Una visión resumida de las cifras económicas del grupo ayudará a situar al lector sobre la información no financiera que se incluye en el presente Estado de Información no Financiera. El grupo industrial es quien aporta la actividad económica y la utilización de recursos humanos al grupo, en cambio la rama inmobiliaria es la que aporta el mayor volumen de activos del grupo. En consecuencia, en la elaboración del presente documento la rama industrial del grupo es la que aporta más información por el impacto de su actividad en los apartados relacionados con el medio ambiente y aspectos relacionados con los recursos humanos, en los cuales la rama inmobiliaria tiene muy poca relevancia.

#### **2.2 Políticas empresariales, objetivos y estrategias**

Aunque el grupo empresarial cuenta con una dirección única que aúna las líneas estratégicas de las diferentes compañías que componen el grupo, cada una de ellas cuenta con sus planes estratégicos individualizados y elaborados por los responsables de cada una de las unidades de negocio. A continuación, se incluye de forma resumida las principales políticas empresariales y puntos clave de sus planes de negocio.



### **2.2.1 Componentes Metálicos del Mediterráneo, SAU (CMM)**

El plan estratégico de los próximos años (2024-2026) establece como objetivos principales la optimización de la productividad y la reducción de costes, consolidándose como una empresa rentable y fiable en el sector de la automoción, manteniendo el nivel de servicio y calidad prestados a los clientes.

La planificación correcta de los mantenimientos preventivos de nuestras instalaciones, la mejora en los tiempos de cambio en las líneas de fabricación y la optimización de las órdenes de fabricación, son puntos clave para conseguir los objetivos propuestos.

El sistema de gestión de la calidad de CMM está certificado según la Norma IATF 16949:2016 (Gestión de la Calidad en el Sector de la Automoción), siendo ésta una norma exigible a todos nuestros clientes, así como también según legislación vigente.

Además, es una de las máximas de nuestra política de calidad, dónde también destacan los siguientes objetivos generales: el aumento de competitividad, el cumplimiento de todos los requisitos aplicables (legales, clientes, etc.), como también fomentar el desarrollo continuo del potencial de los integrantes de la organización como pilar fundamental del desarrollo de ésta, mediante la formación necesaria.

### **2.2.2 Empowering Knowledge Automotive, SLU (EK)**

La misión de EK es proporcionar de forma innovadora soluciones y servicios especializados que aporten crecimiento a nuestros clientes y colaboradores, centrándose en ser un referente en el sector de la automoción a nivel nacional.

El sistema de gestión integral de EK está certificado según la Norma ISO 9001:2015 y en su política de gestión integrada se acoge a la filosofía de mejora continua, asumiendo el cumplimiento de toda normativa legal como de los requisitos definidos por nuestros clientes y recogiendo el compromiso medioambiental de la empresa. Adicionalmente, durante el ejercicio 2024 se ha implantado un Sistema de Seguridad de la Información, certificado según los requerimientos TISAX, además de implantar un Sistema de Gestión Medioambiental certificado según ISO 14001.

Cabe destacar la evaluación de la sostenibilidad empresarial realizada a través del sistema SAQ 5.0 <sup>1</sup> y ECOVADIS (cuestionarios que evalúan la sostenibilidad abarcando temas como la dirección de la empresa, los derechos humanos y las condiciones de trabajo, la salud y seguridad, la ética empresarial, el medioambiente, la gestión responsable de la cadena de suministro y el abastecimiento responsable de materias primas), con una puntuación global de 59% y 64%, respectivamente.

Con la finalidad de obtener la máxima calidad en la prestación de los servicios de ingeniería y consultoría, obteniendo soluciones efectivas y eficientes para lograr los objetivos de nuestros clientes, los esfuerzos de EK se centran en el motor y piedra angular de la compañía, que no son otros que los recursos humanos. Así pues, las líneas estratégicas de EK en este sentido se enfocan a una mejora de las competencias de nuestros profesionales según la demanda de los clientes, a la mejora del clima laboral y a la prevención del riesgo de prestamismo laboral.

Junto con la optimización de la utilización de recursos minimizando residuos generados, la mejora de las competencias de los empleados y mantenimiento de un buen clima laboral, son los hitos principales que ha de marcar la evolución de nuestro negocio en los próximos años.

### **2.2.3 CT-58 Corporación Inmobiliaria, SLU**

En CT-58 Corporación Inmobiliaria una parte de los arrendamientos de naves industriales, locales y oficinas se realizan a sociedades del Grupo Industrial del que forma parte, aunque durante los últimos ejercicios han incrementado los contratos de arrendamiento destinados a terceros ajenos al grupo, llegando a representar éstos últimos casi la mitad del volumen de negocio total.

Uno de los objetivos definidos sigue siendo la reducción del endeudamiento con entidades financieras y mejorar la posición de los Fondos Propios de la empresa.

---

<sup>1</sup> Cuestionario de Evaluación de la Sostenibilidad (SAQ). Es una norma de sostenibilidad aceptada globalmente para la industria automotriz; utilizado por los OEM globales junto con muchas empresas automotrices de diferentes niveles, el SAQ es aplicable globalmente a todos los proveedores de la cadena de suministro de la automoción, incluyendo el abastecimiento, la fabricación, la logística, el montaje o la venta al por menor.



### 2.3 Gestión de riesgo

El grupo empresarial es consciente de los riesgos relacionados con las actividades de sus distintas sociedades, los cuales se tratan de controlar y mitigar a través de las políticas empresariales y estrategias comentadas en los anteriores apartados. Los riesgos principales del grupo, en sus diferentes actividades se centran en:

- Competencia en los grandes grupos.
- Volumen limitado de compra que dificulta la capacidad de negociación con proveedores.
- Fluctuación de precios de materia prima y aumento de costes en general (situación inflacionista).
- Gestión de la calidad, en términos generales (satisfacción del cliente, certificaciones,
- Rotación de personal directo con experiencia y formación que impacta directamente en la gestión de la calidad de los productos y servicios prestados.
- Concentración de ventas en clientes muy grandes lo que dificulta el poder de negociación.
- Cambios de preferencias y usos en el sector automovilístico por parte de los consumidores a medio plazo.
- El riesgo en la rama inmobiliaria del grupo se centra básicamente en el endurecimiento de las condiciones financieras que puede frenar el crecimiento de nuevas adquisiciones.

## 2.4 Factores y tendencias que pueden afectar al Grupo C76

Centrándonos en el sector de la automoción, en torno al cual se vincula la mayor parte de la actividad industrial del grupo, el sector continúa en un momento de cambio e incertidumbre. A nivel coyuntural, hay que tener en cuenta varias circunstancias:

- La economía mundial prosigue con la recuperación económica.
- Aumento de los costes de energía y transporte.
- Crisis internacional de suministros y, sobre todo, de componentes.
- Situación de preocupación por posibles recesiones en algunas economías, así como una persistente y elevada inflación.

Cabe destacar la disminución de las tensiones en los mercados energéticos y alimenticios producidas por la invasión rusa de Ucrania, así como también el impulso en la reapertura de China y la mejora de los problemas de aprovisionamiento. Aunque la recuperación económica perdura, la incertidumbre se mantiene elevada, en un contexto de endurecimiento sincronizado de la política monetaria.

Por otro lado, nos encontramos en un momento de traspaso entre los vehículos de combustión fósil y los vehículos con uso de tecnologías más limpias. Este se traduce en un retraso en el lanzamiento de nuevos vehículos y, por otro lado, en las dudas del usuario sobre qué tipo de vehículo debe adquirir o cual es el vehículo que debe comprar. El escenario está marcado por la normativa para reducir las emisiones de contaminantes (tendencia a limitar la circulación o, en último término, prohibir progresivamente la fabricación y/o comercialización de los coches diésel).

En cuanto a la introducción en el mercado de los vehículos híbridos, eléctricos o que utilizan, en mayor o menor grado, energías limpias, por el momento aún es pronto para evidenciar qué tipo de tecnología se acabará generalizando o cual es la más eficiente, lo cual provoca dudas tanto en los constructores como en los usuarios (compradores).

Atendiendo a todos estos factores, a corto plazo se prevé un incremento considerable de proyectos vinculados al vehículo eléctrico, mientras que, a corto y medio plazo, otra problemática para tener en cuenta son las eventuales crisis internacionales de suministros y componentes (como ya se dio durante la pandemia), lo que puede provocar que los niveles de producción se reduzcan no pudiendo dar respuesta al global de la demanda.

A pesar de todas estas incertidumbres, se prevén unos años con niveles de crecimiento positivos, aunque moderados en un escenario de desaceleración económica.

### 3 MATERIALIDAD

La matriz de materialidad que se muestra a continuación, ha sido elaborada en base a un estudio previo del análisis de contexto del grupo, de los riesgos vinculados a los procesos de la organización, así como de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, como son la administración, los clientes, los/las trabajadores/as, la propiedad y sociedad en general. A través de dicho análisis, la Dirección ha determinado los aspectos que son materiales; los cuales se indican en la matriz de materialidad. Además de aspectos considerados primordiales para alcanzar los objetivos del grupo, tales como la calidad, seguridad y competitividad del producto o servicio, es esencial el cumplimiento de las especificaciones de los clientes y los requerimientos de la legislación.

El objetivo principal de la Dirección es la consolidación del grupo empresarial en cuanto a su crecimiento y sostenibilidad económica basada en la calidad del producto y el reconocimiento en el sector, por lo que estos parámetros son los que marcan el rumbo de la organización. Asimismo, la dirección reconoce la importancia de los recursos humanos con los que cuenta, que aportan en la consecución de su objetivo y por lo que los aspectos relacionados con este colectivo son de especial importancia.

A continuación, se muestra la matriz de materialidad resultante, considerando la relevancia de dichos aspectos tanto por el grupo como por las partes interesadas.

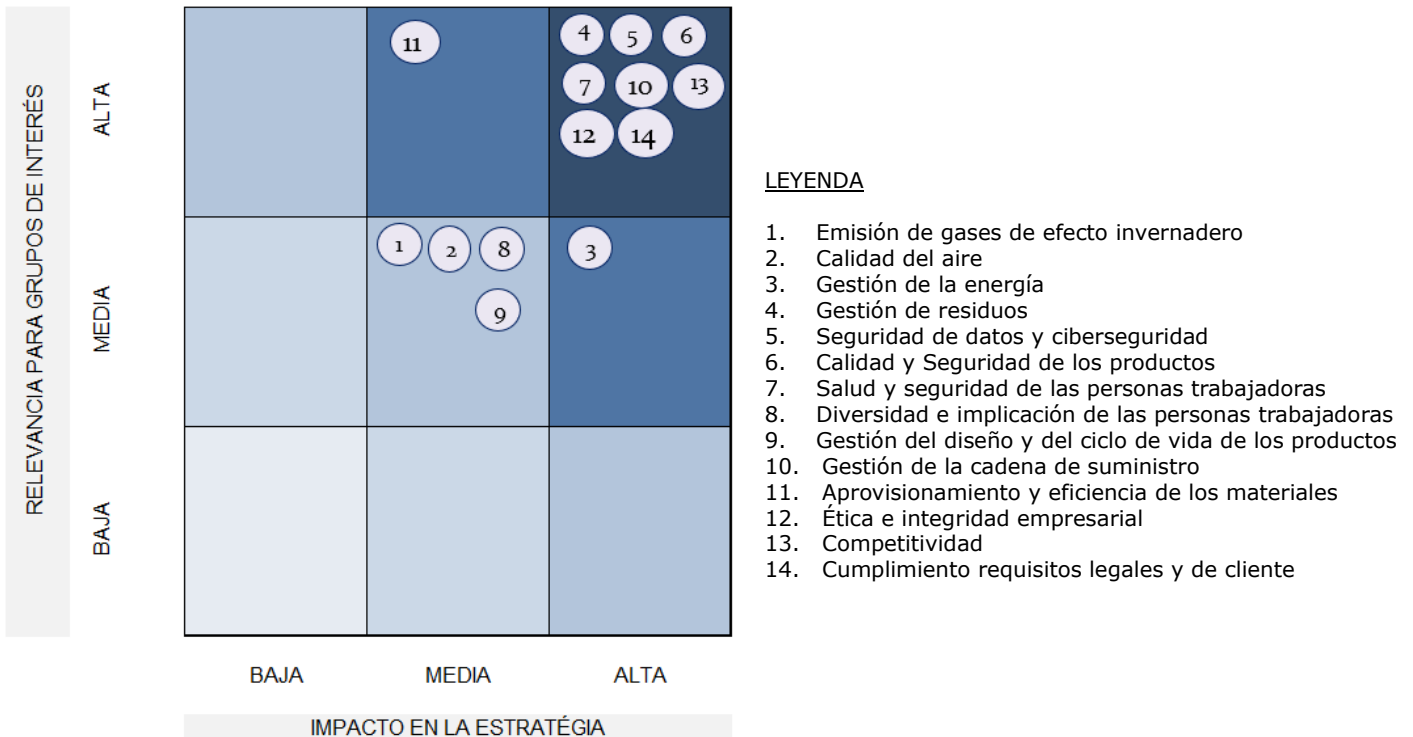


Figura 2. Matriz de Materialidad del grupo



## 4 GOBERNANZA – ÉTICA EMPRESARIAL

El grupo empresarial C76 tiene un Administrador único como máximo órgano de gobierno, no obstante, dicho administrador delega parte de sus funciones en los diferentes responsables de las filiales que componen el grupo, principalmente a través de los equipos de dirección de las distintas sociedades.

