Estado de Información No Financiera

2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Índice

Carta del Presidente 4

1. INTRODUCCION 5

1.1 Organización y estructura 5

1.2 Gobierno corporativo 5

1.3 Hitos más significativos 7

1.4 Valores, principios, estándares y normas de conducta 8

1.5 Líneas de negocio 9

1.6 Entorno empresarial 9

2. NUESTRO MODELO DE GESTIÓN RESPONSABLE 10

2.1 Principales grupos de interés 10

2.2 Objetivos y estrategia 11

3. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD 12

3.1 Análisis de Contexto 13

3.2 Involucración de los grupos de interés internos y externos 14

3.3 Identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) 14

3.4 Resultados del análisis de doble materialidad 16

4. INFORMACION SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES. 17

4.1 Enfoque de Gestión 17

4.2 Emisiones de gases de efecto invernadero 17

4.3 Economía Circular y gestión de residuos 19

4.4 Consumo de energía 22

4.5 Agua 23

4.6 Protección a la diversidad 23

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 25

5.1 Empleo 25

5.2 Organización del trabajo 27

5.3 Seguridad y Salud en el trabajo 28

5.4 Relaciones sociales 30

5.5 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades 31

5.6 Absentismo 33

5.7 Formación 33

5.8 Remuneración 35

6. INFORMACION SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 37

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO. 38

7.1 Medidas para prevenir la corrupción y el soborno 38
7.2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 42
7.3 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales 42
7.4 Beneficios obtenidos por país 42
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 43
8.1 Cadena de suministro 44
8.2 Salud y seguridad de los clientes 47
8.3 Privacidad de los clientes 48
9. PRÁCTICAS DE ELABORACIÓN DE ESTE INFORME 48
Índice de contenidos de la Ley 11/2018 51

Carta del Presidente

Me complace presentar el Informe de Información no Financiera de nuestro Grupo, en el que se detalla la gestión realizada durante el pasado 2024.

El ejercicio 2024 ha continuado la senda de los precedentes, marcado por un entorno macroeconómico complejo, con continuas tensiones geopolíticas, políticas monetarias restrictivas en las principales economías desarrolladas y persistentes disrupciones en las cadenas de suministro globales. A pesar de estas circunstancias, el Grupo TSK ha mantenido su capacidad de crecimiento y generación de valor gracias a su posicionamiento en sectores estratégicos y su modelo de negocio diversificado.

Con unas ventas de 1.025 millones de euros, mantenemos por tercer año consecutivo una cifra de negocio en torno a los 1.000 millones de euros, consolidando el nivel de actividad previo a la pandemia
Estoy especialmente orgulloso de poder señalar que también durante el año 2024 hemos vuelto a incrementar la plantilla, alcanzando el mayor número de empleados en nuestra historia.

Confío en que la información no financiera que se expone, además de cubrir la exigencia normativa que se establece en la Ley 11/2018, sea relevante para nuestros grupos de interés y un elemento de referencia para todas aquellas organizaciones que quieran avanzar hacia la responsabilidad social y desarrollo sostenible.

En línea con su compromiso con una gestión sostenible y socialmente responsable, TSK ha continuado reforzando su estrategia de sostenibilidad mediante diversas prácticas relacionadas con la responsabilidad corporativa en sus tres vertientes: económica, social y medioambiental. Entre las iniciativas más importantes llevadas a cabo en 2024 destacaría el sustancial incremento de la inversión en investigación y desarrollo, principalmente en proyectos destinados a promover mejoras tangibles en productividad, calidad y seguridad; el significativo aumento de la plantilla femenina; así como varias actuaciones en diferentes países donde estamos presentes, enfocadas a la mejora de las condiciones de vida de sus habitantes.

Por último, quiero terminar esta carta agradeciendo de manera muy especial el esfuerzo de todas las personas que forman Grupo TSK, sin las cuales no habría sido posible alcanzar las metas que hemos conseguido. Su compromiso y dedicación son absolutamente imprescindibles para proyectar un futuro sostenible, innovador y rentable para nuestra compañía.

D. Sabino García Vallina
Presidente

1. INTRODUCCION

1.1 Organización y estructura

TSK ELECTRONICA Y ELECTRICIDAD, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Entidades incluidas en el estado de información no financiera (2-2)

La información económica, social y medioambiental que recoge este Informe hace referencia a las siguientes empresas de TSK:

EMPRESA	CIF	DOMICILIO SOCIAL
TSK Electrónica y Electricidad S.A.	A48035901	C/ Ada Byron, 220 – PCT Gijón (España)
PHB Weserhütte S.A.	A33602194	C/ Ada Byron, 220 – PCT Gijón (España)
Ingeniería de Manutención Asturiana S.A. (INGEMAS)	A33613308	C/ Ada Byron, 220 – PCT Gijón (España)
TSK Sustainability Technologies Center S.L.	B13754197	C/ Ada Byron, 220 – PCT Gijón (España)
Ingemas México SA de CV	IME120418C5A	Av Palmas 425, 801 y 802 Lomas de Chapultepec II CDMX (México)

A continuación, se presentan las principales magnitudes de la organización. Información adicional se encuentra incluida en otros apartados del Informe.

Principales magnitudes		
	2024	2023
	Miles de euros	Miles de euros
Ingresos procedentes de la actividad	1.020.204	1.256.280
Total activos	1.035.335	1.071.816
Total Fondos Propios	140.114	119.976

1.2 Gobierno corporativo

TSK Electrónica y Electricidad, S.A. es la sociedad matriz de Grupo TSK, siendo su capital enteramente de origen español.

Las diferentes empresas que conforman Grupo TSK tienen, principalmente, dos modelos de Órgano de Gobierno bien sea colegiado (Consejo de Administración formado por Presidente, Secretario y dos o más vocales) o unipersonal (Administrador Único). El Consejo de Administración es el órgano encargado del gobierno de la organización y de la representación de la compañía. El funcionamiento del Consejo de Administración se recoge en los estatutos de TSK, donde también se establecen, entre otros, los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General de Accionistas.

El Comité de Dirección, liderado por el Presidente, asegura el buen funcionamiento de la organización y la determinación y el cumplimiento de las políticas y de los procedimientos establecidos por el Consejo de Administración.

En la siguiente tabla indicamos nuestra estructura de Gobierno.

EMPRESA	CARGO	CONSEJERO
CONSEJO ADMINISTRACIÓN TSK Electrónica y Electricidad S.A.	Presidente	D. Sabino García Vallina
	Consejero	D. Joaquín García Rico
	Consejero	D. Victor J. Gonzalez Menéndez
	Consejero	D. Francisco Javier García García
	Consejero	Dña. Beatriz García Rico

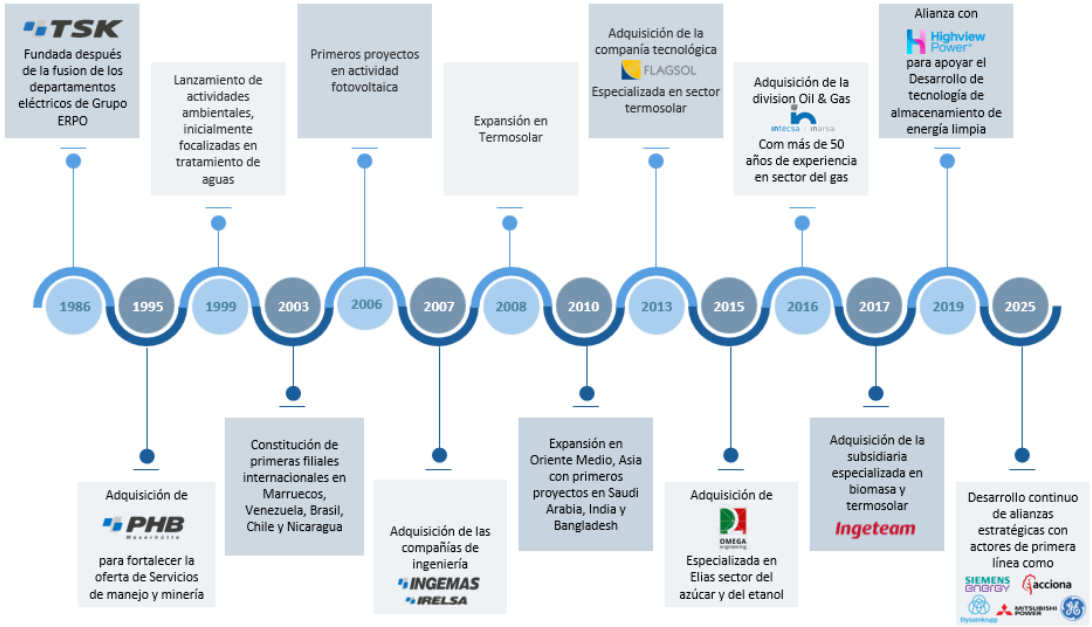
El comité de Dirección de TSK está compuesto por los siguientes miembros:

CARGO	NOMBRE
Presidente	D. Sabino García Vallina
Consejero Delegado TSK	D. Joaquín García Rico
Consejero Delegado PHB Weserhütte	D. Arturo Betegón Biempica
Director General Corporativo	D. Diego Fente Vázquez
Director General Energía y Plantas Industriales	D. Andrés Cuesta Larré
Director General Infraestructuras eléctricas	D. Carlos Ruiz Manso
Director General Tecnología y Ofertas	D. Pedro Suarez López
Directora General Económico-Financiero	Dña. Beatriz García Rico
Director General Compras y Subcontratación	D. Oscar Rodriguez Acinas
Director General Gestión de Riesgos	D. Ignacio de la Puente Troncoso
Director General Área de Presidencia	D. Jose María González Fernández
Directora General Talento y Organización	Dña. Sara Fernandez-Ahuja Alonso
Director Servicios Jurídicos. Secretario General	D. Raúl Nodal Monar
Director General Tecnologías de la Información y Digitalización	D. Eduardo Perez Gancedo
Directora General Auditoría y Control de Proyectos	Dña. Ana Isabel Bernardo Perez
Director General Desarrollo de Negocio	D. Antonio Suarez Ramón
Director General Comercial	D. Pablo García Fernandez

A fecha de cierre del presente informe, el comité de ética de TSK está compuesto por los siguientes miembros:

CARGO	NOMBRE
Presidente	D. Oscar Rodriguez Acinas
Secretaria	Dña. Ana García Felgueroso
Vocal	D. Eduardo Perez Gancedo
Vocal	D. Mario Llamazares Fernandez
Vocal	D. Pablo Córdoba Asenjo
Vocal	D. Santiago García Fernández

1.3 Hitos más significativos



En el año 1986, TSK se constituye como compañía al fusionar los departamentos eléctricos del Grupo Erpo.

En 1995 adquiere la sociedad de origen alemán PHB Weserhütte especializada en el diseño y suministro de instalaciones para el almacenamiento y manejo de minerales.

En 1999 inicia la actividad de medio ambiente, dirigida a la ejecución llave en mano de plantas de tratamiento de agua.

En el año 2000 adquiere el 16% de la sociedad cotizada Duro Felguera, convirtiéndose en el máximo accionista de la compañía.

Es en el año 2003 cuando se constituyen las primeras filiales internacionales en Marruecos y Venezuela, a las que siguieron las de Brasil, Chile y Nicaragua.

La actividad en el campo solar fotovoltaico comienza en el año 2006 y dos años después en el sector termosolar.

En el año 2007 se adquieren las ingenierías Ingemas e Irelsa y se produce la salida del Consejo de Administración de Duro Felguera.

La expansión hacia Oriente Medio y Asia se inicia en el año 2010 con proyectos en Arabia Saudí, India y Bangladesh.

En el 2013 TSK adquiere la ingeniería alemana Flagsol, compañía especializada en el sector termosolar.

En el 2015 TSK adquiere Omega Engineering, compañía especializada en el sector del azúcar y etanol.

En el año 2016 adquiere Intecsa Oil&Gas, empresa con más de 50 años de experiencia en el sector del gas.

En el año 2017 adquiere la filial dedicada a ingeniería de Grupo Ingeteam, empresa con una contrastada experiencia en la ingeniería y construcción de plantas de energía (biomasa, termosolar y convencional).

En el ejercicio 2019, se formaliza una alianza con Highview Power por el que se potencia la actividad en el campo de almacenamiento de energía. Asimismo, durante el ejercicio 2020, se produjo la fusión por absorción por parte de TSK Electrónica y Electricidad, S.A. con las sociedades participadas Ingeniería y Realizaciones Eléctricas, S.A.U., TSK Oil & Gas Engineering, S.A.U. y TSK Energy Solutions, S.L.U., siendo TSK Electrónica y Electricidad, S.A. la titular de forma directa de las participaciones sociales y acciones representativas del 100% de las sociedades absorbidas.

1.4 Valores, principios, estándares y normas de conducta

La Dirección de TSK ha desarrollado un modelo de **negocio sostenible**, con un gran futuro lleno de oportunidades para contribuir a un desarrollo y crecimiento en servicios esenciales a nivel mundial.

MISIÓN

La Misión de TSK se centra en ser una organización altamente competitiva en la ejecución de soluciones tecnológicas en los sectores de infraestructuras, energético, industrial, y medioambiental, persiguiendo en todo momento la satisfacción del cliente y de las personas que forman TSK, en un compromiso con su desarrollo personal y profesional. Todo ello marcado por un compromiso con los principios éticos empresariales, la responsabilidad social y el buen gobierno corporativo que rige sus actuaciones.

VISIÓN

Ser una empresa puntera, líder en términos de recursos humanos, tecnológicos y de rentabilidad, con el fin de ofrecer soluciones eficientes que contribuyan a un desarrollo más sostenible, comprometidos con las buenas prácticas y asegurando la satisfacción y confianza de nuestros clientes, colaboradores, empleados y sociedad en general.

VALORES

Competitividad: Como valor inherente a la empresa para la consecución con éxito de nuestra visión.

Innovación: TSK apuesta por la innovación en sus procesos y en sus formas de trabajar, ofreciendo al cliente los servicios más innovadores del mercado. Mantenemos una actitud vigilante y proactiva ante las oportunidades, en un proceso de desarrollo continuo.

Excelencia: La calidad es un valor intrínseco de la empresa, que tiene el objetivo de ofrecer productos y servicios que aspiren a la excelencia. Nuestras empresas han de ser percibidas por el cliente como empresas que ofrecen soluciones e instalaciones de la más alta calidad.

Flexibilidad: La actividad de nuestras empresas queda enmarcada dentro de los servicios a la industria, por lo que la flexibilidad es un factor Fundamental para competir con empresas de mayor tamaño y recursos. Queremos transmitir esta flexibilidad en todas nuestras empresas, estando en disposición de adaptarnos a los cambios que puedan acontecer.

Colaboración: Valor siempre presente en la organización y cultura de TSK, haciéndose extensivos a las relaciones diarias con clientes, proveedores, empleados y sociedad en general. Nuestro espíritu de colaboración que se refleja en nuestras actuaciones diarias.

Compromiso y Respeto: Son valores muy arraigados en la organización. El compromiso debe ser una seña de identidad en todas nuestras actuaciones, así como el respeto hacia todos los colectivos con los que existe relación.

Ilusión y Pasión: Sólo a través de la ilusión y la pasión que ponemos en nuestros proyectos, comportamientos y actuaciones es posible alcanzar el objetivo común, preservar la reputación y conseguir que TSK sea la empresa líder y de referencia en el mercado.

La misión, visión y valores de TSK se materializan en las políticas corporativas, en el Código ético y en los demás documentos del Sistema Integrado de Gestión.

Contamos con distintas políticas que concretan y explicitan nuestros principios y valores y sus compromisos, tanto con nuestros empleados como con el entorno de los negocios y la sociedad en general.

Estos compromisos se trasladan a nuestra gestión operativa a través de los distintos sistemas establecidos, entre los que destacan los sistemas de Cumplimiento Penal y antisoborno, sistemas de gestión de calidad, Medio Ambiente, seguridad y salud, gestión de IDI, seguridad de la información y Responsabilidad Social, que configuran nuestro Sistema Integrado de Gestión.