Aunque el grupo empresarial no tiene todavía implantado formalmente un *corporate compliance* que englobe a todos sus componentes, es cierto que el grupo tiene implantado un código ético y de conducta, conocido y de obligatorio cumplimiento por parte de todos los trabajadores de las entidades.

El código de conducta nace de la necesidad de reflejar nuestro compromiso con las partes interesadas, así como de guiar a cualquier colaborador al cumplimiento de la normativa aplicable. En este sentido, con el objetivo de prevenir cualquier situación de incumplimiento o riesgo, se establecen las bases para crear mecanismos de consulta o denuncia accesible para cualquiera de los colaboradores.

El código de conducta es una forma de asegurar la integridad de nuestras relaciones, garantizar la responsabilidad con el medioambiente y las partes interesadas y acompañar los resultados del grupo de una buena práctica empresarial. En dicho código se incluye también la posibilidad de aplicación de sanciones en caso de incumplimiento de este.

Además de las acciones de lucha contra la corrupción y el soborno y respeto a los Derechos Humanos, de los cuales se hace referencia de forma explícita más adelante, el grupo aboga por la responsabilidad financiera apoyando firmemente cualquier esfuerzo para evitar actividades de corrupción y de delitos financieros. En este sentido, todas las operaciones y transacciones cumplen con las obligaciones tributarias y de Seguridad social aplicables de conformidad con la legislación vigente. Su registro contable se realiza siguiendo criterios de existencia, claridad, integridad y precisión, de tal forma que la información financiera resultante sea fiable.

### 4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

El grupo manifiesta su rechazo más absoluto a cualquier tipo de práctica ilícita y/o delictiva, dejando expresa constancia de que tales prácticas están totalmente prohibidas, sin excepción ni límites, en el seno de la organización. Por este motivo obliga a todos los trabajadores a evitar cualquier práctica que no sea éticamente aceptable, como puede ser la aceptación de soborno o la corrupción en cualquier eslabón de la organización.

El grupo mantiene un principio de tolerancia cero ante cualquier comportamiento o práctica de corrupción, soborno o tráfico de influencias en relación con clientes, proveedores, socios comerciales y funcionarios o instituciones públicas, nacionales o internacionales. La organización establece que ningún miembro o colaborador de la misma sufrirá consecuencias adversas por negarse a ofrecer o recibir un soborno, incluso si eso resultase en alguna pérdida para la empresa.

Finalmente, hay que comentar que durante el ejercicio 2024 no han existido aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro, por parte del grupo, como tampoco en el ejercicio 2022 ni en el 2023.

#### **4.2 Respeto a los Derechos Humanos**

La organización se compromete a respetar los Derechos Humanos, derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos están institucionalizados principalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); los cuales han sido aprobados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), y de cumplimiento indispensable para formar parte de cualquiera de las compañías del grupo.

La organización se asegura que todos los/las candidatos/as que se incorporan a ella cumplen con los requisitos establecidos y con las leyes laborales del país, especialmente en aquellos preceptos legales relacionados con la edad, siendo responsabilidad de la organización solicitar la documentación necesaria para su comprobación. En caso de que las personas en proceso de contratación cuya edad se sitúe en los 16 años, edad legal para trabajar en España, se solicitará la autorización de sus progenitores y/o tutores legales, donde otorguen el consentimiento.

Así mismo el grupo se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidad, sin discriminar a nadie por motivo de género, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, convicciones políticas u origen social. Del mismo modo, no se tolera ningún comportamiento entre los miembros de la propia organización ni por parte de cualquier colaborador externo que suponga un trato peyorativo motivado por un perjuicio hacia alguna de las condiciones anteriormente mencionadas.

Finalmente, cabe destacar que no se tiene constancia de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

## 5 ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

### 5.1 Gestión ambiental

Toda actividad genera, en mayor o menor grado, efectos no deseados sobre el entorno que nos rodea, y por ello cada empresa debe ser responsable y consciente de cuales son estos efectos sobre el medio ambiente y la salud, y tratar, en primera instancia, de prevenirlos, así como de reducir aquellos impactos que hayan podido ser evitados.

Desde este punto de vista, Grupo C76 afronta el reto de llevar a cabo sus actividades económicas en un marco de desarrollo sostenible, aplicando los principios de precaución, de prevención y de responsabilidad, a través de las **políticas de medio ambiente y sostenibilidad** de cada empresa integrante del grupo, si bien algunas de ellas, como por ejemplo EK, disponen de sistemas de gestión ambiental certificados según ISO 14001.

Además, cabe decir que los sistemas de gestión de las principales empresas del grupo están certificados según la Norma ISO 9001:2015 de calidad o bien según la Norma IATF 16949:2016, de gestión de la calidad en el sector de la automoción, tal y como ya se ha comentado anteriormente, integrando aspectos medio ambientales. Además, algunas de las empresas del grupo también disponen de **política de proveedores y compras sostenibles**, como se detalla más adelante en el apartado de gestión de responsable de la cadena de suministro.

Teniendo en cuenta las distintas actividades que desarrollan las empresas del Grupo C76, el principal impacto que se genera son las emisiones de gases de efecto invernadero, ya sean directas, debidas al consumo de combustibles fósiles de la flota de vehículos propia y del consumo de gasoil para calefacción (uso de estufas), o bien indirectas, a través del consumo de energía (electricidad). Otros efectos que las actividades del grupo pueden generar sobre el medio ambiente son el consumo de agua y papel, así como la generación de residuos. Para tratar de mitigar estos efectos sobre el medio ambiente, se presta especial atención a la gestión responsable de los recursos, tratando de realizar un consumo lo más eficiente posible, mediante la minimización de consumos de agua, papel y energía, a través de control y monitoreo, así como la prevención, reducción, reutilización y reciclado en lo que respecta a la gestión de residuos.

La dirección de cada una de las empresas, así como dirección general del Grupo C76, pero sobre todo las personas responsables de los departamentos de calidad, que por defecto son también los responsables de medio ambiente de las empresas (en ausencia de dichos departamentos), son las primeras personas comprometidas en llevar a cabo una gestión sostenible de los recursos consumidos y minimizar los posibles impactos de las actividades desarrolladas y, como no podría ser de otra forma, involucrando a todo el personal integrante de las compañías del grupo.



De esta manera, el principal garante del medio ambiente es, y debe ser, los propios recursos humanos de las empresas, con una formación adecuada y acciones de sensibilización pertinentes.

Finalmente, las compañías del grupo no disponen de provisiones o garantías para riesgos ambientales, tales como coberturas específicas de medio ambiente en las cláusulas de los seguros de responsabilidad civil suscritos.

## **5.2 Medidas para la prevención y la reducción de la contaminación**

En este capítulo, las distintas sociedades que conforman el Grupo C76 han evaluado los principales efectos de sus actividades sobre el medio ambiente y se proponen, de manera general, objetivos de reducción que pueden impactar positivamente, directa o indirectamente, en la prevención y/o reducción de la contaminación. Se pueden destacar los objetivos establecidos por ejemplo en EK, como son:

- Optimización de la utilización de recursos y minimizar la generación de residuos:
  - Reducción en el consumo de papel (1% respecto al 2023).
  - Reducción del consumo de electricidad (5% respecto al 2023).

Otras medidas concretas son el uso de carretillas eléctricas, en sustitución de carretillas de gasoil, en la empresa CMM. Además, CMM ha sustituido uno de sus vehículos de gasolina por otro de motorización híbrida, que se suma al que ya adquirió en 2023. En este sentido, y en el marco del proyecto de sustitución de estufas eléctricas y estufas de gasoil se han instalado equipos de climatización con mejor eficiencia energética que las anteriores estufas eléctricas existentes en CMM, mientras que la sustitución de las estufas de gasoil, ya prevista desde 2022, sigue pendiente de ejecución.

Por otro lado, para tratar de impactar de manera directa en un menor consumo eléctrico, toda la iluminación de las empresas del Grupo es de tipo LED.

### 5.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

Por lo que respecta a economía circular, reciclaje y reutilización, todas las empresas tienen implantada la política de alargar al máximo la vida útil de los equipos informáticos, así como los equipos y maquinaria industrial, con un adecuado mantenimiento preventivo y priorizando reparaciones, siempre que sea posible, ante la decisión de comprar nuevos equipos y desechar los antiguos. En cuanto a la generación de residuos especiales, CMM unifica las masillas que utiliza para maximizar el consumo y evitar su caducidad, de modo que se espera tender al “residuo cero” en este caso concreto.

La estrategia global del grupo en cuanto a política de residuos se basa en la gestión de los residuos generados en las distintas empresas por gestores autorizados, tratando de minimizar su generación. A estos efectos, la mayor parte de residuos se producen especialmente en la actividad industrial, donde se registran y controlan los tipos y cantidades de residuos generados. En las compañías del grupo cuya actividad se desarrolla principalmente en oficinas, la generación de residuos es asimilable a tipo doméstico, con muy poco impacto en cuanto a cantidades y tipos de residuos generados. De este modo, la generación de residuos en este tipo de actividades no se considera material frente a la actividad industrial del grupo, por tener poco impacto, tanto en cantidad como por tipología de residuos.

Así pues, a continuación, se detallan las cantidades generadas de residuos, a nivel agregado, de la actividad industrial del grupo (CMM) con obligación de presentar declaración de residuos y/o con un impacto significativo, en cuanto a cantidades, con respeto a las otras empresas del grupo.

**Tabla 1. Residuos generados (en toneladas).**

Tipo de residuo	2022	2023	2024
Papel y cartón	20,39	24,85	3,74
Banal	54,80	58,68	26,09
Plásticos	10,88	12,00	0,00
Residuos de madera y envases de madera	49,3	58,26	49,82
Chatarra y otros metales	1.520,07	1.610,68	1.589,86
Absorbentes y materiales de filtración	1,52	0,24	0,47
Aceites	2,70	5,40	5,40
Otros	1,19	2,48	2,31
<b>Total</b>	<b>1.660,85</b>	<b>1.772,60</b>	<b>1.677,69</b>

Finalmente, y en cuanto a las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, cabe decir que este es un punto no material para Grupo C76, dadas sus actividades e impacto poco significativo en este aspecto.



## 5.4 Uso sostenible de los recursos

En los próximos apartados se muestran los consumos de materias primas, de agua y de energía, mostrando los valores para el período 2022-2024, como punto de partida para la observación de la evolución de estos indicadores.