1.5 Líneas de negocio

TSK es una compañía líder con presencia internacional consolidada a nivel mundial, enfocado en el desarrollo tecnológico y en proveer soluciones eficientes, sostenibles y digitales para el sector industrial y energético. El Grupo está estructurado en las siguientes unidades de negocio:

- Infraestructuras sostenibles: Gestión integral de proyectos eléctricos incluyendo el diseño e ingeniería, planificación, gestión de compras, fabricación y suministro de equipos, instalación y montaje, control de calidad, formación, puesta en marcha y operación y mantenimiento referentes a líneas de producción, transporte y distribución de energía eléctrica, subestaciones, centros de transformación, instalaciones generadoras y convertidoras, sistemas de control de redes e instalaciones eléctricas y equipos informáticos necesarios para la gestión e informatización de energía eléctrica.

- Transición energética y descarbonización: gestión integral de plantas de generación de energía (centrales térmicas, gas, cogeneración, incineración, biomasas, residuos, energía eólica, solar biocombustibles e hidráulica) y de plantas industriales en el ámbito de la siderurgia, el sector cementero, la industria del papel, sector químico y petroquímico, así como en el sector alimentario.

- Instalaciones para manejo y almacenamiento de materias primas: Diseño, producción y montaje de equipamiento de puertos (terminales de almacenamiento y manejo de sólidos, descargadores, cargadores, grúas, tolvas ecológicas) así como de parques de almacenamiento de homogeneización (parques longitudinales, parques circulares, apiladoras, rascadoras, homogeneizadores, rotopalas, transportadores…).

- Mantenimientos especializados y asistencia técnica.

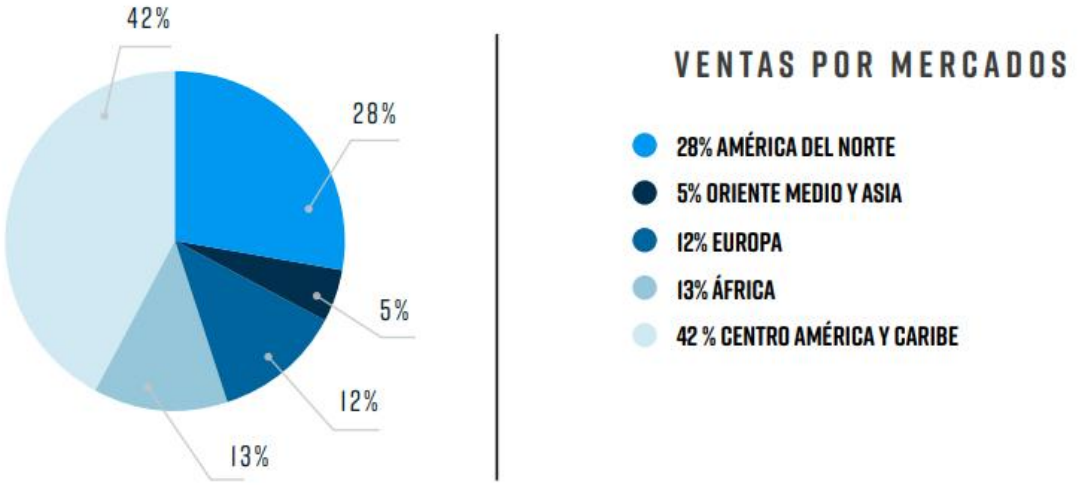
- Innovación digital: digitalización de la industria mediante el uso de las tecnologías habilitadoras de manera que se impulse la seguridad de la información, la privacidad y la ciberseguridad en la economía y sociedad.

1.6 Entorno empresarial

La sede principal se encuentra en el Parque Científico y Tecnológico de Gijón (Calle Ada Byron, 220), Asturias, España.

A lo largo de los años, TSK ha ejecutado más de 1000 proyectos en más de 50 países. El mercado en el que opera la compañía tiene importantes perspectivas de crecimiento, basadas, entre otras, en la presión

demográfica, el cambio climático, la transición energética y el aumento de la demanda, la escasez de recursos hídricos y el agotamiento de los recursos minerales.



2. NUESTRO MODELO DE GESTIÓN RESPONSABLE

2.1 Principales grupos de interés

Los grupos de interés se definen como entidades o individuos de los que, razonablemente, se puede esperar que se vean afectados significativamente por las actividades, productos o servicios de la organización informante, o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Nuestros principales grupos de interés se detallan a continuación:

- Accionistas: juegan un papel fundamental en el desarrollo económico de la Compañía. Por esta razón, la información facilitada ofrecerá una perspectiva veraz de la situación económica de la Compañía.

- Clientes: son el principal valor de la Compañía, por lo que la relación establecida se caracteriza por la excelencia, flexibilidad, colaboración, compromiso y respeto.

- Equipo humano: son el principal activo de TSK y parte del éxito se debe a la filosofía común y valores existentes aplicables a todas las áreas y países donde la Compañía opera, en un entorno de trabajo innovador, dinámico y colaborativo donde se fomenta la participación, la ilusión y el respeto

- Autoridades: la relación está basada en el respeto y la cooperación mutua, sometimiento absoluto a la legalidad vigente y total colaboración cuando se requiera.

- Comunidad local (entorno social): el desarrollo de las zonas donde operamos y la apuesta por la contribución a la comunidad local son prioridades de TSK.

La colaboración con nuestros grupos de interés identificados es clave en nuestro modelo de negocio ya que sus intereses y opiniones nos ayudan a desarrollar estrategias con el objetivo de crear un impacto positivo.

Con los accionistas como principales herramientas de dialogo se encuentran los informes periódicos, web, Informe Integrado y reuniones del Comité, dando respuesta de forma directa a todas aquellas consultas que se planteen.

En el caso de los clientes, somos conscientes de la importancia de la comunicación efectiva. Por ello, nuestro equipo de Dirección Comercial y Dirección de Proyectos principalmente, ponen el foco en la experiencia de cliente dando respuesta ágil e integral a sus necesidades. Además, contamos con un Procedimiento de Quejas y Reclamaciones.

La comunicación con el equipo humano de TSK es constante y tiene múltiples vías en función de la temática a tratar ya sean cuestiones de formación, desempeño, seguridad y salud, bienestar, a través de los diferentes Comités creados integrados por la representación legal de los trabajadores.

A nivel de comunicación interna contamos con la intranet de la compañía donde se da a conocer a la plantilla todas las novedades de los proyectos, actividades y comunicados internos.

Los intereses y opiniones de los grupos de interés previamente identificados han sido tenidos en cuenta en el Análisis de Doble Materialidad de la siguiente manera para cada grupo:

- Clientes: en el proceso de identificación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (en adelante, IROs) recogimos sus opiniones a través de la revisión de documentación pública ESG de clientes que reflejan a qué asuntos están dando relevancia desde el punto de vista de la sostenibilidad, de la revisión de los cuestionarios ESG a cumplimentar exigidos por clientes (cuestionarios de Achilles por ejemplo), de la revisión de especificidades concretas exigidas por clientes, y de una entrevista con un cliente para reflexionar sobre los IROs identificados y priorizados.
- Equipo humano: fueron recogidos sus intereses y opiniones en el proceso tanto de identificación como de priorización de los IROs, habiendo participado los siguientes responsables: Responsable Medioambiente y social, Compliance Officer, responsable de personal, Responsable de Seguridad y salud, responsable financiero y responsable de TI
- Proveedores: en el proceso de identificación de los IROs a través de la revisión de documentación pública ESG de proveedores que reflejan a qué están dando relevancia desde el punto de vista de sostenibilidad y de la revisión de documentación interna asociada a proveedores (p. ej. Memoria Anual de Proveedores).
- Sociedad y autoridades: en el proceso de identificación de los IROs a través de la revisión de documentación interna de lo que demandan asociaciones sectoriales, y del programa de pagarés vinculado a la sostenibilidad de la Compañía y de requisitos de financiación sostenible.

2.2 Objetivos y estrategia

La puesta en marcha de un nuevo Plan Estratégico, el correspondiente al trienio 2025-2027, ha supuesto una profunda reflexión dentro de TSK sobre las bases de su desarrollo a medio y largo plazo. Los ejes que se han definido hablan de la búsqueda de un perfil de compañía líder en transición energética, descarbonización de la economía y digitalización de la industria.

En relación con los objetivos relacionados con la sostenibilidad, TSK tiene los siguientes compromisos:

- Energías Renovables: Desarrollar y co-invertir en proyectos de energía solar, eólica, y otras renovables para la transición energética y descarbonización
- Innovación Tecnológica: Invertir en I+D+i para desarrollar soluciones innovadoras en almacenamiento de energía y digitalización.
- Colaboraciones Estratégicas: Establecer alianzas con otras empresas y tecnólogos para ejecutar proyectos conjuntos.
- Fomento del talento

Seguimos invirtiendo en la más importante seña de identidad de TSK, la innovación y un ejemplo claro de esta apuesta es TSK Sustainability Technologies Center, un centro tecnológico propio constituido en 2023, con el objetivo de que la inversión en I+D+i del grupo alcance el 2% de las ventas en un plazo de 5 años, lo cual implica casi duplicar la inversión actual. Esta apuesta permitirá a TSK ofrecer a sus clientes ventajas tecnológicas en sus productos que les harán ser más competitivos y mejorar los márgenes.

3. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Hemos realizado un análisis de Doble Materialidad como punto de partida para priorizar acciones y actualizar la Estrategia de Sostenibilidad, que nos permite conocer y entender cuáles son aquellos aspectos o temas que pueden tener un impacto relevante en la actividad y en los resultados de la organización.

A través del análisis y valoración de los potenciales impactos, riesgos y oportunidades (IROs), se trata de evaluar la materialidad de los temas potencialmente materiales para TSK, utilizando un enfoque de doble materialidad: la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Para ello hemos abordado las siguientes fases:

- Análisis del contexto interno y externo. Se ha llevado a cabo un análisis del contexto interno y externo con el objetivo de identificar las preocupaciones y expectativas del sector y de los actores clave, en línea con los requerimientos de nuevas regulaciones y normativas en materia de ESG.
- Análisis de la Cadena de Valor. Realización de sesiones de trabajo, análisis de documentación y lo indicado en la guía del European Financial Advisory Group (EFRAG), para proceder a definir la cadena de valor (upstream & downstream), identificando las peculiaridades por negocio
- Selección de temas y alineación con los European Sustainability Reporting Standards (ESRS). A través del análisis realizado y la identificación de los focos ESG de TSK, establecer una correlación de los temas materiales con los nuevos requerimientos para la presentación de información en materia de Sostenibilidad (ESRS).
- Impactos, riesgos y oportunidades. Identificar los impactos (positivos y negativos) que genera o podría generar TSK sobre los actores clave con un enfoque inside-out. Identificar riesgos y oportunidades que los factores sociales y ambientales podrían generar sobre el valor de la empresa en el corto, medio o largo plazo con un enfoque outside-in.
- Doble Materialidad. Evaluar la materialidad de impacto y financiera a través del desarrollo de una metodología de valoración y ponderación. A través de la ponderación de criterios de severidad, probabilidad y priorización de la materialidad de impacto y financiera, elaborar la matriz de doble materialidad con ambos ejes.

La Doble Materialidad abarca tanto la materialidad de impacto como la materialidad financiera. El alcance de la doble materialidad incluye los impactos sobre las personas y el medioambiente que están vinculados a las operaciones propias de la empresa, tanto aguas arriba (upstream) como aguas abajo (downstream) de la cadena de valor, en los productos y servicios que ofrece TSK.

Un asunto de sostenibilidad cumple el criterio de doble materialidad si es material desde la perspectiva de impacto o desde la perspectiva financiera o desde ambas.

Gracias al enfoque de Doble Materialidad, hemos identificado tanto:

- Los impactos que generamos en la sociedad y el medioambiente a través de nuestras operaciones y cadena de valor.
- Los riesgos y oportunidades externos que pueden influir en nuestro desempeño.

Esta visión integral constituye la base de nuestro modelo de gestión responsable, permitiéndonos:

- Enfocarnos en los temas realmente materiales para la Compañía y nuestros grupos de interés.
- Desarrollar políticas, planes de acción y mejoras que generen valor para nuestros clientes.
- Contribuir positivamente al medioambiente y a las comunidades donde operamos.

3.1 Análisis de Contexto

El análisis de contexto, esto es, contar con una visión general de nuestras actividades y de nuestras relaciones comerciales, es fundamental para el establecimiento de la visión estratégica de la Compañía y para la posterior identificación de los IROs. En este análisis de contexto hemos identificado los temas relevantes que se tratan en los diferentes recursos de documentación interna y externa de manera que nos dé información acerca de los potenciales temas materiales para TSK.

Con el objetivo de contar con la visión general de nuestras actividades hemos llevado a cabo un análisis de contexto interno en el que hemos analizado la documentación interna más relevante. Por un lado, para un mejor entendimiento de la propia Compañía hemos analizado las políticas, la cadena de valor, el organigrama societario, así como el último análisis de materialidad indicado en el Estado de Información No Financiera consolidado del 2023. Por otro lado, para la identificación de potenciales temas materiales e IROs relevantes hemos analizado diferentes fuentes internas como cuestionarios, encuestas, el EINF consolidado del 2023, el plan estratégico y plan de sostenibilidad, el mapa de riesgos corporativo, entre otros.

Para integrar la visión de nuestras relaciones comerciales en el análisis de Doble Materialidad, hemos llevado a cabo un análisis exhaustivo del contexto externo, centrado en:

- El entorno regulatorio actual y emergente.
- Las tendencias en sostenibilidad, con especial atención a nuestro sector.
- Los principales índices y ratings de sostenibilidad.
- Las noticias públicas sobre la Compañía en medios de comunicación.

Este análisis nos ha permitido determinar la relevancia de los temas potencialmente materiales, lo cual será clave para la identificación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs).

Además, se ha realizado un análisis detallado de la cadena de valor, esencial para comprender qué grupos de interés pueden verse afectados por nuestras operaciones, tanto aguas arriba como aguas abajo.

Este enfoque integral constituye el punto de partida del proceso de Doble Materialidad, permitiendo elaborar un primer listado de temas materiales que serán evaluados en las siguientes etapas.

3.2 Involucración de los grupos de interés internos y externos

Partiendo del análisis de contexto realizado y del listado de potenciales temas materiales, en esta etapa se identifican los grupos de interés de la Compañía que van a involucrarse en el análisis de Doble Materialidad, ya sea en la identificación, valoración y/o priorización de los IROs.

En este sentido, la involucración de los grupos de interés a lo largo del proceso ha sido la siguiente:

- Clientes: por un lado, se ha tenido en cuenta el posicionamiento en materia de sostenibilidad de los clientes de la Compañía durante el análisis del contexto. A través del análisis de documentación pública ESG de clientes, cuestionarios ESG cumplimentados a petición de los clientes y otros documentos relacionados, se han identificado los potenciales temas materiales y los diferentes IROs relacionados. Por otro lado, se ha realizado una entrevista con un cliente de peso en la Compañía para reflexionar conjuntamente sobre los IROs identificados y priorizados, dando pie a modificaciones a partir de sus opiniones.

- Equipo humano: la opinión de los responsables de TSK en materias clave en torno a la sostenibilidad ha sido fundamental a la hora de identificar y priorizar los IROs gracias al gran conocimiento del sector y del modelo de negocio con el que cuentan. Para ello, se han involucrado en el proceso los responsables de las principales áreas, por ejemplo, Medioambiente, Recursos Humanos, Compliance y Financiero, entre otras.

- Proveedores: el posicionamiento de los proveedores también ha sido tenido en cuenta a la hora de contar con su perspectiva en la identificación de los IROs a través de la revisión de su documentación pública ESG. Esta documentación muestra los temas materiales de sostenibilidad claves en su estrategia.

- Sociedad y autoridades: el posicionamiento de las asociaciones sectoriales con relación a la Compañía se ha tenido en cuenta a través del análisis de su documentación ESG pública, del programa de pagarés vinculado a la sostenibilidad TSK 2024 y de requisitos de financiación sostenible. Todo ello ha permitido aportar información adicional para la identificación de los IROs.

Los resultados obtenidos de la involucración de estos grupos de interés han sido debatidos y contrastados en diferentes foros internos lo que ha dado lugar a modificaciones de los IROs materiales. Adicionalmente, cabe destacar que uno de los recursos analizados en el contexto ha sido el Plan Estratégico, que ya había tenido en cuenta las demandas de los grupos de interés.

3.3 Identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs)

Para la identificación de impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales hemos partido de los resultados de la documentación del análisis de contexto y de la información de los grupos de interés. Además, los IROs se han clasificado en función de los subtemas y los subsubtemas propuestos por los estándares ESRS.