### 5.4.1 Consumo, suministro de agua y eficiencia en su uso

El suministro de agua de todas las empresas del Grupo C76 procede principalmente de la red de aguas existente en cada zona, exceptuando un pozo de propiedad en la empresa CMM. Hoy en día las restricciones o limitaciones que puedan existir son consecuencia de decisiones a nivel político y legislación asociada, en cuanto a situaciones de sequía que se puedan producir. En este sentido, en el contexto de escasez de agua en el que se encuentra el país, cabe decir que las empresas del grupo no se han visto afectadas significativamente por las restricciones que se han establecido en cuanto a consumos de agua.

De igual modo que ocurre con los residuos, el consumo de agua que se produce en nuestras oficinas es mínimo, y se optimiza su uso a través de la verificación del buen funcionamiento de las instalaciones, realización de mantenimientos periódicos, así como la instalación de reductores de caudal en los grifos. El consumo de agua en las oficinas de EK y oficinas centrales del grupo se reduce a los baños y *office*, con consumos a nivel doméstico y poco significativos en comparación con CMM, donde el consumo de agua es para uso industrial (refrigeración).

Hay que tener en cuenta que Grupo C76 por el momento no puede disponer de los registros de agua consumida en sus oficinas de EK y oficinas centrales, ya que es un servicio centralizado de los edificios en los que se ubican dichas oficinas y se repercute el coste en los alquileres o bien por coeficientes (m<sup>2</sup>). De todos modos, tal como se ha comentado, el impacto significativo y el consumo material de agua, tomando como marco de referencia todas las empresas del grupo, se realiza en CMM. En lo que se refiere al consumo de agua del pozo en CMM, si bien hasta el ejercicio 2022 (incluido) no existía la posibilidad de obtener lecturas reales de dichos consumos, hay que destacar que en 2023 se instaló un contador para dicho pozo, de modo que a partir de ese ejercicio los consumos detallados incluyen también el agua consumida en este caso.

A continuación, se muestran los consumos totales de agua (en megalitros) de la empresa industrial del grupo, teniendo en cuenta todo lo comentado sobre estas líneas.

**Tabla 2. Consumo de agua (en megalitros).**

Empresa	2022	2023	2024
CMM	0,461	0,545	0,644
Unigel	0,407	0,251	---
<b>Total</b>	<b>0,868</b>	<b>0,796</b>	<b>0,644</b>

### 5.4.2 Consumo de materias primeras y eficiencia en su uso

Tanto el consumo como la tipología de materias primas que se incorporan a los procesos de las distintas empresas del grupo dependen totalmente del tipo de actividad que desarrollan cada una de ellas:

- EK: Dado que su actividad principal es la de proporcionar servicios de consultoría e ingeniería, no existe un consumo de materias primas de tipo industrial. No obstante, y aunque propiamente no sería una materia primera si no un consumible, los responsables de EK consideran que es importante controlar el uso de papel, ya que en esta actividad su consumo puede ser importante, y hay que considerar el impacto que la fabricación de papel tiene sobre el medio ambiente. Para controlar este consumo de papel y realizar un uso más eficiente, se ha adoptado un objetivo de reducción de un 1% en el uso de papel, con medidas como el desarrollo de una plataforma interna y la digitalización del pack de bienvenida.

Seguidamente se muestran las unidades de papel consumidas en el período 2022-2024.

**Tabla 3. Consumo de papel (unidades).**

	2022	2023	2024
Unidades de papel	31.423	37.809	46.784

EK también consume un tipo de papel específico para imprimir y distribuir los certificados oficiales que deben llevar los vehículos nuevos. Este papel es proporcionado directamente por el cliente y sus consumos han sido de 278.362 unidades en 2022, de 342.657 en 2023, y de 379.426 en 2024.

- CT-58: Como actividad de gestión inmobiliaria, no aplica considerar consumo alguno de ningún tipo de materia primera. De igual modo que en EK, se ha considerado el consumo de papel que se genera en las oficinas centrales del grupo (donde encontramos a las empresas C76 y CT-58), con un consumo estimado alrededor de las 22.500 unidades anuales (2022), de aproximadamente 13.850 en 2023 y de 15.000 unidades en 2024.
- CMM: En este caso, la incorporación de materias primeras a los procesos productivos supone un punto clave para la actividad de CMM. Las principales materias primeras que consume esta empresa son chapas de acero laminado para automoción y componentes metálicos para realizar conjuntos complejos. Como materias auxiliares CMM usa masilla para estanqueidad y fijación, tornillería y placas adhesivas antivibratorios.

El uso de estos materiales es altamente eficiente, ya que el diseño de las piezas se realiza para maximizar el aprovechamiento de la materia primera y minimizar la merma.

**Tabla 4. Consumo de materias primeras (CMM).**

Tipología de materia primera o auxiliar	2022	2023	2024
Chapas de acero	643.228 unidades	695.309 unidades	581.972 unidades
Componentes metálicos	674.840 unidades	125.136 unidades	1.226.973 unidades
Masilla para estanqueidad	1.685 kg	2.875 kg	3.490 kg
Tornillería	1.339.111 unidades	122.875 unidades	343.390 unidades
Placas adhesivas	52.280 unidades	44.320 unidades	34.640 unidades
Pintura para acabado	-	32.970 unidades	28.619 unidades
Embalaje (cartón)	-	-	71.819 unidades

### 5.4.3 Consumo energía y eficiencia en su uso

Los consumos energéticos que se dan en las empresas del Grupo C76 se pueden clasificar, a partir del tipo de uso, en tres principales: electricidad (climatización, equipos informáticos, iluminación, maquinaria industrial, etc.), gasoil para calefacción (uso de estufas en algunas empresas del grupo) y combustible para la flota de vehículos propia (vehículos híbridos, gasolina o diésel).

En cuanto a los consumos de electricidad, y en referencia a la eficiencia en su uso, así como para contribuir a una reducción de los consumos (y, en consecuencia, reducir la huella de carbono), se ha llevado a cabo la sustitución de los sistemas de iluminación por otros más eficientes, como tipo LED.

A continuación, se muestran los consumos de electricidad para las empresas del grupo.

**Tabla 5. Consumo de electricidad (en MWh).**

Empresa	2022	2023	2024
EK	18,17	20,14	17,87
CMM	1.535,12	1.511,58	1.588,04
Unigel	280,72	295,87	---
CT-58 + C76	10,11	10,39	9,95
<b>Total</b>	<b>1.844,12</b>	<b>1.837,97</b>	<b>1.615,87</b>

En referencia a los consumos de combustibles fósiles (gasoil para las estufas, en el caso de CMM, y combustible de la flota propia de vehículos), como medidas tomadas para mejorar la eficiencia en su uso hay que tener en cuenta la optimización en la planificación de las rutas, con el objetivo de conseguir aquellas que permitan una conducción con menos consumo de gasoil o gasolina.

Seguidamente se muestran los consumos de combustibles, por tipo de combustible y por empresa, con el total consumido por el grupo, por cada tipo de combustible.

**Tabla 6. Consumo de combustibles (en MWh).**

Tipo de combustible	Empresa	2022	2023	2024
<b>Gasolina</b>	EK	29,58	28,69	50,77
	CMM	53,76	49,30	45,93
	Unigel	---	---	---
	CT-58	32,39	6,31	32,47
	C76	39,71	56,98	64,36
	<b>Total Grupo</b>	<b>155,44</b>	<b>141,28</b>	<b>193,53</b>
<b>Diésel automoción</b>	EK	25,08	22,70	6,97
	CMM	8,69	7,06	11,72
	Unigel	24,15	54,46	---
	CT-58	15,50	10,33	---
	C76	---	---	---
	<b>Total Grupo</b>	<b>73,43</b>	<b>94,56</b>	<b>18,70</b>
<b>Gasóleo calefacción</b>	EK	---	---	---
	CMM	19,04	31,78	20,56
	Unigel	---	---	---
	CT-58	---	---	---
	C76	---	---	---
	<b>Total Grupo</b>	<b>19,04</b>	<b>31,78</b>	<b>20,56</b>

**Notas:**

- Para la conversión de litros de gasolina y gasoil de automoción a MWh, se han utilizado los factores indicados en el Anexo de la Orden ITC/2877/2008, de 9 de octubre, por la que se establece un mecanismo de fomento del uso de biocarburantes y otros combustibles renovables con fines de transporte.
- Para la conversión de litros de gasóleo de calefacción a MWh, se ha tenido en cuenta el valor del PCI (Poder Calorífico Inferior) indicado en la guía técnica publicada por el IDAE ([https://www.idae.es/uploads/documentos/documentos\\_11\\_Guia\\_tecnica\\_de\\_diseno\\_de\\_centrales\\_de\\_calor\\_eficientes\\_e53f312e.pdf](https://www.idae.es/uploads/documentos/documentos_11_Guia_tecnica_de_diseno_de_centrales_de_calor_eficientes_e53f312e.pdf)).

#### 5.4.4 Uso de energías renovables

Actualmente, ninguna de las compañías integrantes del Grupo C76 dispone de instalaciones de generación de energía renovable, como por ejemplo podrían ser placas fotovoltaicas para autoconsumo eléctrico.

No obstante, el 100% de la electricidad suministrada a las oficinas de EK en El Prat de Llobregat procede de fuentes renovables. Para el resto de centros de trabajo de las empresas del Grupo C76, se podría estimar que el uso de energías renovables sería equivalente a la generación eléctrica renovable a nivel nacional del sistema eléctrico español, que en 2022 fue alrededor de un 42%, mientras que en 2023 estuvo en torno a un 50%, y para 2024 se encuentra aproximadamente en un 57%.



## 5.5 Cambio climático

### 5.5.1 Huella de carbono

En la siguiente tabla se muestra la huella de carbono (alcance 1 y alcance 2) generada por la actividad de las empresas de Grupo C76, ya sea de manera directa debida al consumo de gasoil para calefacción (estufas utilizadas en CMM), así como por los desplazamientos de la flota de vehículos del grupo, o bien de manera indirecta como consecuencia de la generación de energía eléctrica consumida durante el desarrollo de las distintas actividades económicas llevadas a cabo por las empresas del grupo.

En el caso de las emisiones de alcance 1, hasta el ejercicio 2023 no se habían tenido en cuenta las emisiones fugitivas, que en este caso se corresponderían a eventuales fugas de gases fluorados de los equipos de climatización. Este tipo de emisiones se pueden producir durante todas las etapas del ciclo de vida de los equipos, es decir, durante el proceso de instalación, uso y eliminación de estos. En la práctica, dichas emisiones se pueden estimar a través de las cantidades de gas refrigerante que se haya recargado en cada equipo durante el año en estudio, pues se asume que la cantidad de gas fugado equivale a la cantidad de gas que se recarga durante dicho período. En la mayoría de las empresas del grupo (EK y CMM) no se tiene constancia de que se hayan producido recargas de gases refrigerantes durante las operaciones de mantenimiento realizadas, ni en 2023 ni en 2024. Para el caso de las oficinas centrales (C76 y CT-58) no se dispone de dicha información, ya que el sistema de climatización es un servicio centralizado del edificio donde se ubican las oficinas, por lo que el Grupo C76 no gestiona el mantenimiento ni las eventuales recargas de gases. En cualquier caso, no se espera que sean cantidades significativas, comparadas con el volumen total de la huella de carbono generada por Grupo C76.

Seguidamente se muestran los datos de la huella de carbono calculada de manera desagregada para cada una de las distintas empresas del grupo, así como los totales, y en función del tipo de emisión y procedencia. Los cálculos han sido realizados tomando como referencia la metodología y factores de conversión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.



**Tabla 7. Huella de carbono (alcance 1 y 2) de Grupo C76.**

Tipo de emisión y procedencia	Toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente		
	2022	2023	
<b>Emisiones directas (Alcance 1)</b>			
Flota de vehículos			
- EK	13,80	12,96	14,60
- CMM	15,80	14,25	14,57
- Unigel	6,08	13,69	---
- C76	10,05	14,42	16,29
- CT-58	12,10	4,20	8,22
<b>Emisiones totales flota de vehículos</b>	<b>57,83</b>	<b>59,52</b>	<b>53,67</b>
Estufas calefacción			
- CMM (solamente aplica para CMM)	5,04	8,41	5,80
<b>Emisiones totales calefacción</b>	<b>5,04</b>	<b>8,41</b>	<b>5,80</b>
<b>Emisiones totales de Alcance 1</b>	<b>62,87</b>	<b>67,93</b>	<b>59,47</b>
<b>Emisiones indirectas (Alcance 2)</b>			
Consumo de electricidad			
- EK	4,96	5,24	0,00
- CMM	419,09	393,01	449,42
- Unigel	76,64	76,93	---
- CT-58 y C76	2,76	2,70	2,82
<b>Emisiones totales consumo electricidad</b>	<b>503,45</b>	<b>477,87</b>	<b>452,23</b>
<b>Emisiones totales de Alcance 2</b>	<b>503,45</b>	<b>477,87</b>	<b>452,23</b>
<b>Huella de carbono total del grupo</b>	<b>566,32</b>	<b>545,80</b>	<b>511,70</b>

### 5.5.2 Medidas para adaptarse al cambio climático

Más allá de tener en cuenta la evolución del mercado hacia los vehículos eléctricos y la movilidad sostenible y, en consecuencia, ir adaptando el modelo de actividad empresarial, el grupo no cuenta con medidas específicas implantadas formalmente para combatir y, al mismo tiempo, adaptarse al cambio climático. No obstante, se tiene presente la importancia de la situación actual de emergencia climática en la que nos encontramos, y se llevan a cabo algunas medidas que, aunque de forma indirecta, pueden contribuir a minimizar o reducir los impactos sobre el medio ambiente.

Entre estas acciones encontramos las medidas descritas en el apartado 5.2 del presente documento (Medidas para la prevención y la reducción de la contaminación), así como los **objetivos de reducción establecidos de forma voluntaria** por alguna de las empresas del grupo como, por ejemplo y tal y como ya se ha comentado previamente, los objetivos de reducción del consumo de electricidad y optimización de rutas, uso de carretillas eléctricas (en sustitución de carretillas de gasoil), sustitución de algunos sistemas de climatización actuales por otros de mayor eficiencia, sustitución de iluminación tipo LED, etc.

Otra medida que se lleva a cabo en alguna de las empresas del grupo es la de seleccionar a las empresas logísticas con las que colabora mediante un proceso de evaluación que incluye, no solo la valoración en cuanto a precios y plazos de entregas, sino también el grado de responsabilidad social y aspectos medioambientales de las mismas (ver apartado 7.2 Gestión responsable de la cadena de suministro).

### 5.6 Biodiversidad

Los impactos causados sobre la biodiversidad por la actividad del Grupo no se consideran un aspecto material a tener en cuenta, ya que ninguna de las instalaciones se encuentra dentro o cerca de áreas naturales protegidas, por lo que no existen impactos significativos sobre la biodiversidad, derivados de sus actividades y operaciones. Del mismo modo, Grupo C76 actualmente no lleva a cabo medidas directas para preservar o restaurar la biodiversidad.

## 6 ASPECTOS SOCIALES INTERNOS

### 6.1 Empleo

A continuación, incluimos los datos relativos al empleo, según lo establecido en la Ley 11/2018. Los datos se presentan desglosados por grupos de edad (en años) y por sexo (H: hombres, M: mujeres).

**Tabla 8. Número total y distribución de la plantilla, por sexo, edad, país\* y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad	2022			2023			2024		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Dirección	20-30	1	0	1	1	0	1	2	0	2
	30-40	3	4	7	1	4	5	1	4	5
	40-50	3	2	5	3	2	5	3	1	4
	+50	6	5	11	7	3	10	6	2	8
	<b>Subtotal</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>
Jefes de equipo	20-30	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	30-40	9	2	11	9	1	10	3	1	4
	40-50	12	3	15	11	3	14	4	1	5
	+50	14	1	15	18	2	20	6	2	8
	<b>Subtotal</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
Empleados Especialistas	20-30	7	5	12	17	7	24	4	2	6
	30-40	26	13	39	32	15	47	19	9	28
	40-50	16	3	19	27	5	32	19	5	24
	+50	20	5	25	25	5	30	19	3	22
	<b>Subtotal</b>	<b>69</b>	<b>26</b>	<b>95</b>	<b>101</b>	<b>32</b>	<b>133</b>	<b>61</b>	<b>19</b>	<b>80</b>
Empleados Operarios	20-30	5	0	5	6	1	7	3	0	3
	30-40	18	0	18	19	3	22	10	0	10
	40-50	35	5	40	50	4	54	5	0	5
	+50	43	2	45	54	4	58	6	1	7
	<b>Subtotal</b>	<b>101</b>	<b>7</b>	<b>108</b>	<b>129</b>	<b>12</b>	<b>141</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
Becarios/as	18-20	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	20-30	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Plantilla total</b>		<b>219</b>	<b>50</b>	<b>269</b>	<b>283</b>	<b>59</b>	<b>342</b>	<b>111</b>	<b>31</b>	<b>142</b>

\* Grupo C76 no cuenta con empleados en otros países, ya que, en su caso, los servicios requeridos fuera de España se solucionan mediante la subcontratación a terceros.

**Tabla 9. Distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y grupo profesional.**

Tipo de contrato	Grupo profesional	Grupo de edad	2022			2023			2024		
			H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Eventual	Jefes de equipo	40-50	1	0	1	0	0	0	0	0	0
		Subtotal	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Empleados Especialistas	20-30	1	1	2	2	0	2	0	0	0
		30-40	2	1	3	2	2	4	0	0	0
		40-50	0	0	0	1	0	1	0	0	0
		+50	0	1	1	0	1	1	0	0	0
		Subtotal	3	3	6	5	3	8	0	0	0
	Empleados Operarios	30-40	0	0	0	3	0	3	0	0	0
		40-50	0	0	0	2	0	2	0	0	0
		Subtotal	0	0	0	5	0	5	0	0	0
	Total eventual			4	3	7	10	3	13	0	0
Interinidad	Empleados Operarios	30-40	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		Subtotal	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Total interinidad			0	0	0	0	0	0	1	0
Jubilación parcial	Dirección	+50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		Subtotal	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Total jubilación parcial			0	0	0	0	0	0	1	0
Indefinido	Dirección	20-30	1	0	1	1	0	1	2	0	2
		30-40	3	4	7	1	4	5	1	4	5
		40-50	3	2	5	3	2	5	3	1	4
		+50	6	5	11	7	3	10	5	2	7
		Subtotal	13	11	24	12	9	21	11	7	18
	Jefes de equipo	20-30	1	0	1	1	0	1	0	0	0
		30-40	9	2	11	9	1	10	3	1	4
		40-50	11	3	14	11	3	14	4	1	5
		+50	14	1	15	18	2	20	6	2	8
		Subtotal	35	6	41	39	6	45	13	4	17
	Empleados Especialistas	20-30	6	4	10	15	7	22	4	2	6
		30-40	24	12	36	30	13	43	19	9	28
		40-50	16	3	19	26	5	31	19	5	24
		+50	20	4	24	25	4	29	19	3	22
		Subtotal	66	23	89	96	29	125	61	19	80
	Empleados Operarios	20-30	5	0	5	6	1	7	3	0	3
		30-40	18	0	18	16	3	19	9	0	9
		40-50	35	5	40	48	4	52	5	0	5
		+50	43	2	45	54	4	58	6	1	7
		Subtotal	101	7	108	124	12	136	23	1	24
Total indefinido			215	47	262	271	56	327	108	31	139
Temporal	Becarios/as	18-20	0	0	0	1	0	1	0	0	0
		20-30	0	0	0	1	0	1	1	0	1
		Subtotal	0	0	0	2	0	2	1	0	1
	Total temporal			0	0	0	2	0	2	1	0
Plantilla total			219	50	269	283	59	342	111	31	142

Tabla 10. Promedio anual de contratos (en %) por sexo, edad y grupo profesional.

Tipo de contrato	Grupo profesional	Grupo de edad	2022			2023			2024		
			H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Eventual	Jefes de equipo	40-50	0,37	0,00	0,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Subtotal	<b>0,37</b>	<b>0,00</b>	<b>0,37</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	Empleados Especialistas	20-30	0,37	0,37	0,74	0,58	0,00	0,58	0,00	0,00	0,00
		30-40	0,74	0,37	1,12	0,58	0,58	1,17	0,00	0,00	0,00
		40-50	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00
		+50	0,00	0,37	0,37	0,00	0,29	0,29	0,00	0,00	0,00
		Subtotal	<b>1,12</b>	<b>1,12</b>	<b>2,23</b>	<b>1,46</b>	<b>0,88</b>	<b>2,34</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	Empleados operarios	30-40	0,00	0,00	0,00	0,88	0,00	0,88	0,00	0,00	0,00
		40-50	0,00	0,00	0,00	0,58	0,00	0,58	0,00	0,00	0,00
		Subtotal	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,46</b>	<b>0,00</b>	<b>1,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Total eventual			<b>1,49</b>	<b>1,12</b>	<b>2,60</b>	<b>2,92</b>	<b>0,88</b>	<b>3,80</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Interinidad	Empleados Operarios	30-40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,70	0,00	0,70
		Subtotal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>
	Total interinidad			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>
Jubilación parcial	Dirección	+50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,70	0,00	0,70
		Subtotal	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>
	Total eventual parcial			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>
Indefinido	Dirección	20-30	0,37	0,00	0,37	0,29	0,00	0,29	1,41	0,00	1,41
		30-40	1,12	1,49	2,60	0,29	1,17	1,46	0,70	2,82	3,52
		40-50	1,12	0,74	1,86	0,88	0,58	1,46	2,11	0,70	2,82
		+50	2,23	1,86	4,09	2,05	0,88	2,92	3,52	1,41	4,93
		Subtotal	<b>4,83</b>	<b>4,09</b>	<b>8,92</b>	<b>3,51</b>	<b>2,63</b>	<b>6,14</b>	7,75	4,93	12,68
	Jefes de equipo	20-30	0,37	0,00	0,37	0,29	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00
		30-40	3,35	0,74	4,09	2,63	0,29	2,92	2,11	0,70	2,82
		40-50	4,09	1,12	5,20	3,22	0,88	4,09	2,82	0,70	3,52
		+50	5,20	0,37	5,58	5,26	0,58	5,85	4,23	1,41	5,63
		Subtotal	<b>13,01</b>	<b>2,23</b>	<b>15,24</b>	<b>11,40</b>	<b>1,75</b>	<b>13,16</b>	<b>9,15</b>	<b>2,82</b>	<b>11,97</b>
	Empleados Especialistas	20-30	2,23	1,49	3,72	4,39	2,05	6,43	2,82	1,41	4,23
		30-40	8,92	4,46	13,38	8,77	3,80	12,57	13,38	6,34	19,72
		40-50	5,95	1,12	7,06	7,60	1,46	9,06	13,38	3,52	16,90
		+50	7,43	1,49	8,92	7,31	1,17	8,48	13,38	2,11	15,49
		Subtotal	<b>24,54</b>	<b>8,55</b>	<b>33,09</b>	<b>28,07</b>	<b>8,48</b>	<b>36,55</b>	<b>42,96</b>	<b>13,38</b>	<b>56,34</b>
	Empleados Operarios	20-30	1,86	0,00	1,86	1,75	0,29	2,05	2,11	0,00	2,11
		30-40	6,69	0,00	6,69	4,68	0,88	5,56	6,34	0,00	6,34
		40-50	13,01	1,86	14,87	14,04	1,17	15,20	3,52	0,00	3,52
		+50	15,99	0,74	16,73	15,79	1,17	16,96	4,23	0,70	4,93
		Subtotal	<b>37,55</b>	<b>2,60</b>	<b>40,15</b>	<b>36,26</b>	<b>3,51</b>	<b>39,77</b>	<b>16,20</b>	<b>0,70</b>	<b>16,90</b>
Total indefinido			<b>79,93</b>	<b>17,47</b>	<b>97,40</b>	<b>79,24</b>	<b>16,37</b>	<b>95,61</b>	<b>76,06</b>	<b>21,83</b>	<b>97,89</b>
Temporal	Becarios/as	18-20	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00
		20-30	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00	0,29	0,70	0,00	0,70
		Subtotal	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,58</b>	<b>0,00</b>	<b>0,58</b>	<b>0,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>
	Total temporal			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,70</b>	<b>0,00</b>

Tabla 11. Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional.