En nuestro caso, por la naturaleza de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, hemos considerado más relevante la identificación de los IROs relacionados con el ESRS E1 - Cambio Climático, con especial

énfasis en el subtema de la mitigación del cambio climático, y con el ESRS S1 - Personal Propio. También podemos destacar los IROs identificados en materia de ética y cultura bajo el ESRS G1 – Conducta empresarial.

Los impactos, riesgos y oportunidades identificados se enmarcan en su gran mayoría en las propias operaciones de TSK. No obstante, los IROs identificados fueron compartidos con todas las geografías con el objetivo de contrastar e incluir, si fuera necesario, alguna perspectiva adicional.

Con esta base se han identificado los impactos positivos y negativos categorizados como reales y potenciales. Para la identificación de los riesgos y las oportunidades, se han tenido en cuenta los impactos que generamos a través de nuestras propias actividades, de la cadena de valor y de las relaciones comerciales.

El listado obtenido de todos los IROs identificados fue compartido con las áreas internas identificadas previamente para su valoración y posterior validación.

En la evaluación de los impactos positivos y negativos identificados de cada tema se ha valorado en primer lugar la severidad. Para los impactos positivos, la valoración de la severidad se obtiene a través de la escala y el alcance, mientras que para los impactos negativos se añade además la valoración de la remediabilidad. Asimismo, para los impactos potenciales, ya sean positivos o negativos, además de la severidad se realiza la valoración de la probabilidad de que ese impacto se produzca. Cabe destacar que los estándares ESRS indican que, en el caso de los impactos sobre los derechos humanos, la severidad tiene prioridad sobre la probabilidad.

En la evaluación de los riesgos y oportunidades identificados de cada tema se ha valorado en primer lugar la severidad, esto es, la escala y el alcance de los potenciales efectos financieros. Para facilitar esta evaluación, se consideran ciertas variables que muestran el potencial impacto económico de estos riesgos y oportunidades, como los Estados Financieros, el Cash Flow, el acceso a la financiación y el coste de capital. En segundo lugar, se ha valorado la probabilidad de que estos riesgos y oportunidades se materialicen.

Con el objetivo de obtener una valoración de los IROs lo más objetiva posible, se ha establecido una escala de valoración con el detalle de la puntuación de la severidad y la probabilidad para que sirva de base común a todas las personas de las diferentes áreas responsables de valorar los IROs. Para la valoración del alcance en los impactos, riesgos y oportunidades se ha tenido en cuenta qué parte de la cadena de valor se ve afectada por los distintos IROs, así como a qué grupos de interés afecta. Para la valoración de la probabilidad se ha tenido en cuenta el horizonte temporal, siendo corto plazo el periodo menor a un año, medio plazo en los próximos cinco años y largo plazo, más allá de los cinco años.

Una vez valoradas la severidad y la probabilidad de los impactos, riesgos y oportunidades en función de la metodología de puntuación establecida se ha aplicado un único umbral para todos los IROs que permite obtener aquellos que son materiales. El resultado total del impacto clasifica como “Material” al IRO si éste tiene una puntuación de al menos un 4 sobre 5.

De esta manera hemos obtenido el listado final de los IROs materiales para TSK con los temas de sostenibilidad asociados a los IROs resultantes materiales.

3.4 Resultados del análisis de doble materialidad

Tras el proceso realizado, determinamos y valoramos como materiales un total de 31 IROS, repartidos bajo los siguientes ESRS aplicables a la normativa CSRD con sus respectivos temas y subtemas:

AREA MEDIOAMBIENTAL		
ESRS / TEMA	**Subtema**	**Materialidad**
ESRS E1 – Cambio climático	Adaptación al cambio climático	Material
	Mitigación del cambio climático	Material
	Energía	Material
ESRS E2 – Contaminación	Contaminación del aire	No material
	Contaminación del agua	No material
	Contaminación del suelo	No material
	Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios	No material
	Sustancias preocupantes	No material
	Sustancias extremadamente preocupantes	No material
	Microplásticos	No material
ESRS E3 – Recursos hídricos y marinos	Agua	No material
	Recursos marinos	No material
ESRS E4 – Biodiversidad y ecosistemas	Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad	Material
	Incidencias sobre el estado de las especies	No material
	Incidencias sobre la extensión y el estado de los ecosistemas	No material
	Incidencias sobre los servicios ecosistémicos y dependencias de estos servicios	No material
ESRS E5 – Economía circular	Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos	Material
	Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios	Material
	Residuos	Material
AREA SOCIAL		
ESRS / TEMA	**Subtema**	**Materialidad**
ESRS S1 – Personal propio	Condiciones de trabajo	Material
	Igualdad de trato y oportunidades para todos	Material
	Otros derechos laborales del personal propio	No material
ESRS S2 – Trabajadores de la cadena de valor	Condiciones de trabajo de los trabajadores de la cadena de valor	Material
	Igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores de la cadena de valor	No material
	Otros derechos laborales de los trabajadores de la cadena de valor	No material
ESRS S3 – Colectivos afectados	Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos	Material
	Derechos civiles y políticos de los colectivos	No material
	Derechos de pueblos indígenas	No material
ESRS S4 - Consumidores y usuarios finales	Incidencias relacionadas con la información para los consumidores o usuarios finales	No material
	Seguridad personal de os consumidores o usuarios finales	No material
	Inclusión social de los consumidores o usuarios finales	No material
AREA GOBERNANZA		
ESRS / TEMA	**Subtema**	**Materialidad**
ESRS G1 – Conducta empresarial	Cultura corporativa	Material
	Protección de los denunciantes	No material
	Bienestar animal	No material
	Compromiso político	No material
	Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	No material
	Corrupción y soborno	Material

4. INFORMACION SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

4.1 Enfoque de Gestión

TSK está comprometido con el medioambiente y tratamos de conocer y abordar los posibles impactos ambientales de nuestras actividades, servicios y productos, identificando los riesgos relevantes del área medioambiental.

TSK dispone de un Sistema De Gestión Ambiental implantado y certificado conforme a la norma ISO 14001:2015, concebido para mantener un adecuado nivel de gestión ambiental en todos nuestros proyectos. De esta manera, garantizamos el respeto por la legislación ambiental aplicable.

A través de su sistema de Gestión basado en la norma ISO 14001:2015 y su política de Gestión, TSK adquiere un compromiso firme de satisfacer los requisitos de las partes interesadas, la prevención, protección y conservación ambiental. Los principios de esta política ambiental, integrada en la Política de gestión de TSK se articulan mediante los siguientes compromisos:

- Cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios, así como otro requisito que TSK suscriba.
- Implicar, formar, motivar y sensibilizar a todo el personal.
- Mejorar la comunicación e información, tanto interna como externa.
- Mejora continua de todos los procesos y del Sistema de Gestión.

El Sistema de Gestión ambiental no sólo aplica a las instalaciones propias, sino que también se extiende el alcance a los proyectos que realiza el Grupo con el fin de garantizar que se cumpla la legislación ambiental aplicable y los requisitos de los clientes, así como otros marcados por las Autoridades Locales. Así, y debido a la subcontratación de empresas externas para la ejecución de obras, TSK consta de medidas de correcta gestión ambiental, de aplicación en la ejecución de la obra, con las que acredita y asegura que el personal que va a desarrollar los trabajos recibe la adecuada formación para el correcto comportamiento medioambiental y reducir el riesgo de un incidente con repercusiones ambientales.

Dentro del Sistema de Gestión, para realizar un seguimiento del Impacto ambiental en TSK asignamos a responsables de medio ambiente en cada uno de los proyectos donde juegan un papel esencial a la hora de aplicar los planes específicos en este ámbito que definen el alcance de los trabajos a realizar, así como las acciones preventivas necesarias en cada caso. Todos los responsables de la gestión de los aspectos de Medio ambiente en obra dependen directamente de la Dirección del Proyecto, lo que refuerza su carácter de asesoramiento.

4.2 Emisiones de gases de efecto invernadero

La principal fuente de emisiones que contribuyen a los Gases de Efecto Invernadero (GEI) de la compañía son las siguientes, de acuerdo con la clasificación de los estándares GRI:

- Alcance 1 o directo: emisiones provenientes de la combustión de calderas, vehículos, etc. que son propiedad o están controladas por la compañía.
- Alcance 2 o indirectas: asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.
- Alcance 3 (otras emisiones indirectas, como viajes de trabajo a través de medios externos, transporte de materias primas, etc. realizados por terceros o la utilización de productos o servicios ofrecidos por otros.

Emisiones gases efecto invernadero (tCO2eq)		
	2024	2023
Emisiones Alcance 1	91,08	92,95
Emisiones Alcance 2	293,13	342,32
Emisiones Alcance 3	1.298,00	1.397,52

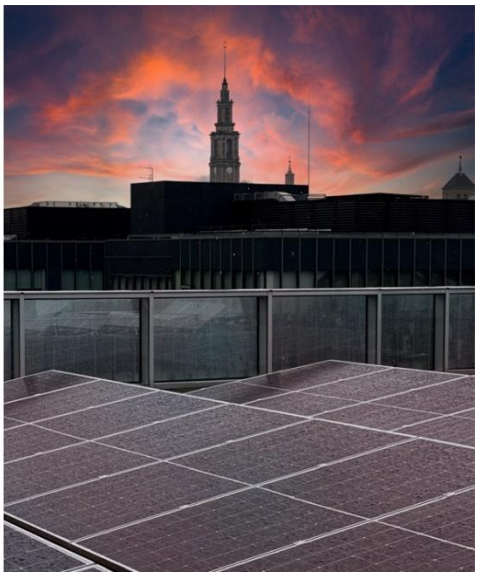
En relación a las emisiones del año 2024, a fecha del presente informe, no se ha verificado por parte de organismo externo, pudiendo por tanto sufrir ligeras modificaciones en el cálculo.

TSK, dentro de los compromisos ambientales adquiridos, asume como objetivo corporativo la reducción de las emisiones de carbono. En 2024, se adoptaron las siguientes medidas:

1. Medida 1: Ahorro energético. Como medida de reducción del consumo eléctrico, se cambiaron todas las luminarias del taller por bombillas LED. Se instalaron dos termo-acumuladores mediante aerotermia en la Sede I para abastecer de ACS los vestuarios y la cocina.
2. Medida 2: Certificado GdO. La energía consumida durante el 2024, en la Sede II, Taller y Almacén, proviene de fuentes renovables.
3. Medida 3: Vinilos. En Sede I y Sede II se instalaron vinilos en las ventanas para asegurar la eficiencia energética del edificio.
4. Medida 4: Reducción del uso del vehículo privado por parte de los empleados (alimentados por combustibles fósiles en su gran mayoría) y favorecer el uso del transporte público:
   - Todas las oficinas de TSK en España cuentan con una buena conexión de transporte público.
   - Las oficinas de Gijón (Asturias) se encuentran en el Parque Tecnológico de Gijón, estas oficinas cuentas con tres paradas de autobús con 7 autobuses distintos, los cuales cubren todas las zonas de Gijón, incluidas estación de autobuses y tren. La frecuencia de los autobuses los días lectivos es continua.
   - Anexo al Parque Tecnológico de Gijón hay un aparcamiento de Gijónbici. En este aparcamiento hay bicicletas eléctricas municipales para cualquier usuario que las quiera utilizar.
   - El año 2023 se da la opción a los trabajadores de teletrabajar un día a la semana, lo que supone una disminución de traslados al centro de trabajo, lo que conlleva a una disminución de emisiones de carbono a la atmosfera.
5. Medida 5: Fomentar el vehículo eléctrico. TSK cuenta con puntos de recargar de vehículos eléctricos en sus oficinas.
6. Medida 6: Medidas compensatorias. Como medida de reducción de emisiones, en algunos proyectos realizados por TSK se introducen animales autóctonos para el mantenimiento de la vegetación, sustituyendo equipos y maquinara para realizar este trabajo.
7. Medida 7. Medidas compensatorias. TSK continua con la propiedad del bosque situado en Corvera, Asturias, para compensar sus emisiones de CO2.

En TSK reafirmamos nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente. Por ello, en el primer trimestre de 2025 hemos llevado a cabo la instalación de paneles solares fotovoltaicos en nuestras oficinas. Este proyecto se enmarca dentro del programa de incentivos ligados al autoconsumo y almacenamiento con fuentes de energía renovables, y cuenta con financiación de la Unión Europea a través del Fondo NextGenerationEU, dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La

iniciativa se ha desarrollado en colaboración con el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a través del IDAE.



4.3 Economía Circular y gestión de residuos

El Grupo TSK apuesta firmemente por la implementación de una estrategia de medio ambiente basada en la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y con el firme propósito de lograr una eficaz gestión de los residuos que se generan. Las actividades que TSK realiza en la ejecución de sus proyectos dan lugar a la generación de diferentes residuos (peligrosos y no peligrosos).

El Grupo TSK está debidamente inscrito en el Registro de Pequeños Productores de Residuos Peligrosos del Órgano Ambiental competente. Para la gestión de los residuos, TSK tiene implementadas medidas de mitigación y control tales como:

- Los residuos peligrosos no se retiran de la obra/instalación más que para ser enviados a un Gestor autorizado debidamente acreditado.
- La gestión de los residuos es responsabilidad del contratista y se podrán llevar a cabo de dos formas, de acuerdo con su naturaleza y el volumen generado:
    - en un área de acopio debidamente acondicionada y señalizada, o bien se dispondrá un contenedor independiente para cada fracción.
    - los residuos voluminosos (tierras, escombros…) se depositarán directamente sobre camiones para su retirada por gestor y/o transportista autorizado.
    - Queda expresamente prohibido el abandono, vertido, quema o eliminación incontrolada de residuos peligrosos.
- No se permite la mezcla de residuos peligrosos de naturaleza distinta.
- Para la gestión de los residuos inertes (chatarras y restos metálicos, residuos de demolición, maderas y pales o lodos de depuración y aseos químicos) y con el objetivo de minimizarlos y abaratar su gestión TSK tiene en cuenta operaciones de reutilización y valorización tales como:
    - Reutilización en tareas de rehabilitación del entorno afectado por la obra, las tierras no contaminadas producidas en obra, únicamente la tierra vegetal. Para ello, se propone

la retirada y almacenamiento durante el menor tiempo posible evitándose su manipulación y la contaminación con otros materiales.

- Reutilización de residuos no peligrosos dentro de la obra. Por ejemplo, la reutilización de maderas, plástico y cartón para señalizar zonas concretas dentro de la obra, cercos perimetrales para la protección de flora y fauna, etc.
- En los proyectos se donan los residuos no peligrosos a propietarios de fincas adyacentes a las obras con el fin de que estos puedan reutilizarlas. Por ejemplo, la donación de maderas limpias para cercos perimetrales del ganado o la reutilización de cartón para fabricar hueveras, etc.
- Durante el año 2024, en Asturias, se donaron equipos informáticos a APACE Asturias (Asociación ayudas a personas con Parálisis Cerebral, a TIC CPEE Latores (Colegio Público de educación especial) y al Sanatorio Marítimo (Centro de atención a personas con discapacidad intelectual). En total se donaron:
  - 11 unidades de torres PC.
  - 55 unidades de monitores.
  - 95 unidades de Dock-Station.
  - 95 unidades de portátiles
- Durante el año 2024, también se donaron equipos informáticos en Brasil, al Clube Desbravadores Rigel (Iglesia Adventista del Séptimo Día). En total se donaron 6 unidades de monitores, 14 unidades de portátiles.
- Valorización de los residuos metálicos para que puedan continuar su ciclo de vida.