Grupo profesional	Grupo de edad	2022			2023			2024		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Dirección	30-40	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	40-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Jefes de equipo	30-40	0	0	0	0	0	0	2	1	3
	40-50	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	+50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Empleados Especialistas	20-30	0	0	0	1	2	3	9	2	11
	30-40	1	1	2	1	1	2	6	5	11
	40-50	0	1	1	0	1	1	6	2	8
	+50	0	0	0	1	0	1	7	0	7
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37</b>
Empleados Operarios	30-40	1	0	1	0	0	0	2	0	2
	40-50	0	1	1	1	0	1	0	0	0
	+50	3	0	3	2	1	3	3	0	3
	<b>Subtotal</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Total despidos</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>47</b>

Tabla 12. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo.

Grupo profesional	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	70.645,71 €	35.503,50 €	75.144,91 €	40.388,84 €	71.974,09 €	42.429,94 €
<b>Promedio</b>	54.538,86 €		60.249,45 €		57.202,01 €	
Jefes de equipo	36.134,00 €	30.369,83 €	36.771,29 €	32.269,91 €	37.437,03 €	36.596,25 €
<b>Promedio</b>	35.310,55 €		36.171,11 €		37.016,64 €	
Empleados Especialistas	28.338,56 €	23.699,00 €	27.844,88 €	23.110,99 €	29.999,60 €	25.567,63 €
<b>Promedio</b>	27.068,78 €		26.705,90 €		27.783,61 €	
Empleados Operarios	24.719,83 €	21.866,29 €	26.398,85 €	24.816,96 €	27.748,79 €	26.982,48 €
<b>Promedio</b>	24.534,88 €		26.264,22 €		27.365,63 €	
Becarios/as	-	-	6.961,28 €	-	3.828,15 €	-
<b>Promedio</b>	-		6.961,28 €		3.828,15 €	
<b>Promedio global</b>	<b>30.462,47 €</b>	<b>26.839,91 €</b>	<b>28.228,44 €</b>	<b>26.190,20 €</b>	<b>34.685,99 €</b>	<b>30.843,94 €</b>
	<b>29.789,13 €</b>		<b>27.874,50 €</b>		<b>32.764,96 €</b>	

*Nota: en el grupo profesional "Dirección" se incluye la información requerida según la Ley 11/2018 por lo que respecta 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".*

**Tabla 13. Remuneraciones medias por grupo de edad y sexo.**

Grupo de edad	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>18-20</b>	-	-	5.172,51 €	-		
<b>Promedio</b>	-	-	5.172,51 €	-		
<b>20-30</b>	23.724,66 €	19.823,80 €	22.075,95 €	18.652,91 €	27.443,57 €	21.718,98 €
<b>Promedio</b>	22.698,12 €		21.270,53 €		24.581,27 €	
<b>30-40</b>	28.863,73 €	26.613,65 €	27.774,78 €	26.241,73 €	30.089,71 €	30.363,57 €
<b>Promedio</b>	28.293,71 €		27.355,01 €		30.226,64 €	
<b>40-50</b>	31.308,26 €	26.031,35 €	31.815,08 €	27.000,78 €	37.149,78 €	27.297,33 €
<b>Promedio</b>	30.439,91 €		31.173,18 €		32.223,55 €	
<b>+50</b>	32.005,08 €	30.677,68 €	32.682,17 €	33.120,04 €	38.678,53 €	37.069,09 €
<b>Promedio</b>	31.825,33 €		32.734,12 €		37.873,81 €	
<b>Promedio global</b>	<b>30.462,47 €</b>	<b>26.839,91 €</b>	<b>30.273,95 €</b>	<b>27.024,99 €</b>	<b>34.685,99 €</b>	<b>30.843,94 €</b>
	<b>29.789,13 €</b>		<b>29.713,45 €</b>		<b>32.764,96 €</b>	

**Tabla 14. Brecha salarial.**

Grupo profesional	2022	2023	2024
<b>Dirección</b>	50%	46%	41%
<b>Jefes de equipo</b>	16%	12%	2%
<b>Empleados Especialistas</b>	16%	17%	15%
<b>Empleados Operarios</b>	12%	6%	3%
<b>Becarios/as</b>	-	-*	-*
<b>Promedio global</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>

*Nota: se calcula la brecha salarial como el porcentaje resultante de la división entre la diferencia del salario de los hombres y las mujeres, y el salario de los Hombres, es decir:  
Brecha salarial = (Salario Hombres – Salario Mujeres) / Salario Hombres*

*En el grupo profesional "Becarios/as" no se puede calcular la brecha puesto que en el año 2022 no había ninguna persona trabajadora en esta categoría, mientras que en 2023 solo hay dos trabajadores y en 2024 solamente hay un trabajador (no hay ninguna mujer ni en 2023 ni en 2024).*

**Tabla 15. Porcentaje de puestos de trabajo con una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo, por grupos profesionales.**

Grupo profesional	2022	2023	2024
<b>Dirección</b>	92%	100%	95%
<b>Jefes de equipo</b>	95%	98%	100%
<b>Empleados Especialistas</b>	95%	96%	100%
<b>Empleados Operarios</b>	24%	66%	100%
<b>Becarios/as</b>	-	50%	100%
<b>Porcentaje global</b>	<b>66%</b>	<b>84%</b>	<b>99,3%</b>



**Tabla 16. Absentismo \*.**

Empresa	2022			2023			2024		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
<b>CMM</b>	1.981	63.00	3,14%	5.304	76.700	6,92%	2.830	73.515	3,85%
<b>Unigel</b>	30.597	265.916	11,51%	26.611	304.876	8,73%	-	-	-
<b>EK</b>	4.357	330.288	1,32%	7.011	302.432	2,32%	8.284	301.544	2,75%
<b>CT58</b>	0	3528	0,00%	0	3520	0,00%	0,00	3520	0,00%
<b>C76 GI **</b>	0	8820	0,00%	0	7040	0,00%	0,00	8800	0,00%
<b>C76 Inversiones</b>	0	1764	0,00%	0	1760	0,00%			
<b>Total Grupo C76</b>	<b>36.936</b>	<b>673.316</b>	<b>5,49%</b>	<b>38.926</b>	<b>696.328</b>	<b>5,59%</b>	<b>11.114</b>	<b>389.139</b>	<b>2,86%</b>

\* Se calcula el porcentaje de absentismo como las horas de absentismo sobre el total de horas trabajadas.  
 \*\* C76 GI fue absorbida por C76  
 (1) Horas absentismo  
 (2) Horas trabajadas  
 (3) % absentismo

Con relación a los resultados obtenidos, se puede comprobar que, en términos generales, el nivel de absentismo es bajo. Grupo C76 vela constantemente por la prevención en el trabajo y por evitar cualquier tipo de accidente o incidente, realizando las formaciones preventivas de los puestos de trabajo y seguimiento de las actividades a través de auditorías internas.

## 6.2 Organización del trabajo

### 6.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En cuanto a la organización del trabajo, hay que tener en cuenta la diversidad de actividades que desarrollan las diferentes sociedades del grupo, por lo que cada una de ellas es autónoma para organizar el tiempo de trabajo y cuestiones relacionadas, en función de las características de su sector.

Por norma general, Grupo C76 realiza sus actividades en modalidad presencial y predominan dos tipos de distribución de jornada acorde a las necesidades generales de todas las empresas, siendo estas:

Jornada Oficinas:

- Lunes a Jueves: 08.00 h a 16.35 o 17.00 horas (con 35 o 60 minutos de descanso, respectivamente).
- Viernes: 08.00 h a 15.00 horas.

Jornada Industrial:

- Turno de Mañana: 06.00 a 14.00 horas.
- Turno de Tarde: 14.00 a 22.00 horas.
- Turno de Noche: 22.00 a 06.00 horas.



Para ofrecer el mejor servicio a nuestro cliente, Grupo C76 se adapta sus necesidades, disponiendo de períodos de vacaciones alternativos, entre finales de julio y principios de septiembre.

En relación a los períodos de descanso, se realizan los que marca la normativa legal, y se adaptan en función de los horarios de cada persona trabajadora.

Grupo C76 apuesta por la presencialidad con el objetivo de crear sentimiento de pertenencia en la compañía y trabajo en equipo, dos valores muy importantes para la propiedad y organización, entendiéndose que un nivel de calidad alto es el resultado de tener un equipo especializado y cercano, donde puede desarrollarse y evolucionar con una gran red de apoyo que lo sostenga.

### **6.2.2 Conciliación y fomento del ejercicio corresponsable**

En los últimos años todas las empresas de Grupo C76 han impulsado la conciliación familiar, apostando por una mayor flexibilidad horaria a las personas trabajadoras. Consideramos que la conciliación debe abarcar la vida laboral, familiar y personal, y que ello supone para la empresa proporcionar la mayor flexibilidad y disponibilidad de tiempo para el desarrollo personal de cada persona.

Cabe añadir que, para conseguir una igualdad de condiciones, es sumamente importante concienciar al personal de la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, para que puedan dedicar su tiempo en todos los niveles mencionados anteriormente. Por lo tanto, el término corresponsabilidad para Grupo C76 hace alusión, precisamente, a que tanto los hombres como las mujeres se responsabilicen por igual en todos los niveles, y la empresa en este caso proporcionará soluciones equitativas para ambos.

Actualmente, se ofrecen de manera continuada posibilidades de conciliación familiar, en función de la necesidad, tales como:

- Realización de jornadas reducidas,
- Flexibilidad de horarios,
- Jornadas coincidentes con el horario escolar,
- Posibilidad de realizar el trabajo desde el domicilio del trabajador,
- Flexibilidad horaria para los estudios.

### **6.2.3 Política de desconexión laboral**

El derecho a la desconexión digital se ha incorporado recientemente al ordenamiento jurídico español como fórmula para garantizar el respeto del tiempo de descanso sin que la jornada laboral pueda verse sobrepasada a través de la utilización de medios electrónicos puestos a disposición del trabajador.



En este sentido, el Grupo C76 dispone de una política de desconexión digital, aplicable a todas las empresas del grupo y, consecuentemente, a todas las personas trabajadoras que lo integran.

C76 reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores.

Entre las medidas que despliega dicha política de desconexión digital destacan las siguientes:

- Limitar las comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales dentro del horario laboral definido para cada persona.
- Planificar las reuniones dentro del horario laboral, por norma general entre las 8 de la mañana y las 17:00 h. como hora máxima de finalización de la última reunión.
- Acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, así como sobre el derecho de desconexión digital.

## **6.3 Salud y seguridad**

### **6.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo**

La seguridad es un objetivo estratégico para Grupo C76. Los accidentes laborales son uno de los riesgos sociales y laborales más significativos de la actividad que se desarrolla, principalmente en las empresas con un mayor volumen de personal, como son EK y CMM.

#### **Objetivo Cero accidentes**

Como Grupo buscamos que el riesgo de producirse un accidente tienda a cero, llevando a cabo un trabajo constante de concienciación del personal, formación continuada y seguimiento permanente.

No únicamente nos enfocamos en disponer de personal cualificado en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) de forma interna, sino que buscamos formar a toda la plantilla, incluidos los departamentos con responsabilidades de dirección.

La implicación de la dirección es de vital importancia, así como que disponga de formación e información preventiva para poder concienciar a todo el personal, sin limitarse a disponer únicamente de un técnico preventivo interno. El éxito de Cero Accidentes se consigue en equipo: más personas concienciadas y formadas puede resultar en una identificación inmediata de un posible riesgo y, en consecuencia, imponiendo las medidas preventivas para evitar eventuales accidentes, dando soporte al personal responsable de PRL.

En resumen, claramente la responsabilidad de la prevención recae sobre todas las personas trabajadoras conseguir dicho objetivo.

### **Medidas implementadas**

#### - Servicio de prevención ajeno:

Se dispone de un servicio de prevención ajeno que se encarga de poner a nuestra disposición un experto en la materia para que evalúe todos los puestos de trabajo y nos oriente a realizar un plan correctivo de cualquier posible riesgo que se detecte, además de proporcionarnos un servicio médico para realizar las revisiones médicas anuales o las específicas, en caso de ser necesario.

Para poder evitar cualquier tipo de accidente, se trabaja conjuntamente con el Técnico de Prevención Ajeno con distintos métodos de trabajo, que son los siguientes:

- Evaluación de Riesgos Anual: se trata de una evaluación obligatoria donde se revisan todos los puestos de trabajo junto con la representación legal de los trabajadores (RLT). Posteriormente, y con las recomendaciones del técnico PRL, se establece un Plan correctivo.
- Evaluación bajo necesidad: se trata de una evaluación de riesgos específica la cual solicita la dirección de la compañía o la RLT, para reevaluar un puesto de trabajo dónde requiere un punto de atención mayor, por ser una actividad con una probabilidad de riesgo medio o alto de causar un accidente.
- Evaluación de urgencia: se trata de una evaluación que se realiza cuando un accidente se ha materializado y no se había detectado por parte del técnico de prevención ni por la dirección de la compañía.

#### - Comisión de Seguridad y Salud en el trabajo:

En el Grupo C76, se han creado varias comisiones de Seguridad y Salud en el trabajo con la Representación Legal de los Trabajadores, para realizar reuniones trimestrales donde revisar los accidentes e incidentes de las respectivas compañías.

En estas reuniones se revisa cada puesto de trabajo que se desarrolla para comprobar puntos tan importantes como:

- Equipos de protección individual/Ropa Laboral
- Formación Preventiva de los puestos de trabajo
- Evaluaciones de Riesgo
- Revisión de Incidentes y Accidentes
- Ergonomía de los puestos de trabajo

- Formación preventiva del lugar de trabajo y otros:

La formación preventiva es el segundo punto más importante para evitar cualquier tipo de accidente, por ese motivo el Grupo C76 se encarga de proporcionar, a través del servicio de prevención ajeno, formación específica del lugar de trabajo a la incorporación del trabajador y posteriormente durante toda su trayectoria laboral con la empresa.

Además, invertimos un tiempo formativo previo del puesto de trabajo donde el personal experimentado enseña a las nuevas incorporaciones como realizar su trabajo de forma segura, disponiendo de esta posición de mentor durante los primeros días para evitar cualquier situación de riesgo.

De este modo conseguimos que el mentor recicle la formación del puesto de trabajo y la nueva incorporación aprenda a trabajar con seguridad y siguiendo los procedimientos.

- Auditorías internas:

En 2020 y con el objetivo de conseguir accidentes cero, desde Recursos Humanos se creó una Auditoría interna de Riesgos Laborales para poder realizar un seguimiento de las actividades y detectar posibles riesgos del día a día. Así pues, para poder abarcar dicho trabajo se involucró a los responsables productivos de cada una de las empresas, para que ellos mismos se concienciaran y controlaran los posibles riesgos, como principales conocedores y expertos de cada una de las actividades que se desarrolla en el grupo. De este modo, tras las auditorías internas realizadas en cada empresa, el departamento de recursos humanos realiza su propia auditoría para verificar si se han detectado todos los posibles riesgos, y realizar el seguimiento y acciones que se requieran.

- Comunicados internos:

Los comunicados internos son necesarios para poder dirigirse a la plantilla, realizándose de forma rápida y sencilla un recordatorio o foco de atención de alguna situación de riesgo concreta, ya sea porque se ha detectado en las auditorías internas, por parte del servicio de prevención ajeno o como consecuencia de un accidente o incidente.



Se aprovechan las auditorías quincenales de calidad, donde la producción se paraliza, para dar traslado a este tipo de comunicados y tratarse con el personal de forma directa.

- Material de soporte:

Grupo C76 prepara material preventivo de soporte, entendiendo como tal, carteles informativos, adhesivos visuales para colocar en maquinaria industrial o zonas de riesgos, etc.

Los focos de atención a través de imágenes representativas son un método que ha funcionado a la perfección en la compañía, dado que de manera muy rápida y visual se puede recordar las acciones a llevar a cabo para evitar cualquier riesgo.

- Equipos de protección individual/Ropa Laboral:

Grupo C76 proporciona a todo el personal los equipos de protección individual necesarios para llevar a cabo la actividad y, de igual modo, se entrega la ropa laboral adecuada, acorde al puesto de trabajo que se ocupe. Anualmente la comisión de seguridad y salud en el trabajo consensua con dirección los equipos de protección individual y la ropa laboral, así como los materiales más acordes a las necesidades del personal.

### 6.3.2 Accidentes laborales y enfermedades profesionales

A continuación, se muestran los datos sobre los accidentes de trabajo, a través de los **índices de frecuencia y gravedad**, desglosados por empresa y en el total del grupo, y desagregados por sexo. Según el asistente de cálculo de los índices de siniestralidad del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), los índices que se muestran se han calculado teniendo en cuenta las siguientes premisas:

- Se contabilizan el número de accidentes de trabajo con baja producidos en jornada laboral (excluyendo los accidentes *in itinere*).
- El número total de horas efectivas trabajadas se calcula teniendo en cuenta las horas establecidas por convenio, además de las horas extraordinarias (si se da el caso), sustrayendo las horas no trabajadas por permisos, vacaciones, bajas por enfermedad común, absentismo y las horas no trabajadas por accidente.
- Para el cálculo del índice de gravedad, las jornadas no trabajadas se contabilizan como la diferencia entre los días naturales (sin descontar festivos ni vacaciones en el cómputo) entre la fecha de alta y la de baja.



Tabla 17. Índice de frecuencia (2022).

Empresa	N. de accidentes			Horas efectivas trabajadas			Índice de frecuencia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CMM</b>	3	0	3	55.008	7.000	62.008	54,54	0,00	48,38
<b>EK</b>	3	0	3	130.656	59.400	190.056	22,96	0,00	15,78
<b>Unigel</b>	6	1	7	160.390	6.980	167.370	37,41	143,27	41,82
<b>Total Grupo</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>346.054</b>	<b>73.380</b>	<b>419.434</b>	<b>34,68</b>	<b>13,63</b>	<b>30,99</b>

Tabla 18. Índice de frecuencia (2023).

Empresa	N. de accidentes			Horas efectivas trabajadas			Índice de frecuencia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CMM</b>	1	0	1	60.665	6.328	66.992	16,48	0,00	14,93
<b>EK</b>	0	0	0	186.016	58.280	244.296	0,00	0,00	0,00
<b>Unigel</b>	11	2	13	186.984	15.980	202.964	58,83	125,16	64,05
<b>Total Grupo</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>433.665</b>	<b>80.588</b>	<b>514.252</b>	<b>27,67</b>	<b>24,82</b>	<b>27,22</b>

Tabla 19. Índice de frecuencia (2024).

Empresa	N. de accidentes			Horas efectivas trabajadas			Índice de frecuencia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CMM</b>	6	0	6	12.586	1.308	13.894	476,72	0,00	431,84
<b>EK</b>	1	1	2	218.951	82.593	301.544	1,19	1,19	6,63
<b>Total Grupo</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>231.537</b>	<b>83.901</b>	<b>315.438</b>	<b>30,23</b>	<b>11,92</b>	<b>25,36</b>

Tabla 20. Índice de gravedad (2022).

Empresa	N. jornadas no trabajadas			Horas efectivas trabajadas			Índice de gravedad		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CMM</b>	77	0	77	55.008	7.000	62.008	1,40	0,00	1,24
<b>EK</b>	35	0	35	130.656	59.400	190.056	0,27	0,00	0,18
<b>Unigel</b>	145	85	230	160.390	6.980	167.370	0,90	4,86	1,29
<b>Total Grupo</b>	<b>257</b>	<b>85</b>	<b>342</b>	<b>346.054</b>	<b>73.380</b>	<b>419.434</b>	<b>0,74</b>	<b>1,01</b>	<b>0,80</b>

Tabla 21. Índice de gravedad (2023).

Empresa	N. jornadas no trabajadas			Horas efectivas trabajadas			Índice de gravedad		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CMM</b>	8	0	8	60.665	6.328	66.992	0,13	0,00	0,12
<b>EK</b>	268	695	963	186.016	58.280	244.296	1,44	11,93	3,94
<b>Unigel</b>	11	2	13	186.984	15.980	202.964	0,06	0,13	0,06
<b>Total Grupo</b>	<b>287</b>	<b>697</b>	<b>984</b>	<b>433.665</b>	<b>80.588</b>	<b>514.252</b>	<b>0,66</b>	<b>8,65</b>	<b>1,91</b>

Tabla 22. Índice de gravedad (2024).

Empresa	N. jornadas no trabajadas			Horas efectivas trabajadas			Índice de gravedad		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CMM</b>	10	0	10	12.586	1.308	13.894	0,79	0,00	0,72
<b>EK</b>	128	132	260	218.951	82.593	301.544	0,58	1,60	0,86
<b>Total Grupo</b>	<b>138</b>	<b>132</b>	<b>270</b>	<b>231.537</b>	<b>83.901</b>	<b>315.438</b>	<b>0,60</b>	<b>1,57</b>	<b>0,86</b>

En cuanto a las **enfermedades profesionales**, no se tiene constancia de ningún caso durante 2024, mientras que tanto en 2022 como en 2023 existen dos casos (un hombre y una mujer).



## 6.4 Relaciones sociales

### 6.4.1 Organización del diálogo social

Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz son elementos presentes en la historia de la compañía y eje central de su funcionamiento. Gracias a ello, y a través de la negociación colectiva, se mejoran las condiciones laborales, se contribuye a la eficiencia de las empresas y, a su vez, a la paz social y a la prevención y gestión adecuada de los conflictos laborales.

El Grupo C76 cuenta con un total de 12 delegados sindicales como representación legal de los trabajadores (RLT). La dinámica del diálogo consiste en realizar reuniones periódicas trimestralmente con cada una de las comisiones que se han creado para tratar las distintas materias, entre ellas:

- Comisión para la Igualdad de trato y no discriminación.
- Comisión para la prevención del Acoso Laboral.
- Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Comisión de Métodos y tiempos.

De igual modo, cualquier decisión interna de las respectivas empresas, y que afecte al personal de estas, se trata en las reuniones periódicas de la RLT y se negocia hasta alcanzar un acuerdo, que posteriormente será respaldado a través de referéndum con la totalidad de la empresa, asegurando que mediante votación se pueda aprobar por mayoría cualquier acuerdo negociado con la RLT, para afianzar dicho acuerdo y asegurar que la decisión es bien recibida por las respectivas empresas.

### **Encuesta de Clima Laboral**

El Grupo C76, a través del departamento de desarrollo de aplicaciones web, creó en 2019 la primera plataforma de encuesta de clima laboral, donde el personal anualmente puede trasladar su opinión de forma anónima y proponer cualquier punto de mejora para el buen funcionamiento de la compañía o de un puesto de trabajo en concreto.

Tras la recogida de datos de la encuesta, la empresa realiza una reunión con la RLT para revisar los resultados y crear un plan de acción para posteriormente realizar el seguimiento de las acciones decididas en la reunión, evaluando si se ha recibido la mejora esperada.

### **Reuniones informales con el personal**

El grupo intenta promover reuniones esporádicas con el personal para poder hablar, de forma distendida y en un entorno agradable, sobre cualquier tema que se quiera tratar, realizando desayunos con la dirección dos veces al año, coincidiendo con el segundo trimestre del año, para dar la entrada al período vacacional.

Estas reuniones vienen acompañadas con alguna actividad de grupo, donde el personal puede interactuar con el resto y conocerse de forma más cercana. Paralelamente, los coordinadores de cada servicio realizan reuniones internas para poder realizar seguimiento de los servicios y atender las necesidades del personal.

Además, periódicamente se proponen reuniones individuales para trasladar el *feedback* del trabajo realizado y revisar cualquier aspecto que la persona trabajadora requiera, para promover el sentimiento de pertenencia de las compañías, dándoles un tiempo individualizado y dedicado para trasladar el valor que aportan a la compañía.