Los materiales recuperados en 2024 y 2023 por TSK han sido los siguientes:

Residuos		
	2024	2023
Residuos no peligrosos	kg	kg
Papel /Cartón	17.525	31.911
Madera	11.940	10.200
Residuos metálicos	7.518	15.483
Plástico	1.640	2.480
Residuo industrial	8.560	8.180
Residuos peligrosos	kg	kg
Envases contaminados	12	47
Aerosoles	43	7
Absorbentes	17	4
Fluorescentes	6	1
Pilas	9	173
Baterias	30	720
Equipos Eléctricos y Electrónicos	283	45

Como iniciativa medioambiental se destaca la instalación de un minipunto limpio en nuestra sede central, el cual está habilitado para que los empleados puedan acercar la posibilidad de reciclar ciertos tipos de residuos, sin tener que desplazarse a un punto limpio municipal. Este minipunto limpio está habilitado para la recogida de fluorescentes, bombillas, tapones de corcho y plástico, cartuchos de tinta, CDs y DVDs, pilas y baterías y pequeños residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

Minipunto Limpio		
	2024	2023
Residuos	kg	kg
Fluorescentes	7,30	7,50
Bombillas B C	17,80	15,00
Cápsulas de café	37,60	33,50
Tapones de plastico	16,40	26,40
Cartuchos de Tinta	36,20	28,00
CDs y DVDs	19,80	15,90
Pilas y Baterías	160,80	173,10
RAEE	33,90	32,70

Además de los residuos indicados en la tabla de arriba, el Grupo TSK impulsa diversas iniciativas para combatir el desperdicio de alimentos en los campamentos de las obras. En este sentido, y teniendo en cuenta que la mayoría de las obras se realizan en localizaciones alejadas de los centros urbanos, la filosofía del Grupo TSK permite a los trabajadores aprovechar los alimentos sobrantes y llevárselas para su consumo personal y el de sus familias.

Consumo de materiales

TSK trabaja por la optimización de la utilización de los recursos materiales en todas las fases de su actividad. El principal consumo de material en TSK es el papel.

Consumo Papel			
		2024	2023
Centro	Ubicación	paq.	paq.
Edificio Sede Central Parque Científico y Tecnológico (Sedes I y II)	Gijón, Asturias	1.605	1.790

TSK mantiene una política de minimización de recursos naturales y reciclaje de papel. Algunas de las medidas que se toman al respecto son las siguientes:

- Fomentar el uso de billetes electrónicos en los viajes.
- Concienciación al personal.
- Configuración de impresoras para imprimir a doble cara
- Firma digital

En el taller de TSK el principal consumo de materiales son el plástico, aerosoles y pintura.

Consumo de materias primas		
	2024	2023
Pintura (kg)	15	20
Aerosoles (ud)	108	104
Plástico (rollo burbuja)	35	2.892
Plástico (rollo film)	381	150
Disolvente	140	0

4.4 Consumo de energía

La mayor parte de energía eléctrica consumida por TSK se concentra en los centros de trabajo Sede central (Sede I y II) del Parque y Científico y Tecnológico de Gijón, Taller de fabricación de cuadros, Almacén, así como en las oficinas de Vitoria, Madrid y CDMX.

Los consumos de electricidad y gas de TSK en 2024 y 2023 fueron los siguientes:

Consumo Energía			
		2024	2023
Centro	Ubicación	Kwh	Kwh
Edificio Sede Central Parque Científico y Tecnológico (Sedes I y II)	Gijón, Asturias	1.170.385	1.149.493
Taller de Fabricación de cuadros eléctricos	Gijón, Asturias	171.453	157.661
Almacén corporativo	Gijón, Asturias	15.979	15.549
Oficina Vitoria	Vitoria	57.618	53.738
Oficina Madrid	Madrid	63.061	80.148
Oficina CDMX	México	17.903	29.053
TOTAL		**1.496.399**	**1.485.642**

Consumo Gas			
		2024	2023
Centro	Ubicación	m^3	m^3
Edificio Sede Central Parque Científico y Tecnológico (Sedes I y II)	Gijón, Asturias	-	-
Taller de Fabricación de cuadros eléctricos	Gijón, Asturias	29.346	30.121
Almacén corporativo	Gijón, Asturias	6.873	9.338
Oficina Vitoria	Vitoria	*Propiedad*	*Propiedad*
Oficina Madrid	Madrid	*Propiedad*	*Propiedad*
Oficina CDMX	México	*Propiedad*	*Propiedad*
TOTAL		**36.219**	**39.459**

En la Sede Central de Gijón, contamos con placas fotovoltaicas que en 2024 han producido un total de 18.492 Kwh (19.899 Kwh en el 2023).

Consumo energético fuera de la organización (302-2)

Los consumos de energía más relevantes fuera de la organización son los asociados a los viajes “in itinere” de los empleados del grupo y a los viajes de negocios (avión, tren o carretera), y representan un porcentaje poco representativo en relación al consumo interno. Este apartado se analiza en el Alcance 3 de la Huella de Carbono.

4.5 Agua

Aunque el consumo de agua se encuentra fuera de los aspectos materiales para la compañía, el Grupo TSK se encarga de hacer en todo momento un uso responsable de este recurso, tanto en las obras como en las oficinas.

En cuanto al uso del agua, TSK se abastece al 100% de las redes de agua municipales. El sistema de gestión ambiental implantado nos permite controlar el consumo del agua de los diferentes centros de trabajo, permitiendo así detectar fugas e incidencias en el consumo y poder actuar en consecuencia.

Consumo Agua			
		2024	2023
Centro	Ubicación	m^3	m^3
Edificio Sede Central Parque Científico y Tecnológico (Sedes I y II)	Gijón, Asturias	4.767	4.850
Taller de Fabricación de cuadros eléctricos	Gijón, Asturias	1.311	1.558
Almacén corporativo	Gijón, Asturias	122	82
Oficina Vitoria	Vitoria	*Propiedad*	*Propiedad*
Oficina Madrid	Madrid	*Propiedad*	*Propiedad*
Oficina CDMX	México	*Propiedad*	*Propiedad*
TOTAL		**6.200**	**6.490**

(*) "Propiedad", se refiere a que están en alquiler y el consumo de agua está a cargo del arrendador.

El Grupo TSK potencia la optimización del consumo de agua mediante tratamiento del vertido en plantas depuradoras instaladas en los proyectos, lo que permite su reutilización dentro los mismos. El agua depurada es utilizada para los riegos requeridos en construcción y control del polvo de carreteras y caminos.

4.6 Protección a la diversidad

El Grupo TSK realiza su actividad según las especificaciones de cada cliente, siendo el estudio del impacto ambiental responsabilidad de los mismos. No obstante, TSK tiene implantado su sistema de gestión ambiental en todos los proyectos que está ejecutando, extendiéndolo a todos sus subcontratistas para asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales.

Como primera fase, desde el Grupo TSK, se identifican los requisitos del proyecto en base al país, contrato, legislación y permisos ambientales específicos, estudios y declaraciones de impacto ambiental, etc. Una vez se identifican todos los requisitos, se elaboran planes específicos de vigilancia ambiental para asegurar que se incluyan y se tengan en cuenta en la fase de construcción todos los requisitos aplicables.

Estos planes consisten en una guía de requisitos y buenas prácticas a realizar durante la ejecución del proyecto, cuyo objetivo es el desarrollo de todos los requerimientos que, desde el punto de vista ambiental, tienen obligación de cumplir tanto el personal propio de TSK como las empresas subcontratistas que participan en el proyecto.

Cabe destacar que, en lo que se refiere a la afección sobre la vegetación cercana a la actividad llevada por TSK, se proponen las siguientes medidas:

- Retiro de la capa de tierra vegetal para su acopio, conservación y posterior reutilización en las zonas que vayan a ser revegetadas.

- Revegetación de los terrenos desbrozados inmediatamente después de la obra, en el periodo de siembra y/o plantación más idónea para cada especie.
- Establecimiento de buenas prácticas ambientales tendentes a minimizar la probabilidad de incendios, según:
    - Retiro de los restos de podas y limpieza voluminosos con el fin de prevenir riesgos de incendio.
    - Mantenimiento preventivo de maquinaria, así como un buen uso de la misma, evitando la generación de chispas o llamas.

Las actividades del Grupo durante los ejercicios 2023 y 2024 no han producido impacto significativo alguno en la biodiversidad.

Contaminación acústica

Respecto al ruido generado por las máquinas y equipos empleados en las obras, se garantiza el cumplimiento de las siguientes premisas:

- Comprobación de que las máquinas adquiridas cumplen las especificaciones, principalmente con el marcado CE que acredita la conformidad de la máquina.

- Comprobación de que cumplan lo dispuesto en el Real decreto, llevarán el marcado CE acompañado del nivel de potencia acústica, de manera visible, legible e indeleble en cada máquina.

Con carácter general, no se podrán superar los límites sonoros en el ambiente exterior establecidos por el Municipio en que se realizan los trabajos. En caso de que, por un inadecuado funcionamiento de la máquina, se detecte una contaminación acústica, se paralizará dicha máquina hasta su reparación o sustitución.

Asimismo, se evitará la realización de forma simultánea de tareas altamente ruidosas, conforme a una planificación previa de las tareas que evite dichos solapamientos.

Los trabajos se realizarán siempre que sea posible en horas diurnas debido al ruido emitido por este tipo de maquinaria, en especial las máquinas con motor de explosión.

Lumínica

Dado el tipo de actividad desarrollada por la organización y, teniendo además en cuenta la ubicación de las instalaciones, no se ha identificado como un aspecto ambiental derivado de nuestras actividades.

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1 Empleo

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

ESPAÑA	2024					2023				
Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres
Indefinido	781	255	1036	71,07%	23,20%	754	244	998	70,07%	22,68%
Contrato Temporal	14	3	17	1,27%	0,27%	19	6	25	1,77%	0,56%
Jubilacion parcial	21	0	21	1,91%	0,00%	23	1	24	2,14%	0,09%
Beca, Contrato en prácticas y Formacion	19	6	25	1,73%	0,55%	22	6	29	2,04%	0,56%
TOTAL EMPLEADOS	835	264	1099	75,98%	24,02%	819	257	1076	76,12%	23,88%
MÉXICO	**2024**					**2023**				
Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres
Indefinido	2	1	3	1,35%	0,68%	7	0	7	4,40%	0,00%
Contrato Temporal	111	34	145	75,00%	22,97%	143	9	152	89,94%	5,66%
TOTAL EMPLEADOS	113	35	148	76,35%	23,65%	150	9	159	94,34%	5,66%

**Todas las modalidades de contrato, a excepción de la jubilación parcial indicado en esta tabla, son contratos a tiempo completo, no habiendo por tanto contratación a tiempo parcial.*

Modalidades de contrato (ESP)

	2024					2023				
Modalidades de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres
Contratos indefinidos										
Menos de 30 años	49	29	78	4,59%	2,67%	35	23	58	3,58%	2,39%
30 - 50 años	433	175	609	40,24%	16,26%	440	180	620	45,36%	18,51%
Mayores de 50 años	299	50	349	27,78%	4,67%	279	41	320	28,72%	4,26%
Contratos temporales										
Menos de 30 años	25	7	33	2,36%	0,68%	30	8	38	3,11%	0,82%
30 - 50 años	4	1	5	0,39%	0,10%	7	4	11	0,71%	0,40%
Mayores de 50 años	4	1	5	0,37%	0,11%	5	1	5	0,47%	0,07%
Contratos a jubilados parcial										
Mayores de 50 años	21	0	21	1,92%	0,00%	23	1	24	2,37%	0,06%
TOTAL EMPLEADOS	835	264	1099	77,64%	24,50%	819	257	1076	76,09%	23,91%

Modalidades de contrato (MEX)

	2024					2023				
Modalidades de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres
Contratos indefinidos										
Menos de 30 años	2	5	7	0,22%	0,43%	1	0	1	0,10%	0,00%
30 - 50 años	2	1	3	0,19%	0,09%	4	0	4	0,42%	0,00%
Mayores de 50 años				0,00%	0,00%	1	0	2	0,15%	0,02%
Contratos temporales										
Menos de 30 años				0,00%	0,00%	10	2	12	1,03%	0,25%
30 - 50 años	76	22	98	7,04%	2,09%	108	6	113	11,08%	0,58%
Mayores de 50 años	33	7	40	3,07%	0,65%	25	1	26	2,63%	0,08%
Contratos a jubilados parcial										
Mayores de 50 años				0,00%	0,00%				0,00%	0,00%
TOTAL EMPLEADOS	113	35	148	10,51%	3,25%	150	9	159	13,90%	0,84%

Modalidades de contrato (ESP)

	2024					2023				
Modalidades de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres
Contratos indefinidos										
1. Ing. Superior, Licenciados y Asimilados	301	120	421	27,95%	11,15%	291	119	410	27,08%	11,05%
2. Ing. Técnico, Diplomado y asimilados	183	63	246	17,02%	5,81%	189	60	249	17,53%	5,56%
3. Jefe de Obra / Supervisor/Encargado	132	5	137	12,26%	0,44%	99	5	103	9,16%	0,46%
4. Delineante	53	10	64	4,95%	0,97%	51	10	61	4,78%	0,91%
5. Técnicos	14	15	29	1,30%	1,42%	15	13	28	1,37%	1,23%
6. Jefes 1ª	1	9	10	0,09%	0,81%	9	6	15	0,85%	0,59%
7. Oficial Admin	14	27	40	1,27%	2,49%	11	25	36	0,99%	2,37%
8. Ayudante no Titulado	5	6	11	0,50%	0,56%	6	6	12	0,55%	0,53%
9. Oficial 1ª	79	0	79	7,37%	0,00%	68	0	68	6,28%	0,00%
9.1 Oficial 2ª	13	0	13	1,20%	0,00%	11	0	11	1,02%	0,00%
9.2 Oficial 3ª	6	0	6	0,56%	0,00%	5	0	5	0,46%	0,00%
9.3 Especialista	1	0	1	0,05%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
9.4 Becario	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
Contratos temporales										
1. Ing. Superior, Licenciados y Asimilados	1	0	1	0,14%	0,00%	1	0	1	0,10%	0,00%
2. Ing. Técnico, Diplomado y asimilados	2	0	2	0,21%	0,02%	3	0	3	0,28%	0,00%
3. Jefe de Obra / Supervisor/Encargado	2	0	2	0,14%	0,00%	3	1	4	0,29%	0,08%
4. Delineante	1	0	1	0,09%	0,00%	0	0	0	0,05%	0,00%
5. Técnicos	0	1	1	0,02%	0,06%	1	0	2	0,13%	0,04%
6. Jefes 1ª	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	0,06%	0,00%
7. Oficial Admin	3	2	5	0,29%	0,21%	2	4	6	0,22%	0,41%
8. Ayudante no Titulado	2	1	4	0,23%	0,12%	0	1	2	0,04%	0,15%
9. Oficial 1ª	1	0	1	0,11%	0,00%	4	0	4	0,42%	0,00%
9.1 Oficial 2ª	1	0	1	0,11%	0,00%	1	0	1	0,15%	0,00%
9.2 Oficial 3ª	6	0	6	0,59%	0,00%	11	0	11	1,15%	0,00%
9.3 Especialista	1	0	1	0,13%	0,01%	1	0	1	0,13%	0,00%
9.4 Becario	11	5	16	1,02%	0,48%	12	6	18	1,25%	0,61%
TOTAL EMPLEADOS	835	264	1099	77,59%	24,56%	819	257	1076	84,32%	26,50%

Distribución de empleados por categoría profesional

	2024					2023				
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres
Ingeniero superior/ licenciados y asimilados	302	120	422	27,50%	10,91%	293	119	413	27,23%	11,06%
ingeniero Técnico / diplomados y asimilados	185	63	248	16,87%	5,71%	197	60	257	18,31%	5,58%
Jefe de Obra / Supervisor / Encargado	133	5	138	12,14%	0,43%	108	6	114	10,04%	0,56%
Delineante	54	10	65	4,93%	0,95%	53	10	63	4,93%	0,93%
Técnicos	14	16	30	1,30%	1,45%	16	14	30	1,49%	1,30%
Jefes de 1ª	1	9	10	0,09%	0,80%	10	6	16	0,93%	0,56%
Oficial Administrativo	17	29	46	1,53%	2,64%	14	29	43	1,30%	2,70%
Ayudante no titulado	8	7	15	0,72%	0,67%	6	7	13	0,56%	0,65%
Oficial de 1ª	81		81	7,33%	0,00%	77		77	7,16%	0,00%
Oficial de 2ª	14		14	1,28%	0,00%	13		13	1,21%	0,00%
Oficial de 3ª	12		12	1,12%	0,00%	16		16	1,49%	0,00%
Especialista	2		2	0,17%	0,00%	1		1	0,09%	0,00%
Becario	12	5	17	1,05%	0,47%	12	6	18	1,12%	0,56%
TOTAL EMPLEADOS	835	264	1099	76,02%	24,04%	819	257	1076	76,12%	23,88%

Despidos						
	2024			2023		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ingeniero / Licenciados / Diplomados						
Menores de 30 años	1		1			0
30 - 50 años	1	1	2	3	1	4
Mayores de 50 años	3	1	4	3		3
Técnico						
Menores de 30 años					1	1
30 - 50 años		1	1			
Mayores de 50 años						
Supervisor / Oficiales						
Menos de 30 años						
30-50 años						
Mayores de 50 años	1		1	3		3
TOTAL Despidos	6	3	9	9	2	11

5.2 Organización del trabajo

El Grupo TSK respeta las pausas y descansos marcados por los convenios y por la legislación de aplicación. La jornada laboral, en cómputo anual, es común a todas las personas empleadas por lo que cada trabajador, independientemente de las peculiaridades de su puesto de trabajo, en cómputo anual efectúa la misma jornada de trabajo y goza de las mismas pausas y descansos.