#### **6.4.2 Balance de los convenios colectivos**

El Grupo C76 se gestiona con varios convenios colectivos basándonos en la actividad que se desarrolla en cada empresa.

En el campo de la salud y seguridad, nos regimos exclusivamente por lo que dictan los convenios de aplicación, el servicio de prevención ajeno y la mutua médica obligatoria.

En cuanto a coberturas, disponemos de las mismas en todas las empresas del grupo en cuanto al servicio de prevención y mutua médica, ya que es única para todo el grupo. Ahora bien, las empresas que se rigen por el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Barcelona y el Convenio de Ingeniería y Oficinas técnicas, disponen de coberturas añadidas por persona trabajadora.

Por lo que se refiere a los complementos de las bajas médicas, estos varían en función del convenio de aplicación, por lo que hay una variedad de complementos y permisos retribuidos al respecto en cada una de las compañías del grupo, siempre acordes al convenio correspondiente.

En relación a la ropa laboral cabe decir que, a nivel de grupo se ponen a disposición de las personas trabajadoras cantidades de material incluso por encima de las cantidades mínimas exigidas en los convenios, pues entendemos que es primordial que el personal disponga de los medios suficientes y no solamente los básicos que establecen los convenios para desarrollar su actividad. Este hecho implica que, según la estación del año, se amplía la entrega de ropa laboral.

En definitiva, la comodidad del personal es importante para la compañía para que pueda llevar a cabo su actividad con normalidad ante cualquier tipo de temperatura y condiciones ambientales.

Por último, y en relación a los convenios de aplicación, todas las personas trabajadoras están cubiertas por uno de los siguientes convenios, en función de su actividad laboral y sociedad del grupo:

- *"Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2022-2024"*.
- Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
- *"Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024."*

## 6.5 Formación

Entre los objetivos de Grupo C76 se incluye proporcionar una formación adecuada y nuevos conocimientos profesionales a las personas trabajadoras, además de motivar y enriquecer al personal con nuevas enseñanzas y así garantizar una mejor cualificación y servicio al cliente.

### **Comunicación Plan formativo**

El departamento de Recursos Humanos anualmente solicita a cada uno de los managers o coordinadores de las diferentes sociedades del grupo las necesidades formativas de su personal. Posteriormente dichas necesidades son evaluadas para decidir que formaciones se llevan a cabo dentro del presupuesto obtenido para dicho objetivo.

Además, a través de las evaluaciones de desempeño que se realizan, se incluye una pregunta relacionada con las necesidades y expectativas formativas del personal, para poder adecuar la oferta formativa al puesto de trabajo e intereses del alumnado, en este caso el personal, para el próximo año.

Finalmente, el personal de la compañía recibe un comunicado formativo con todas las opciones disponibles del año, para poder inscribirse aquellas que les interese sin haber límite alguno.

### **Flexibilidad formativa**

La mayoría de las formaciones se realizan fuera del horario de trabajo, debido a la imposibilidad de compaginar la formación y el servicio que ofrecemos al cliente. Así pues, se intenta organizar los horarios según necesidades del alumnado para poder compaginar su vida profesional y personal. Por otro lado, ofrecemos formaciones on-line con total flexibilidad para que el alumno/a pueda desarrollarse profesionalmente con la mayor facilidad posible.

### **Evaluación Formativa**

Finalizadas las formaciones, los responsables directos de cada una de las personas trabajadoras que han recibido una formación, evalúan si dicha formación ha sido eficaz para los conocimientos del trabajador/a y su puesta en práctica en el puesto de trabajo.

En cuanto a la cantidad total de horas de formación recibidas, se muestran en la siguiente tabla.

**Tabla 23. Horas de formación recibidas, por grupo profesional.**

Grupo profesional	2022	2023	2024
<b>Dirección</b>	98	234,5	205
<b>Jefes de equipo</b>	265,5	102,5	263
<b>Empleados Especialistas</b>	2.401,5	164	1.535
<b>Empleados Operarios</b>	584	1.590	44
<b>Horas totales de formación</b>	<b>3.349</b>	<b>2.091</b>	<b>2.047</b>

## **6.6 Accesibilidad universal**

El Grupo C76 tiene instaurado un Código Ético y de Conducta en el que se recogen las correspondientes normas sobre la obligación de mantener un espacio de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o impropias, así como cualquier acción que menoscabe la dignidad de la persona. Para ello, se establecen canales confidenciales para que los empleados puedan gestionar sus dudas sobre la interpretación y aplicación práctica, así como denunciar vulnerabilidades.

En dicho documento se establecen las pautas que el personal, clientes y proveedores deben cumplir para entablar relaciones profesionales con el grupo y las acciones que se llevarán a cabo en situación de incumplimiento o vulneración de cualquier derecho.

Asimismo, a través del Código de Conducta del Grupo C76 se garantiza que la contratación del personal cumple con unas políticas que velan por la integración del personal en igualdad de condiciones dentro de la compañía, ya sea de nueva incorporación o promoción interna.



Se utiliza un sistema de “Currículum Ciego”, para poder valorar los perfiles sin tener en cuenta sexo, religión, condición física, etc. De igual modo, apostamos por la publicación de ofertas de trabajo orientadas a colectivos con discapacidad, para promover su ocupación e integración en el mundo laboral, teniendo en cuenta únicamente sus aptitudes y conocimientos.

A continuación, en la tabla siguiente, se muestra el número total de empleados con discapacidad, desagregados por sexo.

**Tabla 24. Personal con discapacidad.**

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Total Grupo C76	4	0	4	6	1	7	1	1	2
H: Hombres M: Mujeres									

Además, desde hace años el grupo realiza contrataciones de servicios externalizados a una empresa clasificada como Centro Especial de Empleo, donde dan ocupación a personas con distintos grados y tipologías de discapacidad.

Por último, las compañías del grupo cumplen debidamente con las exigencias legales en materia de accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, para personas con movilidad reducida.

## 6.7 Igualdad

El Grupo C76 tiene incorporada una “**Política Corporativa de no discriminación y acoso, respeto por la persona, la diversidad e inclusión**” en la que defiende la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, sea esta por razones de género, de ideología, u otras, siendo una compañía con responsabilidad social, convirtiéndose en uno de los valores principal de esta.

Entendemos la diversidad como un valor, no sólo porque atrae talentos, sino que también al contar con visiones, experiencias, orígenes o condiciones distintas, cada uno aporta desde sus diferencias, lo que nos permite conformar equipos mejor preparados para enfrentar desafíos de manera sustentable, generando riqueza en el contexto de una economía socialmente responsable.

Con el objetivo de avanzar en la integración de la diversidad, la inclusión, la no discriminación y el acoso, priorizando el respeto a la dignidad de cada persona, independientemente de su raza, sexo, procedencia, edad, religión, estado civil, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, condición de veteranía, educación, experiencia vital, opiniones, ideas y creencias, el grupo tiene implantadas medidas tales como facilitar la contratación de personas que garanticen la diversidad que la Compañía espera, y proveerá de los medios necesarios para que la inclusión de las mismas sea real y efectiva.

En términos de **medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, así como planes de igualdad, cabe destacar el “*Plan de Igualdad de Oportunidades 2020-2024*” que tiene implantado, por el momento, la sociedad EK, en el cual se recogen los acuerdos alcanzados entre empresa y la RLT, sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de igualdad entre géneros dentro de nuestra organización.

El objetivo principal de este plan de igualdad es alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres, lo que significa que todas las personas deberán tener los mismos derechos y oportunidades dentro del ámbito de la empresa. El plan de igualdad de oportunidades incorpora un análisis y diagnóstico de aspectos como la formación, la promoción y desarrollo profesional, la retribución, la conciliación, el lenguaje y la comunicación inclusiva y la prevención ante el acoso laboral. También prevé la creación de una comisión de igualdad, seguimiento y evaluación, además de acciones a llevar a cabo entre las que destacan:

- Formar e informar a todas las personas responsables de los procesos de selección en igualdad de género.
- Informar a toda la plantilla de las posibilidades de promoción interna e informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas.
- Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, para realizar un plan de medidas correctoras, en caso de detectar desigualdades.
- Garantizar que los criterios de la retribución variable respetan la igualdad de género.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- Creación de un protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral, y establecer canales de comunicación específicos para posibles casos de acoso.

Cabe decir que dicho plan ha sido actualizado y aprobado durante 2024, para su aplicación durante el período 2025-2029.

Por otra parte, existe el "**Procedimiento para la prevención y el abordaje del acoso en el ámbito laboral**", implantado también en EK, en el cual se trata el concepto de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o "mobbing", indicando qué conductas son constitutivas de cada uno de los acosos descritos. Se define también un protocolo de actuación frente a eventuales casos que pudieran ocurrir. CMM dispone, a su vez, de un protocolo específico de acoso laboral, incorporado en la política corporativa.

Finalmente, cabe destacar que, si bien por el momento el plan de igualdad de oportunidades solamente está implantado en EK, así como los procedimientos y protocolos descritos (para EK y CMM, respectivamente), su aplicación se hace extensible a todas las sociedades del Grupo C76, por bien que, en la práctica, las directrices de dichos documentos ya se tienen en consideración en la gestión de las distintas empresas del grupo.

### 6.7.1 Medidas para promover el empleo

Grupo C76 está comprometido con la promoción interna y externa, entendiendo como interna la posibilidad de realizar cambios de proyecto y de promocionar al personal para poder desarrollarse profesionalmente.

En cuanto a la promoción externa, colaboramos con varias administraciones públicas para participar en la formación práctica de las futuras generaciones, mediante:

- Convenios Colaboración entre Empresa y Centros de Formación Profesional:
  - Formación Dual
  - Formación Centro de Trabajo
- Centros de Promoción Económica:

La empresa colabora con estas entidades para publicar ofertas de empleo para el personal que está en situación de desocupación, y que puedan disponer de una larga experiencia profesional pero pertenecientes a colectivos en situación de riesgo social, o jóvenes que realizan cursos formativos de profesiones concretas para introducirse en el mundo laboral.

A continuación, se indica el número de becarios con los que hemos colaborado, durante el período 2022-2024.

**Tabla 25. Colaboración con becarios/as.**

Total Grupo C76			
Año	Centro de Trabajo	Formación Dual	Total año
2022	3	1	4
2023	2	2	4
2024	3	1	4

Tal y como refleja la tabla, como grupo mantenemos nuestra colaboración con los centros de formación profesional con el objetivo de ayudar en la formación práctica de los jóvenes estudiantes, para fomentar su carrera profesional como personas trabajadoras activas en un futuro.

## 7 ASPECTOS SOCIALES EXTERNOS

### 7.1 Desarrollo sostenible e impacto local

Tal como se ha expuesto en el inicio del presente documento, la dirección del grupo se centra en la gestión de la sostenibilidad financiera de cada uno de sus componentes, y se enfoca además en mantener la calidad de sus productos y servicios, con un incremento de la eficiencia en todos sus procesos. Por este motivo, y aun siendo conscientes de la importancia del impacto social que cualquier empresa lleva a cabo, en la actualidad los grupos sociales externos que revisten más importancia para el grupo son los clientes y los proveedores de sus empresas.

En este sentido, las actividades de las empresas del grupo se desarrollan en entornos y sistemas locales, estableciendo relaciones tanto con proveedores como con clientes de proximidad, generando actividad económica y ocupación en ámbitos geográficos cercanos a las distintas ubicaciones de los centros de trabajo de las empresas del grupo.

Finalmente, las políticas medio ambientales de las diferentes sociedades del grupo se basan en los principios de responsabilidad y prevención, así como en el compromiso con el desarrollo sostenible.

### 7.2 Gestión responsable de la cadena de suministro

Entendemos que la cadena de suministro de nuestras actividades es un factor que, al igual que los recursos humanos, son pieza clave y fundamental para poder conseguir nuestras metas.

### 7.2.1 Política de compras

En la actualidad, cada una de las compañías que componen el grupo se encuentra, en este aspecto, en situaciones diferentes. Aunque no en todas las empresas existen cláusulas específicas de responsabilidad social y ambiental en los contratos o compras que se realizan, se encuentran disponibles en el grupo documentos tales como la *“Política de proveedores y compras sostenibles”* y la *“Política sobre el abastecimiento de materias primas y de sostenibilidad de proveedores y subcontratistas”*, en los cuales se especifican los requisitos que han de cumplir los proveedores para establecer relaciones comerciales; en este caso las compañías del grupo donde están implantadas estas políticas son EK y CMM, respectivamente. EK también dispone de un procedimiento de *“Gestión de compras y proveedores externos”*, en el marco de su sistema de gestión de calidad certificado.

Los requisitos establecidos en las políticas de compras y proveedores mencionadas anteriormente incluyen de forma específica aspectos tales como los siguientes:

- Respeto a los derechos humanos, solicitando el establecimiento de una política específica para el caso de acoso,
- Respeto a todos los derechos laborales, incluyendo la libre asociación y la seguridad y salud de los trabajadores como condición prioritaria,
- Cumplimiento de toda la legislación aplicable,
- Respeto al medio ambiente, con obligación de establecer los medios oportunos para evitar fugas y emisiones accidentales y reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero.

### 7.2.2 Relación con proveedores

Las relaciones con proveedores se basan en negociaciones transparentes y en el cumplimiento de los acuerdos pactados previamente con el compromiso de tener una relación estable con cada uno de ellos. El contacto directo con las empresas proveedoras mediante la celebración de reuniones periódicas (presenciales o a través de plataformas tecnológicas) nos ayudan a mantener un vínculo estable. Esta colaboración estrecha permite el desarrollo de productos y servicios que pueden aportar un mayor valor añadido para nuestros clientes, lo que mejora nuestra eficiencia.

La política de compras implantada por EK comporta un procedimiento de selección inicial de los proveedores y una posterior evaluación. Para ello la entidad cuenta con un proceso establecido y una metodología implementada para asegurar la gestión de la calidad de sus servicios.

Así mismo existe un baremo de cualificación que otorga a cada uno de los proveedores los puntos obtenidos en el cumplimiento o no de los requisitos solicitados, de esta forma se valoran a los proveedores desde el Nivel D (no apto, por no ofrecer un mínimo de garantías con la recomendación expresa de dar de baja como proveedor) al Nivel A (Excelente, al que se denomina proveedor de primer nivel). En el inicio de colaboración cualquier proveedor o subcontratista no evaluado debe ser autorizado por Dirección y posteriormente será evaluado, según el período de prueba definido. En el caso de CMM, los proveedores de material y componentes necesarios para su proceso productivo son seleccionados directamente por el cliente final.

### 7.2.3 Supervisión y auditorías

En línea con lo mencionado en el caso de las políticas de compras y de proveedores, solamente algunas empresas disponen de un listado de proveedores con evaluaciones realizadas. Este es el caso de EK, que ha realiza evaluaciones a sus proveedores con la finalidad de hacer un seguimiento de su desempeño y su mejora continua.

### 7.3 Gestión de la relación con los clientes

Dada la diversidad de la actividad de las diferentes sociedades que componen el grupo y su actividad desarrollada, cada una de ellas mantiene relación con sus clientes de forma muy diferenciada, no obstante, la línea vertebradora entre todas ellas es el compromiso de la propiedad de disponer de productos y servicios seguros, conformes con la legislación y de alta calidad.

Aunque la calidad es una de las principales características de los productos y servicios por la cual las compañías del grupo destacan, se asume la existencia de eventuales reclamaciones de clientes. Para dar respuesta a dichas incidencias, tanto CMM como EK han implantado un proceso de control y seguimiento de las no conformidades. Este proceso tiene como objeto:

- Definir los criterios y responsabilidades para evitar la utilización o entrega no intencionada de servicios o productos no conformes con los requisitos especificados.
- Definir los criterios y responsabilidades para reducir o corregir aquellos impactos ambientales no previstos producidos como consecuencia de una desviación con respecto a los requisitos especificados.
- Iniciar, analizar, implantar, verificar y documentar acciones destinadas a corregir y prevenir las causas que produzcan o puedan producir deficiencias de calidad y/o impactos negativos sobre el medio ambiente.

Las acciones correctivas deben ser proporcionales a la magnitud de los problemas detectados y a los riesgos que de ellas puedan derivarse.



Ante una reclamación del cliente o la devolución de un producto, el responsable del proceso afectado es quien debe realizar el análisis previo del problema y planificar, juntamente con el responsable de calidad y el cliente, las acciones de contención y documentar las acciones a tomar en la documentación aportada por el cliente.

Durante el período 2022-2024 se han llevado a cabo y documentado las siguientes no conformidades o reclamaciones:

- EK: En 2022 se registró una no conformidad, cerrada de forma satisfactoria, mientras que en 2023 se registraron 2 no conformidades, con su correspondiente seguimiento y cierre. Durante 2024 no se han registrado nuevas no conformidades que tengan como origen reclamación de cliente. Las no conformidades abiertas durante este período son debidas a auditorías internas o bien a la auditoría de certificación TISAX.
- CMM: En 2022 se registraron y cerraron 5 no conformidades, mientras que durante 2023 se registraron 7 no conformidades; todas ellas fueron analizadas y cerradas después de tomar las acciones pertinentes. Durante 2024, otras 7 no conformidades fueron abiertas y cerradas correspondientemente.

Por otra parte, algunas de las empresas del grupo llevan a cabo encuestas de satisfacción, como es el caso de EK, para poder conocer la opinión de los clientes y evaluar si se cumplen con los niveles exigidos de calidad y servicio. Es un canal de comunicación donde el cliente, a través de un check-list, realiza su valoración del proyecto/servicio y puede trasladar sus inquietudes o puntos de mejora, en caso de ser necesario. Dicha encuesta se realiza en el último trimestre del año, para poder crear un plan de acción para el próximo año y trabajar en la mejora continua.



## **8 INFORMACIÓN FISCAL**

El grupo empresarial cumple en tiempo y forma con todas sus obligaciones fiscales. Respecto al beneficio obtenido e impuestos sobre el mismo, la información del cálculo sobre el Impuesto de Sociedades se detalla en las cuentas anuales consolidadas del Grupo C76. En este punto cabe indicar que la totalidad de los beneficios empresariales tributan en territorio español.

En cuanto a subvenciones públicas, durante el ejercicio 2024 ninguna de las Compañías del grupo ha recibido ayudas públicas en concepto de subvenciones, como tampoco en 2023 ni en 2022.

En Barcelona, a 31 de marzo de 2025

El Administrador Único

## ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Contenido	Páginas	Estándar de referencia
Modelo de negocio		
- Descripción del modelo de negocio	4-10	
- Entorno, mercados en los que opera y presencia geográfica	4-10	GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-6; GRI 2-22; GRI 2-23; GRI 2-25
- Objetivos y estrategias	4-10	
- Políticas, riesgos y principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	4-10	
Marco de <i>Reporting</i> utilizado	3	
Análisis de materialidad	11	GRI 3-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
- Empleo		
▪ Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	24	GRI 2-7
▪ Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	25-26	GRI 2-7
▪ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	27	GRI 401-1
▪ Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	27-28	GRI 405-2
▪ Brecha salarial	28	GRI 405-2
▪ Remuneración media de consejeros y directivos	27	GRI 2-19; GRI 405-2
▪ Implantación de políticas de desconexión laboral	30-31	GRI 3-3; GRI 401-3
▪ Porcentaje de empleados con discapacidad	40	GRI 405-1
- Organización del trabajo		
▪ Organización del tiempo de trabajo	29-30	GRI 3-3; GRI 401-2; GRI 401-3; GRI 403-9
▪ Absentismo	29	
▪ Medidas para facilitar la conciliación	30	
- Seguridad y Salud		
▪ Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	31-34	GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5
▪ Indicadores de siniestralidad	34-35	GRI 403-9
▪ Enfermedades profesionales	35	GRI 403-10
- Relaciones sociales		
▪ Organización del diálogo social	36-37	GRI 2-29; GRI 403-4
▪ Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	38	GRI 2-30
▪ Balance de los convenios	37-38	GRI 403-4
- Formación		
▪ Políticas implementadas en el campo de la formación	38-39	GRI 404-2
▪ Indicadores de formación	39	GRI 403-5; GRI 404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	39-40	GRI 3-3; GRI 405-1; GRI 405-2
- Igualdad, no discriminación y medidas para promover el empleo	40-43	



Estado de Información No Financiera – 2024 –

Contenido	Páginas	Estándar de referencia
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
- Gestión ambiental	14-15	GRI 3-3; GRI 2-12; GRI 2-27
- Medidas para prevenir la contaminación	15	GRI 3-3 ; GRI 302-4; GRI 302-5; GRI 305-5; GRI 305-7
- Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	16	GRI 306-2; GRI 306-3
▪ Consumo de materias primas	18-19	GRI 301-1
▪ Consumo directo e indirecto de energía	19-20	GRI 302-1; GRI 302-3
▪ Consumo de agua	17	GRI 303-1; GRI 303-5
▪ Medidas para mejorar la eficiencia energética	20	GRI 302-4; GRI 302-5
▪ Uso de energías renovables	20	GRI 302-1
- Cambio climático		
▪ Emisiones de gases de efecto invernadero	21-22	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4; GRI 305-7
▪ Medidas para adaptarse al cambio climático	23	GRI 3-3; GRI 201-2; GRI 302-4; GRI 302-5; GRI 305-5
▪ Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	23	GRI 305-5
- Biodiversidad		
▪ Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	23	GRI 304-3
▪ Impactos causados por la actividad	23	GRI 304-2
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	12-13	
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	13	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 406-1; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	13	
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	13	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	12-13	GRI 2-23;
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	12-13	GRI 205-2; GRI 205-3
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	13	GRI 201-1; GRI 413-1
<b>Compromiso social</b>		
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	43	GRI 204-1; GRI 413-1
- Gestión responsable de la cadena de suministro	43-45	GRI 308-1; GRI 414-1
- Gestión de la relación con los consumidores	45-46	GRI 2-29; GRI 416-1; GRI 417-1
<b>Información fiscal y transparencia</b>	<b>47</b>	<b>GRI 201-1; GRI 201-4</b>

## ANEXO 2: Índice de tablas y figuras

### Índice de tablas

Tabla 1. Residuos generados (en toneladas). .....	16
Tabla 2. Consumo de agua (en megalitros). .....	17
Tabla 3. Consumo de papel (unidades). .....	18
Tabla 4. Consumo de materias primas (CMM). .....	19
Tabla 5. Consumo de electricidad (en MWh). .....	19
Tabla 6. Consumo de combustibles (en MWh). .....	20
Tabla 7. Huella de carbono (alcance 1 y 2) de Grupo C76. ....	22
Tabla 8. Número total y distribución de la plantilla, por sexo, edad, país* y grupo profesional. ....	24
Tabla 9. Distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y grupo profesional. ....	25
Tabla 10. Promedio anual de contratos (en %) por sexo, edad y grupo profesional. ....	26
Tabla 11. Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional. ....	27
Tabla 12. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo. ....	27
Tabla 13. Remuneraciones medias por grupo de edad y sexo. ....	28
Tabla 14. Brecha salarial. ....	28
Tabla 15. Porcentaje de puestos de trabajo con una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo, por grupos profesionales. ....	28
Tabla 16. Absentismo *. ....	29
Tabla 17. Índice de frecuencia (2022). ....	35
Tabla 18. Índice de frecuencia (2023). ....	35
Tabla 19. Índice de frecuencia (2024). ....	35
Tabla 20. Índice de gravedad (2022). ....	35
Tabla 21. Índice de gravedad (2023). ....	35
Tabla 22. Índice de gravedad (2024). ....	35
Tabla 23. Horas de formación recibidas, por grupo profesional. ....	39
Tabla 24. Personal con discapacidad. ....	40
Tabla 25. Colaboración con becarios/as. ....	43

### Índice de figuras

Figura 1. Organigrama del grupo empresarial. ....	4
Figura 2. Matriz de Materialidad del grupo .....	11