Existen medidas consolidadas de flexibilidad horaria de entrada y salida, libre organización del horario de comida dentro de la franja horaria, semana comprimida con jornada de 8,5 horas de lunes a jueves, tarde libre de los viernes y jornada continua reducida en los meses de julio y agosto.

JORNADA DE INVIERNO (Del 1 de septiembre al 30 de junio)

Jornada de lunes a jueves: 8,5 horas.

Jornada de viernes: 5,5 horas.

Periodo obligatorio de presencia: de lunes a jueves entre las 9:30 a 13:30 y 15:30 a 17:30; los viernes de 9:30 a 13:30.

JORNADA DE VERANO (Del 1 de julio al 31 de agosto)

De lunes a viernes: 6,5 horas.

Periodo obligatorio de presencia: de lunes a viernes, entre las 9:30 y las 14:30.

La implantación de estas medidas de ampliación de la flexibilidad horaria, acogidas con mucha satisfacción por el personal, permite una mejora sustancial en la eficiencia e incide directamente en la libre organización de las personas trabajadoras de su jornada laboral, favoreciendo de manera muy significativa la corresponsabilidad y conciliación laboral, personal y familiar.

Atendiendo a las demandas del personal y apostando por la transformación de la compañía, durante el mes de abril se ha renovado el acuerdo para la regulación del trabajo en remoto para el personal de TSK, INGEMAS, PHB e INGEMAS México.

- Aplica a los puestos susceptibles de poder desempeñar su puesto de trabajo de forma remota.
- Es de carácter voluntario.

- El acuerdo define un día de trabajo en remoto a la semana entre el martes y el viernes, el día asignado será rotativo mensualmente.
- Se ha fijado el lunes como día de coincidencia para facilitar la organización y gestión de los equipos.
- El registro de la jornada se realiza a través de la intranet corporativa.

En el mes de abril también, con el fin de dar cumplimiento a la normativa aplicable en cuanto al registro horario de los trabajadores y poder hacer ésta extensible a la modalidad del trabajo en remoto, se ha incorporado una nueva funcionalidad en la INTRANET corporativa que permite cubrir este requerimiento.

Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales (401-2)

La inversión en Recursos Humanos y los beneficios mínimos son indistintos de su jornada laboral.
El 100% de los directivos de la organización son contrataciones locales, entendiendo "local" como el ámbito nacional español.

5.3 Seguridad y Salud en el trabajo

El Grupo TSK cuenta desde 2007 con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral, el cual tenemos certificado en la actualidad bajo la Norma ISO 45001:2018, que considera todas las fases del ciclo de vida de proyectos, desde el diseño hasta la construcción y puesta en marcha.

Nuestro objetivo es siempre "cero accidentes" y las directrices de actuación se transmiten desde los más altos niveles de la organización. Este objetivo es aplicable a todas las personas que intervienen en nuestros proyectos (empleados y subcontratistas), colaboradores, proveedores y visitantes a nuestras instalaciones y proyectos.

Para que la seguridad esté plenamente implantada en todos nuestros proyectos, desde TSK trabajamos para la estandarización de los procedimientos de seguridad y salud con el objetivo de incrementar la eficiencia en la difusión y asimilación de las políticas corporativas.
El Grupo TSK cuenta con una organización preventiva basada en un servicio de prevención mancomunado integrado por profesionales que abarcan las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada, complementándose con un servicio de prevención ajeno que cubre la vigilancia de la salud.

Para las sociedades TSK Electrónica y Electricidad, S.A. e Ingeniería de Manutención Asturiana, S.A, dentro de la organización preventiva del Grupo se integran de manera efectiva, en representación de los trabajadores, los delegados de Prevención contando además con Comité de Seguridad y Salud, donde se da información, participación y consulta a todos los temas relativos a la seguridad y la salud.

Trimestralmente se celebran las reuniones de seguimiento con los representantes de los trabajadores. La constitución y el número de delegados de Prevención en España es conforme a la legislación aplicable (artículos 35 y 38 de la Ley 31/1995 de PRL) siendo un comité paritario y compuesto a partes iguales por la parte social y por personas designadas por la empresa.

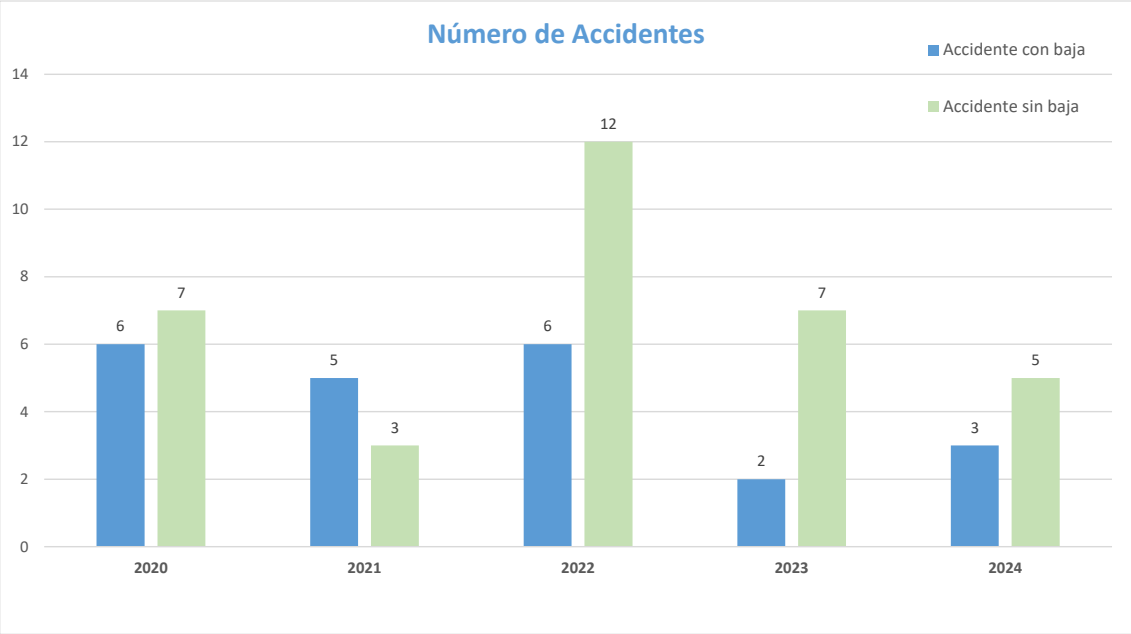
El Grupo TSK considera firmemente que la seguridad y salud es un asunto fundamental y prioritario por la naturaleza de la actividad que desarrolla.

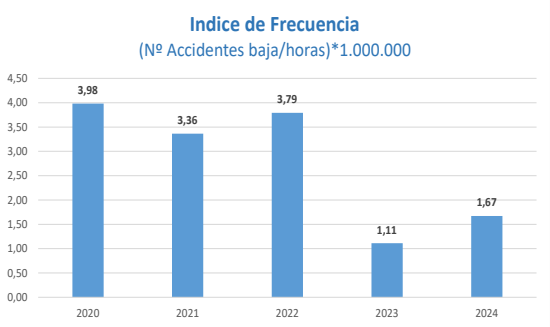
Ejercicio 2024

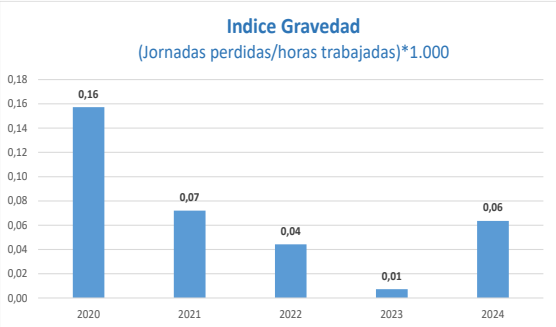
El Servicio de Prevención de TSK lleva un estudio mensual de siniestralidad. Se detallan a continuación el número de accidentes con baja y sin baja de los empleados de TSK registrados en 2024.

Accidentalidad Empleados propios	Hombre	Mujer
Número de fallecimientos	0	0
Accidentes con baja	3	0
Accidentes sin baja	4	1
Jornadas perdidas (días)	114	0
Índice de frecuencia	2,18	0
Índice de Gravedad	0,30	0

Analizando los datos históricos, vemos el descenso importante en el número de accidentes, tomando como referencia el año 2020.







Ejercicio 2023

Accidentalidad Empleados propios	Hombre	Mujer
Número de fallecimientos	0	0
Accidentes con baja	2	0
Accidentes sin baja	6	1
Jornadas perdidas (días)	13	0
Índice de frecuencia	1,11	0
Índice de Gravedad	0,01	0

TSK realiza un seguimiento preventivo de la salud de sus trabajadores y trabajadoras mediante el servicio de prevención ajeno de vigilancia de la salud, responsables de vigilar su salud, a través de la realización de exámenes médicos periódicos.

En términos generales TSK considera que, en el desarrollo de sus actividades, los trabajadores y trabajadoras no están expuestos a enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, que puedan considerarse de alto nivel de incidencia o de alto riesgo.

5.4 Relaciones sociales

Acuerdos de Negociación Colectiva (2-30)

TSK apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva de todos sus empleados, respetando las características legales y culturales propias de cada país en el que opera. A través de los convenios colectivos se regulan las condiciones de trabajo y las relaciones entre compañía y sindicatos. En las Sociedades Españolas de TSK, el 100% de los trabajadores están sujetos al convenio de aplicación.

En el Grupo TSK, los distintos cambios organizativos y hechos relevantes se comunican oficialmente dentro del ámbito de las relaciones laborales de las empresas del grupo, cumpliendo con las normativas de aplicación dentro del territorio español.

Los cambios organizativos en el Grupo TSK se encuentran regulados tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en el actual Convenio Colectivo.

Políticas de desconexión laboral

TSK cumple con todos los requisitos legales asociados al descanso del personal fuera de su horario laboral, según establece, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. TSK es consciente que la tecnología y herramientas digitales que la organización pone a disposición de sus trabajadores, si bien han provocado un gran avance en cuanto a colaboración y productividad, pueden conllevar un desafío respecto de la inadecuada delimitación entre el tiempo de trabajo y el descanso, impactando sobre el ámbito personal y familiar de las personas que componen la organización. Para ello, durante el año 2024 se ha publicado un Protocolo de desconexión digital, estableciendo los principios básicos que se han de regir en la compañía.

5.5 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

El Grupo TSK cuenta con una Política de Igualdad en la que se refleja un claro compromiso de la organización con las personas que trabajan en TSK y con la Sociedad. El modelo de gestión de TSK se basa en los valores corporativos del Grupo y en el plan estratégico que considera a las personas como el pilar fundamental de su desarrollo, aplicando de esta manera las siguientes políticas:

- Fomento de estabilidad en el empleo
- Cumplimiento de la legislación
- Desarrollo de las competencias y habilidades personales a través de la formación
- Fomento de las políticas de igualdad
- Implantación de programas de gestión del conocimiento
- Planes de carrera y beneficios sociales

En su afán por fomentar e implantar las políticas de igualdad en la organización, la Dirección de TSK firma una declaración de intenciones que establece:

- Su compromiso con la igualdad
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico
- El impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad efectiva
- Atender especialmente a las situaciones de discriminación indirecta que pueden darse a través de la gestión de las políticas de recursos humanos
- La proyección de una imagen de la empresa acorde con este compromiso

La puesta en práctica de estos principios se lleva a cabo a través del diseño e implantación del plan de igualdad cuyos objetivos son los siguientes:

- Formalizar el compromiso con la igualdad y establecer indicadores para el adecuado seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad
- Establecer un sistema objetivo de selección que garantice la no discriminación en dicho proceso ya sea de manera directa o indirecta
- Garantizar que el acceso a la formación y desarrollo profesional en la empresa es igual para todos y todas
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y un procedimiento para la revisión salarial basado en criterios objetivos
- Establecer los medios oportunos para fomentar que la igualdad y la conciliación se incorporen como un elemento de la cultura organizativa

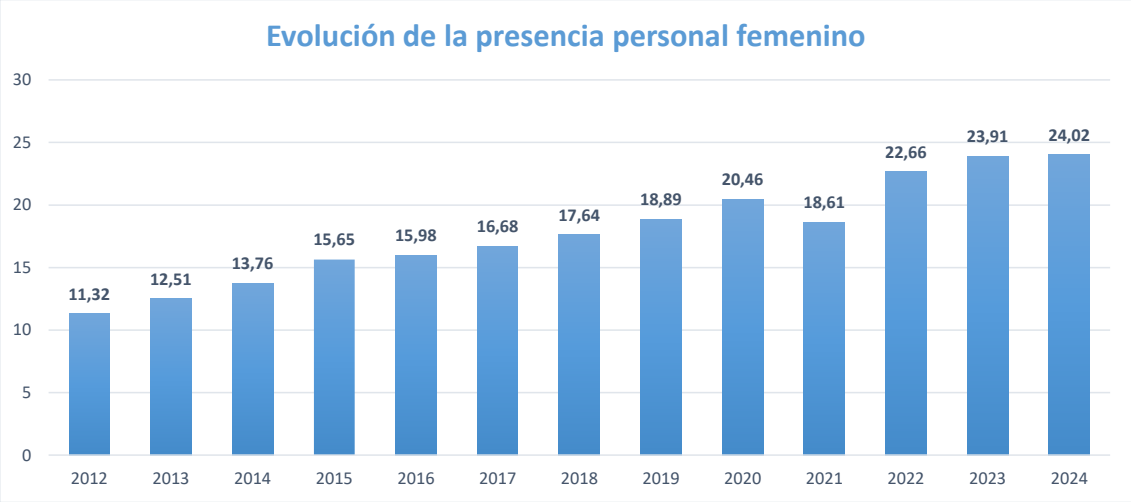
Para dar cumplimiento a estos objetivos TSK elabora y revisa anualmente una programación de medidas que pretenden velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en la organización y promover estos comportamientos entre su plantilla.

Adicionalmente, con la intención de promover un trato respetuoso y digno al que toda persona tiene derecho, TSK se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso y a tal efecto tenemos un Protocolo de Prevención y actuación en casos de Acoso.

El objeto de este protocolo es establecer unas medidas preventivas y un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se produzcan situaciones de acoso físico, psicológico o mobbing, acoso sexual y/o por razón de sexo. TSK manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar y resolver los supuestos en las situaciones mencionadas o cualquier situación de la misma índole que atente contra el

respeto y dignidad de la persona. A tales efectos, TSK expresa su deseo de que toda la plantilla sea tratada con dignidad, no permitiendo ninguna de las situaciones mencionadas según lo recogido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Según lo expuesto en el Código de Ética de TSK, todos los trabajadores y colaboradores de TSK deben tratarse entre ellos con respeto y dignidad. Esta responsabilidad incluye especialmente evitar conductas que constituyan acoso sexual o laboral o que impliquen discriminación por raza, sexo, religión, nacionalidad o discapacidad.



En el Grupo TSK se cumple con la Accesibilidad Universal y se asume responsabilidad en aspectos tales como:

- Dificultad de inserción laboral
- No discriminación de personas con discapacidad
- Eliminación de barreras arquitectónicas

El número medio de personas empleadas durante el ejercicio 2024 y 2023 con discapacidad mayor o igual del 33%, desglosado por categorías, es el siguiente:

Personas con discapacidad		
	2024	2023
Categoría profesional		
Directivos	0	0
Personal técnico	7	7
Personal administrativo	0	0
Mandos intermedios	0	0
Mano de obra directa	3	3
TOTAL	**10**	**10**

Los centros de trabajo de TSK cumplen con los requisitos actuales asociados a la eliminación de las barreras arquitectónicas y sus leyes complementarias (nacionales y autonómicas).

Permiso por nacimiento y cuidado de menor

En el ejercicio 2024 han disfrutado del permiso por nacimiento y cuidado de menor, 39 personas (25 hombres y 14 mujeres), habiéndose incorporado a su puesto de trabajo a la finalización del permiso el 100% de las mismas. En el pasado ejercicio 2023 disfrutaron del permiso parental 43 personas (25 hombres y 18 mujeres), incorporándose también a su puesto de trabajo a la finalización del permiso el 100% de las mismas.

5.6 Absentismo

El Grupo TSK realiza un seguimiento del absentismo que se produce en el Grupo entendiendo como absentismo laboral al incumplimiento por parte de los trabajadores de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o adelantar su salida diaria o bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o varias. El absentismo laboral no es constante, sufre distintas subidas y bajadas a lo largo del año, que depende de múltiples factores, como el sector de la actividad, el tamaño, la época del año, etc.

Se considera la tasa media de absentismo la relación entre el número de horas perdidas y el número de horas posibles de trabajo para un período de referencia determinado.

En la siguiente tabla se reflejan las horas perdidas en TSK en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2024 y 2023 relacionando los distintos tipos de absentismos considerados:

Horas absentismo						
	2024			2023		
Absentismo computable	***Hombre***	***Mujer***	***Total***	***Hombre***	***Mujer***	***Total***
Accidente	751	135	886	2.816	0	2.816
Accidente sin baja	16	4	20	24	4	28
Enfermedad	32.396	19.457	51.853	36.088	13.776	49.864
Permiso no retribuido	0	224	224	1	35	36
Falta	94	104	198	13	0	13
Huelga	0	0	0	0	0	0
Absentismo no computable	***Hombre***	***Mujer***	***Total***	***Hombre***	***Mujer***	***Total***
Permiso retribuido	23.457	4.347	27.804	23.242	5.050	28.292
Horas sindicales	1.606	1.151	2.756	826	260	1.087

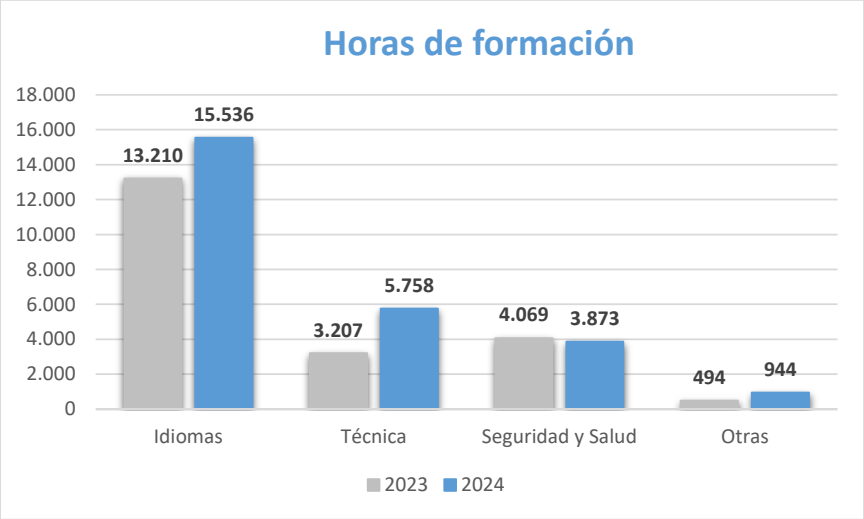
5.7 Formación

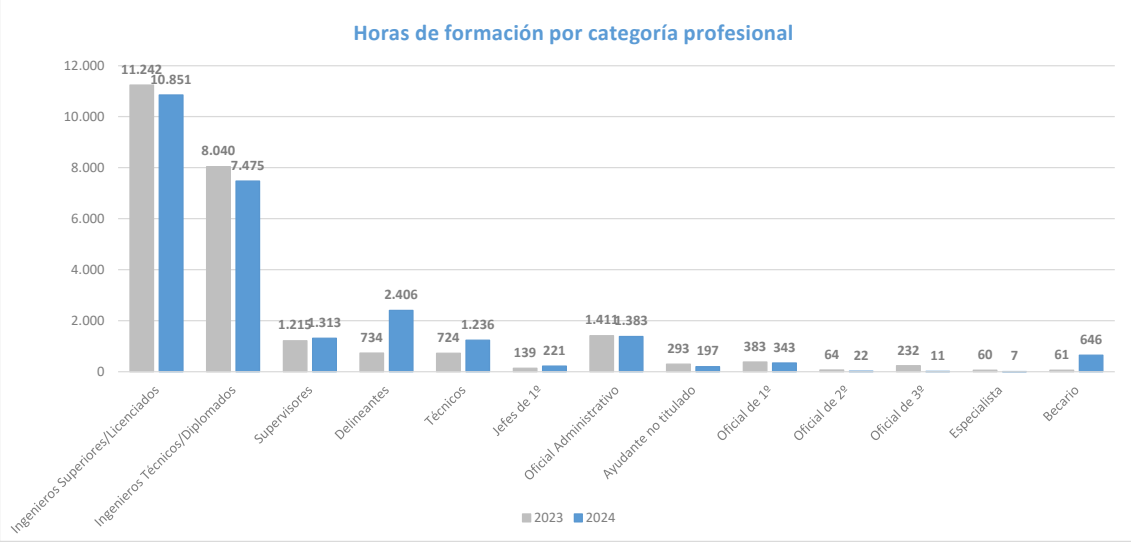
En el Grupo TSK consideramos a las personas como el pilar fundamental de su desarrollo. Por ello, apostamos por la formación continua y para ello destinamos importantes recursos tanto personales como económicos para cumplir con el Plan de Formación anual, esfuerzo cuyo retorno más evidente es la calidad de nuestros recursos humanos. Esta formación, no sólo permite el desarrollo personal de nuestras personas trabajadoras, sino el crecimiento sostenible de nuestra empresa.

Nuestra prioridad es disponer de un plan de formación que permita formar a todo nuestro personal, adaptado a los distintos niveles de la organización. En 2023 se realizaron un total de 24.598 horas de

formación, lo que supone una media de 22,86 horas por empleado. En 2024 se realizaron un total de 26.111 horas de formación, lo que supone una media de 23,75 horas por empleado.

La formación ha alcanzado a todo el personal, en las diferentes áreas, con la siguiente distribución de horas:





Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición (404-2)

Los programas de mejora de las aptitudes de los empleados permiten a TSK planificar la obtención de competencias en sus empleados que permitan el cumplimiento de metas en un entorno de trabajo cambiante. Contar con empleados más cualificados potencia el capital humano de la organización y contribuye con la satisfacción de los empleados.

En concreto, en el ejercicio 2024 se desarrolló el plan de formación anual que recoge las acciones formativas a desarrollar. Siguiendo la metodología establecida por el Sistema de Gestión, los responsables de los diferentes departamentos han analizado las carencias o necesidades formativas de su personal, generando los correspondientes informes de necesidades para la planificación de dichas acciones en el

Plan de Formación. El plan de formación ha sido emitido y revisado en tres ocasiones durante el ejercicio 2024. El plan de formación está compuesto principalmente por las siguientes áreas: Idiomas, técnico y seguridad y salud.

5.8 Remuneración

Los salarios de todos los trabajadores de TSK se encuentran por encima del salario mínimo interprofesional en cada país en los que opera, siendo la remuneración de todos los trabajadores, tanto de personal directo como de personal indirecto, superior a la de la media sectorial. En este sentido, la remuneración del personal directo está sujeta a convenio mientras que la remuneración del personal indirecto está sujeta a remuneraciones con condiciones superiores a las establecidas convenio.

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (405-2)

Es prioridad de TSK revisar sus operaciones y decisiones a fin de fomentar la diversidad, eliminar los sesgos por sexo y apoyar la igualdad de oportunidades. Estos principios son aplicables por igual a la selección de personal, a las oportunidades de progreso y a las políticas de remuneración.

Es importante para el Grupo TSK la igualdad de remuneración para retener a empleados cualificados.

En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye únicamente conceptos fijos, eliminando los conceptos de devengo por expatriación, retribución por tareas, primas, vivienda y movilidad. En estas tablas no se encuentran recogidas las remuneraciones del Comité de Dirección, que se encuentra desglosada de forma separada en el siguiente apartado.

Remuneraciones medias por edad (ESP)

	2024			2023		
Bandas de edades	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Menos de 30 años	26.406,90	27.079,64	26.626,16	24.511,94	25.218,10	24.740,62
30-50 años	44.007,85	39.402,10	42.689,08	48.233,70	42.698,31	46.623,40
Mayores de 50 años	51.962,14	42.927,61	50.713,76	56.470,31	47.829,78	55.414,20

**euros*

Remuneraciones medias por edad (MEX)

	2024			2023		
Bandas de edades	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Menos de 30 años	221.370,22	333.518,22	295.545,46	426.082,07	304.252,33	403.727,99
30-50 años	1.039.551,01	670.712,82	954.078,62	810.222,46	436.230,28	792.188,22
Mayores de 50 años	1.059.043,13	487.560,84	959.457,14	934.672,89	748.716,65	928.301,52

**Peso mexicano*

Remuneraciones medias por categoría profesional (ESP)						
	2024			2023		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ingeniero superior/ licenciados y asimilados	55.740,01	44.759,05	52.594,16	61.300,56	48.732,36	57.663,20
ingeniero Técnico / diplomados y asimilados	49.076,38	37.990,75	46.271,89	54.552,50	41.058,42	51.411,86
Jefe de Obra / Supervisor / Encargado	42.202,08	31.150,41	41.823,77	43.195,92	30.798,92	42.572,31
Delineante	36.652,51	32.676,56	36.008,35	38.082,68	37.620,37	38.010,47
Técnicos	40.337,97	33.061,17	36.498,44	41.013,67	33.157,15	37.419,50
Jefes de 1ª	40.026,67	34.870,27	35.398,32	34.484,46	36.551,37	35.298,32
Oficial Administrativo	28.434,13	29.267,82	28.962,42	29.217,61	31.175,64	30.555,31
Ayudante no titulado	26.600,27	27.186,00	26.883,03	34.679,18	28.021,45	31.189,35
Oficial de 1ª	30.572,57		30.572,57	32.693,60		32.693,60
Oficial de 2ª	24.426,38		24.426,38	28.502,43		28.502,43
Oficial de 3ª	24.089,68		24.089,68	22.812,07		22.812,07
Especialista	24.109,10		24.109,10	21.485,98		21.485,98
Becario	6.183,79	6.258,98	6.207,04	6.903,16	6.062,98	6.626,54

**euros*

Remuneraciones medias por categoría profesional (MEX)						
	2024			2023		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1. Ingeniero, Licenciados y Asimilados	1.056.151,96	1.029.491,59	1.053.111,28	1.396.414,98		1.396.414,98
2. Ingeniero Técnico, Diplomado y asimilados	1.150.402,18		1.150.402,18	883.308,31	4.389.296,02	909.525,38
3. Jefe de Obra / Supervisor/Encargado	1.186.236,40	724.350,03	1.122.281,86	939.159,55	709.372,03	929.620,63
4. Delineante	705.738,27		705.738,27	650.305,73		650.305,73
5. Técnicos	1.021.492,80	693.637,33	949.964,37	682.439,88	325.956,90	671.987,70
6. Jefes 1ª	983.118,00	791.865,16	944.867,43	734.352,16	331.649,64	651.647,70
7. Oficial Admin	534.159,98	402.512,09	428.224,92	391.900,30	267.870,63	367.275,55
8. Ayudante no titulado	366.365,04	330.178,89	354.206,70			
9. Oficial 1ª	153.855,41	96.468,99	136.068,03	284.144,26		284.144,26

**peso mexicano*

Brecha salarial

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores en todo TSK estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género. El cálculo matemático de la brecha salarial entendido como la diferencia entre la remuneración media de los hombres y mujeres sobre la remuneración media de los hombres se sitúa en el 15,55% (16,18% en el ejercicio 2023). Esta diferencia se corresponde a multitud de factores, desde la composición del género del grupo, a la diferente especialización de los puestos de trabajo, antigüedad, etc. Se ha excluido del cálculo de brecha salarial al Comité de Dirección, donde en la tabla siguiente se desglosa la información de remuneraciones medias desagregada por género de este colectivo.

Cálculo brecha salarial (ESP)				
	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salario medio	45.447,65	38.378,68	49.434,85	41.436,25
Brecha salarial	15,55%		16,18%	

Cálculo brecha salarial (MEX)				
	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salario medio	1.028.281,09	590.184,50	804.464,72	433.295,65
Brecha salarial	42,60%		46,14%	

***Peso mexicano. En las vacantes ofertadas por Ingemas México S.A de C.V las mujeres han aplicado a vacantes de una categoría inferior y por ende una retribución acorde a la categoría desempeñada, siendo el resultado de la brecha reflejo de esta situación.*

Remuneración media de los consejeros y Directivos

Incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y cualquier otra percepción, el detalle de las remuneraciones medias del Comité de Dirección es el siguiente:

Remuneraciones medias Comité Dirección						
	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comité Dirección	155.549,43	142.677,09	152.791,08	245.542,03	215.333,28	238.785,78

Se incluyen las remuneraciones medias de los 5 miembros del Consejo de Administración, incluyendo el Presidente del mismo.

6. INFORMACION SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo TSK se compromete a prevenir y mitigar posibles acosos, castigos físicos o mentales y cualquier tipo de abuso que puedan sufrir sus empleados, incluyendo el cumplimiento de leyes, normas y reglas de salarios y horas de trabajo; así como salario mínimo, horas extraordinarias y máximas horas de trabajo, teniendo en cuenta el país en el que se realiza la actividad.

La compañía dispone de medidas implantadas para prevenir actuaciones de abusos en el Grupo como el Código Ético o el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso.

Algunos de los principios del Código Ético de TSK que regulan aspectos relacionados con Derechos Humanos son los siguientes:

- Respeto a los derechos humanos y denuncia contra todo tipo de acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso
- Cumplimiento de las leyes, reglas y normas aplicables en materia de salarios y horas de trabajo deberán en el país en cuestión, incluyendo salario mínimo, horas extraordinarias y máximas horas de trabajo
- No utilización de mano de obra forzada u obligada y libertad de dejar el empleo una vez que hayan proporcionado un aviso con suficiente antelación

- No utilización de mano de obra infantil y cumplimiento especifico de las normas OIT
- Respeto al derecho que tienen los empleados a asociarse libremente
- Proporción a todos los empleados buenas condiciones de seguridad e higiene laboral

En relación al Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso, el Grupo elabora y distribuye el mismo entre todos sus trabajadores como medida de prevención de la violación de los derechos humanos.

La responsabilidad final de materializar el compromiso de respeto a los derechos humanos en el día a día radica en todas las personas empleadas en el Grupo. Así, cada área y empleado tiene el deber de conocer los asuntos de su competencia que puedan suponer una vulneración de los derechos humanos e implantar las medidas de diligencia debida para prevenirlo, evitarlo y gestionarlo.

Para la gestión de los casos de vulneración de derechos humanos TSK cuenta con un Canal ético accesible tanto a los trabajadores, como a proveedores y clientes, a través del cual la compañía es capaz de tomar acción en casos de acoso o abuso mediante el seguimiento, la gestión y la resolución de estos, asegurándose que no se vuelvan a materializar en el futuro.

Tanto en 2023 como en 2024, TSK no tiene constancia de haber recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

Adicionalmente, en el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso se describe el protocolo de actuación en caso de que un trabajador sienta que está siendo objeto de cualquier tipo de acoso o que sospeche sobre un compañero. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

De forma general, cualquier conducta inadecuada o caso de acoso deberá ser comunicada a la empresa a través del Canal ético que ésta tiene habilitada para los empleados por tal motivo

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

7.1 Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo TSK, en su compromiso de instaurar una “cultura corporativa de respeto a la ley” tiene, desde 2013, establecidas medidas dirigidas a la prevención de la comisión de delitos dentro del seno de la organización. Toda persona que se incorpore colabore o pase a formar parte de TSK deberá aceptar los valores, principios y normas de actuación internamente establecidos. Igualmente deberá comunicar a través de los canales pertinentes, la violación de las reglas de comportamiento establecidas en los procedimientos internos.

El Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno, cuenta con una herramienta software de gestión de la información que permite digitalizar y guardar la trazabilidad que requiere la actualización permanente del Sistema, así como la documentación que lo soporta.

En este sentido, se implementa el Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno (en adelante SGCPyA) que contempla las siguientes medidas:

• Código Ético
• Canal Ético

- Política de Cumplimiento Penal y Antisoborno
- Política de obsequios y gratificaciones
- Formación básica en Compliance
- Comité de Ética
- Plan de Prevención de Delitos
- Informe anual
- Procedimiento de Diligencia Debida con Terceros
- Auditoria del Sistema de Cumplimiento

Código Ético

En el mismo se establecen los valores y normas de actuación que han de regir en el desarrollo de la actividad de TSK y los criterios de comportamiento en relación a los grupos de interés, derechos humanos, medioambiente, diversidad, objetivos de desarrollo sostenible, compromiso con las comunidades, contribuciones políticas, transparencia y comunicación.

Desde TSK se es consciente de que las decisiones de accionistas, empleados, colaboradores, clientes, proveedores, subcontratistas y socios tecnológicos pueden impactar de manera directa en la reputación profesional de la compañía, por lo que el código ético establece una serie de disposiciones exigibles en el desarrollo de su actividad con TSK, independientemente del lugar en el que se desarrolle la misma.

Canal Ético

TSK tiene disponible en su página web un canal de comunicación abierto, de forma que, tanto los miembros de la organización como terceros puedan comunicar de buena fe, y sobre la base de indicios razonables, aquellas circunstancias que puedan suponer la materialización de un riesgo penal para el TSK o de cualquier otra irregularidad en relación con el SGCPyA.

Las comunicaciones de irregularidades serán tramitadas por los Responsables del Canal para verificar la procedencia o no de las mismas dando traslado, en caso de verificación, al órgano investigador de la misma y posteriormente al Comité de Ética u órgano decisor correspondiente, quien deberá decidir dentro del plazo establecido al efecto. Todas las actuaciones que se realicen en este sentido serán conformes a los procedimientos internamente definidos y estarán orientadas por el principio de vocación de cumplimiento de la legalidad, garantizando la confidencialidad del informante, esto es, el anonimato frente a terceros salvo, requerimiento de autoridad judicial o administrativa competente.

Igualmente se garantiza la ausencia de represalias, así como aquellas medidas de protección y apoyo conformes a la legislación vigente, para los informantes de buena fe, quienes serán informados sobre el avance de las comunicaciones planteadas y, en su caso, una vez alcanzada la resolución de las mismas.

Como novedad, recientemente se ha implementado la posibilidad de denuncias a través de mensaje de voz, garantizando igualmente la confidencialidad o el anonimato del comunicante.

A lo largo de 2024 se han recibido un total de 6 comunicaciones a través del Canal Ético, todas ellas se encuentran finalizadas.

Política de Compliance Penal y Antisoborno

La Política de Compliance Penal y Antisoborno establece los principios fundamentales sobre los que se asienta todo el sistema de compliance penal y antisoborno. Constata, además, la voluntad de TSK y de su Dirección para impulsar de forma proactiva una serie de medidas orientadas a la prevención de la comisión de delitos dentro de la organización y al fomento de una cultura ética para el logro de sus objetivos.

Formación básica en Compliance

Como parte del fomento de la cultura ética que ha de regir en la organización, todos aquellos empleados que pasen a formar parte de TSK reciben formación en materia de Políticas y Código Ético y de manejo

del Canal Ético. Se trata de una formación impartida a través de una plataforma e-learning propia. Los empleados acceden a los contenidos y posteriormente se lleva a cabo la evaluación de la comprensión de los mismos mediante un cuestionario electrónico que han de superar con un porcentaje superior al 60%. Adicionalmente se solicita la adhesión a los valores y principios recogidos en las políticas y Código ético, a través de la aceptación de los mismos de manera digital, mediante un pop-up emergente al acceder por primera vez a la intranet. De esta forma se hace accesible a todos los empleados los principios y valores que han de regir en su actividad diaria y se facilita el acceso y manejo del canal ético en caso de ser necesaria su utilización.

Política de obsequios y gratificaciones

En el desempeño de sus funciones y con el fin de evitar situaciones que puedan comprometer las relaciones comerciales con terceros, TSK tiene establecida una política de obsequios y gratificaciones que limita la recepción y ofrecimientos de atenciones. En ella se establecen los principios y directrices que han de guiar a los empleados y directivos en el ejercicio de sus funciones con el fin de garantizar el cumplimiento de la cultura ética internamente establecida y fortalecer la imagen exterior de empresa responsable y éticamente comprometida.

Comité de Ética

TSK cuenta con un Comité de Ética que constituye un órgano colegiado, encargado de vigilar el funcionamiento y la ejecución del sistema de gestión de Compliance Penal y Antisoborno, así como de la observancia del Código Ético y del Plan de Prevención de Delitos, ocupándose, igualmente, de su actualización. El Comité de Ética es nombrado por el Consejo de Administración y está constituido por personal directivo de las principales áreas corporativas:

- Talento y Sostenibilidad
- Económico-Financiero.
- Tecnologías de la Información y Digitalización
- Compras y Subcontratación
- Comercial

Se trata del máximo órgano de vigilancia del sistema, con competencias ejecutivas y de gobierno en esta materia. Tiene atribuidas en exclusiva las funciones de:

1. Impulsar y supervisar la implementación y eficacia del sistema de gestión de Compliance Penal y Antisoborno.
2. Asegurarse de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del sistema de gestión de Compliance Penal y Antisoborno, de su mejora continua, incluyendo todas las no conformidades relevantes, así como del estado y resultado de cada investigación, si no hubiera un órgano independiente (interno o externo) concreto para ello, promoviendo activamente una cultura de información completa y transparente.
3. Informar al Consejo de Administración o Administrador Único, así como al Comité de Dirección, a intervalos planificados o cuando se considere necesario, sobre los resultados derivados de la aplicación del sistema de gestión de Compliance Penal y Antisoborno.
4. Investigar, instruir, terminar e informar al órgano decisor sobre todas las comunicaciones recibidas relativas a incumplimientos e irregularidades, si no existiera un órgano independiente (interno o externo) designado a tal efecto.

Adicionalmente cuenta con el apoyo del responsable de Cumplimiento quien lleva a cabo las funciones que le son encomendadas por el Comité de Ética.

Plan de prevención de Delitos

Constituye el manual que compila la planificación y el funcionamiento del Sistema de Compliance Penal y Antisoborno. Elaborado por primera vez en 2013 ha ido adaptándose, a través de revisiones periódicas, a las reformas normativas implementadas a lo largo de estos años. Los cambios organizativos y estructurales de la organización también han motivado sucesivas revisiones del mismo hasta la publicación de la rev.10 vigente a la fecha y aprobada el 10/02/25.

Informe anual

Con una periodicidad anual se reporta la evolución del SGCPyA tanto al órgano de Administración como a la Alta Dirección. En el mismo se detalla la evolución del sistema y los objetivos previstos para el siguiente ejercicio, en función del análisis de riesgos y de las posibles debilidades detectadas. Con el fin de garantizar la mejora continua del sistema, se evalúan los recursos necesarios para la consecución de los nuevos objetivos y se determina el presupuesto anual. Se contempla un plazo de revisión del citado informe por la dirección general previo a la aprobación del mismo en posterior reunión del Consejo de Administración.

Procedimiento de Diligencia Debida con Terceros

El objetivo de la Due Diligence con terceros pretende identificar, analizar y mitigar posibles riesgos de incumplimiento normativos vinculados a los terceros con los que establecemos relaciones comerciales. Se lleva a cabo a distinto nivel en función de la categorización del tercero, para proveedores se establece un sistema de homologación de los mismos y para clientes se ha implementado una aplicación informática que automatiza todo el proceso de identificación del cliente y análisis y evaluación de la oportunidad de negocio. Entre ellos figura el análisis de riesgos de compliance penal y antisoborno en una fase inicial, previa a la oferta y, en caso de continuidad de la misma una segunda revisión previa a la firma del acuerdo con el cliente.

Para el resto de terceros, socios, consultores, o con los que operamos en igualdad de condiciones, se lleva a cabo el análisis previo a la firma del acuerdo, del riesgo de Compliance Penal y Antisoborno.

En todos los casos, el análisis incluye la consulta a bases de datos públicas sobre los antecedentes de dichos terceros, incluyendo sanciones internacionales y cualquier otra información pública relativa a la integridad de los mismos.

Auditoria del Sistema de Cumplimiento

Para garantizar el correcto funcionamiento del sistema y dar cumplimiento a la normativa, anualmente se somete al sistema a una auditoría interna que verifica conforme a las normas ISO37001 y UNE19601 que se dan cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos en ellas contenidos.

Adicionalmente, se realiza la auditoría externa por parte de AENOR, y que garantiza el cumplimiento de los más altos estándares en cuanto al Sistema de Gestión de Compliance Penal y antisoborno.

Obtención y mantenimiento de las certificaciones UNE 19601:2017 y UNE-ISO 37001:2017

Desde 2020 mantenemos certificaciones emitidas por AENOR en las normas UNE 19601:2017 y UNE-ISO 37001:2017 para TSK ELECTRONICA Y ELECTRICIDAD, S.A. y PHB WERSERHÜTTE, S.A., lo que afianza y consolida el logro de la implementación en sendas organizaciones de una cultura ética y de cumplimiento. El mantenimiento y actualización de dichos estándares garantizan una correcta implementación del SGCPyA y ratifican el compromiso de la Alta Dirección y de los órganos de administración de dichas compañías con el sistema.

Entre dichos riesgos figuran, entre otros, conductas relacionadas con el ofrecimiento, entrega y aceptación de regalos o beneficios personales, introducción de dinero de procedencia ilícita, conductas contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social, las relaciones irregulares con proveedores, o la

contabilización y registro de operaciones ilícitas. Adicionalmente se cuenta con herramientas informáticas que permiten el acceso a bases de datos públicas para chequear las posibles incidencias en materia de Compliance.

7.2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Las actualizaciones del Plan de Prevención de Delitos Penales se informan a la representación sindical de los trabajadores. Dicho Plan recopila las Políticas de Compliance Penal y Antisoborno, el Código Ético y la Política de Obsequios y Gratificaciones, que especifica que TSK únicamente hará negocios con empresas respetables y llevará un cumplimiento de la normativa en cualquier parte del mundo y otra política sobre pagos inadecuados/no admisibles, que trata de la evasión de la corrupción, soborno y actividades de influencia de actuación en superiores, incluyendo pagos y contribuciones no admitidas.

Tanto las Políticas, el Código Ético, como el Plan de Prevención de Delitos y el resto de documentación y comunicaciones relevantes del sistema están accesibles para todos los empleados en la intranet, dentro de un apartado propio de Compliance que facilite la consulta de los mismos en cualquier momento.

Igualmente, el Código Ético y la política de Compliance Penal y antisoborno se encuentran accesibles en la página web y han sido comunicados a todos los proveedores y subcontratistas de la organización.

Actualmente el Plan de Prevención de Delitos tiene aplicación únicamente en las sociedades españolas teniendo como objetivo realizar un despliegue internacional de este sistema en los próximos años.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas (205-3)

El Grupo dispone de un Comité de Ética, entre cuyas funciones incluye la gestión del Canal Ético donde se reciben comunicaciones obre irregularidades o sobre incumplimientos del Código Ético y de las Políticas. Dicho canal se encuentra accesible en la página web para que cualquier parte interesada reporte las incidencias en esta materia. Cualquier empleado o directivo de la organización tendrá la obligación de comunicarlo a través del Canal Ético.

Durante los años 2023 y 2024 no se ha identificado ningún caso de corrupción.

7.3 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Dentro del SGCPyA, y tras la revisión del procedimiento de Diligencia Debida con terceros, se establecen medidas para identificar a los terceros con los que entablamos relaciones así como su reputación y antecedentes.

7.4 Beneficios obtenidos por país

La Información de beneficios obtenidos por país se reporta de manera limitada en el presente Estado por es reportada en el presente Estado por motivos de confidencialidad y por ser clasificada como información sensible para la toma de decisiones estratégicas del Grupo TSK.

Dada la configuración del negocio del Grupo, existen determinados países que concentran una única tecnología, e incluso un único cliente, lo que obligaría a reportar datos sobre el beneficio comercial de dicha actividad o del proyecto ejecutado a dicho cliente. Por tanto, un desglose individualizado del

beneficio por país comprometería información comercialmente sensible y estratégica, suponiendo un perjuicio competitivo relevante.

En este contexto, y atendiendo al principio de relevancia y materialidad, así como a las recomendaciones recogidas en el apartado 8 de la Guía informativa sobre la aplicación 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, que reconoce la posibilidad de omitir información sensible en términos más generales siempre que se garantice una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, resultados y del impacto de la actividad, se ha adoptado una presentación agregada de esta información en un nivel superior, en concreto por zonas geográficas homogéneas).

	Miles de Euros	
	2024	2023
Europa	56.679	84.520
América del norte	4.314	1.313
América del sur	(37.612)	35.353
Asia	(8.293)	(17.866)
África	4.368	(69.962)
	19.456	**33.358**

Impuestos sobre beneficios pagados

Esta información se encuentra desglosada y auditada en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo. En los ejercicios 2023 y 2024 no hubo desembolsos relativos al impuesto sobre beneficios.

Asistencia financiera recibida del gobierno (201-4)

A nivel consolidado, las ayudas financieras (subvenciones, préstamos a tipo de interés bonificado, deducciones de I+D aplicadas en el impuesto de sociedades) que recibió el Grupo TSK en 2024 ascendieron a 4.314 miles de euros (3.221 miles de euros en 2023).

8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.

TSK se compromete a implicarse más allá de sus proyectos con actividades que redunden en beneficio de la región donde se sitúan y de la sociedad en la que actúan, considerando que el compromiso social es inherente a la actividad empresarial, a la que cabe atribuir en buena medida el creciente nivel de prosperidad y bienestar de la sociedad. Se considera, por tanto, parte de responsabilidad del Grupo, apoyar a organizaciones que trabajan para la mejora de la sociedad. En este sentido, desde TSK se apoya a aquellos que trabajan en el ámbito cultural, científico, en la cooperación internacional y solidaridad y en el fomento de la actividad empresarial y emprendedora.

Además, el Grupo trabaja muy activamente en países en desarrollo, donde aportan recursos materiales, humanos, financieros y tecnológicos, así como la experiencia, para favorecer y contribuir a mejorar el bienestar de las sociedades donde se encuentran presentes. Por ejemplo, la mejora de infraestructuras que permiten el acceso al agua potable y electricidad a miles de personas en países como en Bangladesh, Brasil, Colombia, Nicaragua y Venezuela entre otros, colaboraciones con universidades, asociaciones, ONG, patrocinio de eventos deportivos y culturales, o proyectos concretos en países de destino.

En el año 2024, TSK destinó más de 270.000 euros a proyectos internacionales y organizaciones en diferentes ámbitos de acción social. Durante el 2023, se destinaron más de 285.000 euros.

- Acción social: 55.400 €
- Actividades deportivas: 41.200 €
- Fundación Cultural: 69.300 €
- Entidades empresariales y centros tecnológicos: 104.700 €

Las colaboraciones y patrocinios con los que TSK cuenta mundialmente son los siguientes:

El Grupo TSK forma parte de distintas asociaciones y organismos relacionados con la red empresarial, el medio ambiente y la responsabilidad social, con el fin de compartir conocimiento y adquirir las prácticas más adecuadas e innovadoras en nuestras actividades y servicios.

A continuación, detallamos las principales organizaciones con las que TSK colabora:

8.1 Cadena de suministro

Dada la actividad desarrollada por TSK, ejecución de proyectos de construcción llave en mano en el sector energético e industrial, podemos agrupar a los suministradores dentro de las siguientes categorías.

a) Suministradores de bienes de equipo, a ser instalados como parte permanente de las instalaciones a construir en los proyectos:

- Equipos Mecánicos: Turbinas, calderas, bombas, compresores, tanques, depósitos, silos, filtros, cintas transportadoras, estructura metálica, etc.

- Equipos Eléctricos, de Control e Instrumentación: Transformadores, seccionadores, interruptores, pararrayos, sistemas de control, instrumentos de medida, módulos fotovoltaicos, inversores de corriente, grupos de generación, motores eléctricos, variadores, cuadros y cabinas eléctricas, etc.

b) Suministradores de materiales diversos, a ser instalados como parte permanente de las instalaciones a construir en los proyectos:

   - Materiales metálicos: Tubería, valvulería, tornillería, estructura ligera, cierres metálicos, rodillos, rodamientos, cable metálico, etc.

   - Materiales eléctricos: Cable eléctrico de diversas tipologías, bandeja de soportación, conectores, terminales, luminarias, balizamientos, etc

   - Otros materiales: banda transportadora, espejos termosolares, tubos termosolares, etc.

c) Suministradores de materiales a granel y consumibles, necesarios para los trabajos de construcción, tales como hormigones, gravas, aceites, aditivos, combustibles, grasas, etc.

d) Suministradores de instalaciones y equipos temporales, que no permanecerán instalados a la finalización del proyecto, siendo utilizados temporalmente durante la fase construcción: casetas de obra, campamentos de obra, grúas, plataformas, andamiajes, herramental, ropa y equipos de protección, etc.

e) Proveedores de servicios, que prestan servicios muy diversos durante todas las fases de ejecución de un proyecto:

   - Servicios de Ingeniería: Apoyo al diseño, topografía, geotecnia, inspección y control de calidad, etc.

   - Subcontratistas para la fase de construcción: empresas de obra civil, empresas de montaje mecánico y/o eléctrico, instaladores, etc.

   - Servicios Logísticos: Transportistas terrestres, marítimos y aéreos convencionales, transportes especiales, agencias de aduana, servicios portuarios, etc.

   - Otros servicios: alquiler de vehículos, servicios de catering, vigilancia y seguridad, transporte de personal, servicios médicos, etc.

Número y origen de los proveedores de la cadena de suministro

La cadena de suministro que se genera en este tipo de proyectos de construcción es enormemente variada y variable, dependiendo de la tipología de los proyectos.

Algunos datos que pueden ser considerados:

- Nº total de proveedores (homologados): Aproximadamente 3.100

- Nº medio de proveedores por proyecto: Más de 100

- Países de origen de los proveedores.

- Suministradores: España, Alemania, Francia, Italia, Suecia, UK, Portugal, Turquía, USA, México, Bolivia, Chile, Brasil, China, Corea de Sur, India, Arabia Saudí, EAU, Sudáfrica…

- Subcontratistas (locales de cada país de ubicación de proyectos): España, México, Chile, Bolivia, Colombia, Brasil, El Salvador, Panamá, Puerto Rico, Rep. Dominicana, Perú, Arabia Saudí, Kuwait, EAU, Egipto, Marruecos, Argelia, Sudáfrica, Togo…

Valor económico aproximado de la cadena de suministros

En cuanto al valor de los contratos y pedidos que se firman con los proveedores, estos son lógicamente función directa de la magnitud y complejidad de cada proyecto. Podemos manejar algunos parámetros.

Si consideramos la cifra total de "Ingresos procedentes de la actividad" del Grupo TSK, que asciende a 1.020 millones de euros (cifra que se puede contrastar en las cuentas anuales auditadas de la compañía) y considerando que el valor relativo de los suministros y subcontratos oscila en un contrato del tipo llave en un 85% del valor del contrato, se puede estimar, por tanto, el valor de la cadena de suministro en una cifra aproximada de 870 millones de euros.

Características específicas de la cadena de suministro

Como ya se ha explicado, la cadena de suministros de TSK está constituida por una gran variedad de proveedores, tanto por su tipología como por su origen. Ambas características están unidas a dos conceptos obvios:

- La amplitud y variedad de suministro y servicios que un contrato EPC conlleva. Se debe tener en cuenta que un proyecto de estas características consiste en construir y poner en servicio una planta industrial, a partir de un terreno generalmente entregado por el cliente en su estado original.

- La ubicación geográfica de cada proyecto, que define el origen de un número significativo de proveedores, especialmente aquellos subcontratistas que prestan servicios de construcción en el emplazamiento, así como de otras actividades asociadas a los proyectos. A esto se debe añadir la exigencia que muy frecuentemente está asociada a los proyectos: el cumplimiento de un porcentaje mínimo de subcontratación local (entre un 20 y 30% de valor total estimado de las contrataciones) como obligación contractual que imponen las legislaciones locales aplicables a los contratos.

Otra característica típica de la cadena de suministro de TSK es la exigencia de subcontratos que los proveedores directos de TSK tienen como consecuencia de nuestros pedidos o subcontratos. Son los denominados subsubcontratistas.

Esto es debido a que una gran cantidad de equipos a comprar son a su vez pequeños contratos llave en mano para cada subcontratista o son servicios que exigen la subcontratación a su vez de otros prestadores de servicios especializados. Por ejemplo:

- Grupo turbogenerador, caldera de recuperación, estación de regulación y medida, estación compresora, etc. Todos ellos considerados como plantas paquete que exigen a su vez la intervención de un buen número de proveedores especializados, incluyendo en muchas ocasiones la supervisión de montaje y puesta en servicio de la misma en destino.

- Obras civiles, montajes mecánico y eléctrico, servicios de puesta en marcha, etc. que normalmente exigen la participación de terceros subcontratistas o la compra de materiales a terceros proveedores (hormigón, ferralla, aditivos, grúas y otros medios, herramental, servicios complementarios, etc.)

- Servicios logísticos que requieren la participación de una cadena de prestación de servicios: transportistas locales, transitarios, agentes de aduana, etc.

Como conclusión, la cadena de suministro de TSK debe ser considerada tremendamente abierta, variable, extensa y de alto valor añadido, de acuerdo con las características anteriormente definidas.

Homologación de proveedores

El Grupo TSK dispone de un proceso de homologación de proveedores. Todos los proveedores contratados por TSK han de estar homologados en materia de seguridad y salud, calidad y medio ambiente, al igual que en materia de Compliance Penal y Antisoborno. La homologación es realizada a través de TSK mediante el cumplimiento de cuestionarios de evaluación y la adhesión a las Políticas y Código Ético en materia de Compliance Penal y Antisoborno. Así, previamente a la realización del pedido, contratación de trabajos o servicios por parte de TSK, los proveedores deberán haber sido homologados en base al cumplimiento de los requisitos establecidos por el Grupo que garanticen el cumplimiento de sus deberes en materia de seguridad y salud laboral, requisitos de calidad y ambientales, según lo dispuesto en el procedimiento de gestión SIGTSK-08-PG-005 Evaluación de Proveedores. Por otro lado, los proveedores y subcontratistas han de firmar unos compromisos medio ambientales, sociales y de calidad previa ejecución de sus trabajos.

TSK establece una serie de criterios para proveedores y para subcontratistas. Durante toda la prestación de los servicios o ejecución de los trabajos, los contratistas han de cumplir con dichos criterios además de con todas las leyes, regulaciones, normas, estándares y disposiciones sociales, de cumplimiento penal y antisoborno y de medio ambiente aplicables en relación al trabajo contratado. El contratista será responsable de las condiciones de protección ambiental, sociales y de calidad durante el periodo de ejecución de los trabajos, de establecer los medios adecuados de coordinación con TSK y cuantas medidas sean necesarias para el correcto cumplimiento del objeto contractual.

No se han producido cambios significativos en este apartado durante el ejercicio 2024.

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (413-1)

Dependiendo de las necesidades y expectativas de la comunidad donde nos encontremos, ofrecemos la posibilidad de realizar proyectos de apoyo a la misma.

Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales (413-2)

No se han desarrollado actividades o proyectos con impacto negativos significativos durante el periodo objeto de este Informe

8.2 Salud y seguridad de los clientes

Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios (416-1)

TSK evalúa la totalidad de sus proyectos desde el punto de vista de la salud y seguridad asegurándose que en el momento de entrega de los proyectos estos cumplan tanto los estándares de seguridad y salud propios como aquellos exigidos por el cliente y la legislación de aplicación.

Debido a la necesidad de ampliar y mejorar su competitividad, desde TSK se desarrollan proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación, que les permiten ofrecer a sus clientes las soluciones tecnológicas y económicas más adecuadas a sus necesidades respetando en todo momento las medidas de seguridad y salud.

Así mismo, TSK mantiene un compromiso y responsabilidad con los clientes, preocupándose por desarrollar y ofrecer soluciones que cumplan las expectativas del cliente y manteniendo un flujo de comunicación constante.

Uno de los ejemplos de medidas para la salud y seguridad de los consumidores llevados a cabo son los estudios "HAZOP" consistentes en la realización de estudios de ingeniería con la finalidad de detectar las situaciones de inseguridad en plantas industriales debidas a la operación o los procesos productivos de las mismas.

Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (416-2)

No se han identificado incumplimientos relativos a la salud y seguridad de los proyectos desarrollados por TSK en el periodo objeto de este Informe.

8.3 Privacidad de los clientes

Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1)

No se han identificado reclamaciones derivadas de violaciones de la privacidad y/o pérdida de datos del cliente en el periodo objeto de este informe.

9. PRÁCTICAS DE ELABORACIÓN DE ESTE INFORME

El Estado de Información No Financiera (EINF) consolidado 2024 de TSK, que forma parte del Informe de Gestión, constituye el séptimo informe publicado por la Compañía desde que la Ley 11/2018 de 28 de diciembre entró en vigor en España. Este documento de frecuencia anual constituye asimismo el Informe de Sostenibilidad en el que se informan los resultados no financieros y se expone la estrategia en materia de sostenibilidad de la Compañía.

A diferencia de años anteriores, este es el primer informe que se realiza en referencia a la Directiva (UE) 2022/2464 de 16 de diciembre de 2022 (conocida como CSRD, por sus siglas en inglés), sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, de aplicación a los ejercicios anuales que comiencen a partir de 1 de enero de 2024. No obstante, también cumple con los requisitos de reporte 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 Ley 1/2010.

A pesar de la no transposición en 2024 de la directiva indicada en el párrafo anterior, la información contenida en el EINF consolidado de TSK ha sido preparada empleando como criterio de reporte las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) asociadas la directiva CSRD. No obstante, el alcance de verificación del presente informe abarca únicamente la información que da respuesta a la Ley 11/2018.

El presente EINF consolidado se presentará como anexo de las Cuentas Anuales.

Principios para determinar el contenido del Informe	Como lo hemos aplicado en nuestra organización
Inclusión de los grupos de interés	Hemos identificado y priorizado a los grupos de interés, y hemos tratado de identificar los temas relevantes y aquellos que tienen mayor impacto y son de preocupación para ellos.
Contexto de sostenibilidad	Tratamos de abordar nuestro desempeño en el sentido más amplio, teniendo en cuenta en la media de lo posible de nuestra contribución social, económica y medioambiental en nuestra comunidad y en aquellos otros lugares donde desarrollamos nuestras actividades
Materialidad	Hemos analizado 4 grandes áreas de riesgo (ética, social, laboral y medioambiental). Dentro de estas, hemos analizado 10 subáreas evaluando tanto el impacto que generan en la organización, como el que se genera en cada uno de los grupos de interés. Este análisis nos permite conocer y entender cuáles son los aspectos más relevantes para nuestra organización.
Exhaustividad	El presente Informe recoge e informa sobre los aspectos más relevantes identificados, tanto para la organización como para los grupos de interés, en las dimensiones social, económica y medioambiental.

Principios para determinar la calidad de informe	Como lo hemos aplicado en nuestra organización
Precisión	Hemos tratado de ser precisos y detallados en la información aportada, ya sea de forma cualitativa, o de forma cuantitativa, que permite evaluar nuestros enfoques y progresos en cada aspecto sobre el que informamos.
Equilibrio	Hemos recogido de forma equilibrada tanto aquellos aspectos donde hemos conseguido un desempeño positivo como aquellos otros donde la organización debe avanzar, tratando de reflejar una imagen fidedigna de nuestra organización
Claridad	Nos hemos esforzado para que la información que recoge el informe esté estructurada, sea manejable, accesible y comprensible para los grupos de interés
Comparabilidad	Aun siendo nuestro primer Informe en base a GRI estándar, en su opción esencial, hemos recogido información de nuestro desempeño de años anteriores, lo que permite comparar nuestra evolución aportando una información significativa a los grupos de interés
Fiabilidad	Contamos con los procesos y los registros de todas las actividades que hemos desarrollado para la elaboración del informe, desde el análisis de los grupos de interés, a nuestros análisis de riesgos de sostenibilidad, de forma que se puedan evaluar y garantizar la fiabilidad de los datos y la información que contiene.
Puntualidad	Estableceremos una periodicidad anual para la elaboración de los próximos informes

Reexpresión de la información (2-4)

No se ha producido reformulación de información perteneciente a informes anteriores.

Periodo objeto del informe (2-3)

Este informe no financiero cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2023, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2024.

Fecha del último informe (2-3)

El último Informe fue elaborado en 2024, en relación al ejercicio 2023.

Ciclo de elaboración de informes (2-3)

El ciclo de elaboración de los Informes No Financieros es anual.

Punto de contacto para preguntar sobre el informe (2-3)

Todas las consultas, sugerencias, comentarios u observaciones relacionadas con los contenidos de este Informe, puede dirigirse a: grupotsk@grupotsk.com

Declaración de elaboración del Informe de Conformidad con los estándares GRI

Este Informe No Financiero ha sido elaborado de conformidad a la Opción Esencial de los Estándares GRI.

Índice de contenidos de la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1	-
			GRI 2-1 Detalles de la Organización	1	
			GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	1	
			GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	1	
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	3	
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales.	4	-
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-23 Políticas que te comprometen	4	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	4	-
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	2	-
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Políticas que te comprometen	2	-
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			-
		Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Políticas que te compromenten	4	
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	4	-

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.2	-
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 306-3 Residuos generados	4.3	-
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5a Extracción de agua por fuente	4.5	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.3	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.4	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
			GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	4.4	
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas GEI GRI 305 -2 Emisiones directas GEI GRI 305-3 Emisiones directas GEI	4.2	-
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.2	-
			GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4.3	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	4.2	-
			GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	4.2	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	2	-
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	4.6	-
			GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	4.6	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.6	-

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-		-
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	1.4	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	3	-
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5.1	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
			GRI 2-7 Empleados	5.1	
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	3	
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.1	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.1	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.1	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 405-2 Relación entre salario base y remuneración	5.8	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Brecha Salarial	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 405-2 Relación entre salario base y remuneración	5.8	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 405-2 Relación entre salario base y remuneración	5.8	-
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.8	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.8	-
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.4	-
		Empleados con discapacidad	GRI 2-7 Empleados	5.5	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7 Empleados	5.2	-
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9a Lesiones por accidente laboral	5.6	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales		-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.6	-
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad).	5.3	-
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9a Lesiones de accidente laboral	5.3	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, STC, Ingemas, Ingemas México
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	5.3	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, STC, Ingemas, Ingemas México
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los	GRI 2-29 Enfoque de participación de los grupos de interés	5.4	-

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
		procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad tratados en temas formales con sindicatos	5.4	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	5.4	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.7	-
			GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	5.7	
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	5.7	Incluye las Sociedades del Grupo TSK: TSK, PHB, Ingemas, Ingemas México
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
		Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5	-
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.5	-
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	2	-
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	3	-

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
		puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	6	-
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	6	-
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	6	-
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	6	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	6	-
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión a los GRI 406 No discriminación; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos)	6	-
6.2Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7	-
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	7	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	7	-

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
		relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley	7.1	-
			GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	7.1	-
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	7.2	-
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	8	-
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	8	-
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	2	-

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
		incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8	-
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	8	-
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Asociaciones a las que se pertenece	8	-
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	8.1	-
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	8.1	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	8.1	-
			GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.1	-
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo de proveedores con los criterios ambientales	8.1	-
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	8.1	-
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	8.2	-
			GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	8.2	
			GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	8.2	-
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	8	
			GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	8	

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Vinculación con Indicadores GRI	Apartado del Informe	Observaciones
			(con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)		
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	-	7.4	
		Impuestos sobre beneficios pagados	-		-
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		-

TSK Electrónica y Electricidad, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
31 de diciembre de 2024

Informe de verificación independiente

A los accionistas de TSK Electrónica y Electricidad, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de TSK Electrónica y Electricidad, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante TSK o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de TSK, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de TSK Electrónica y Electricidad, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" 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.

Los administradores de TSK Electrónica y Electricidad, S.A. son también responsables 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en 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 proporcionada es también menor.

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 3, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 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 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 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

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 de TSK Electrónica y Electricidad, S.A. 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Goretty Álvarez González

30 de junio de 2025

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 09/25/00454

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones