
**Estado de Información no
Financiera del ejercicio
COFELY España, S.A. 2024**

Índice de contenidos

1.	COFELY España	2
2.	Cuestiones sociales y relativas al personal	3
2.1.	Perfil de la plantilla.....	4
2.2.	Plantilla media.....	6
2.3.	Gestión de la formación.....	8
2.4.	Remuneraciones medias	9
2.5.	Discapacidad	10
2.6.	Conciliación y beneficios sociales	11
2.7.	Diálogo social e Igualdad.....	11
2.8.	Salud y Seguridad Laboral	12
3.	Cuestiones relativas a sociedad	13
3.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	13
3.2.	Subcontratación y proveedores	15
3.3.	Consumidores	17
3.4.	Transparencia fiscal	18

Información Estado de Información no Financiera COFELY 2024

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2024 de COFELY España S.A. y se anexa al mismo como documento separado, se ha preparado de conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

Este informe da cumplimiento de manera complementaria al Estado de Sostenibilidad de ENGIE S.A., elaborado de acuerdo con la Directiva sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD por sus siglas en inglés) y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS, o ESRS en inglés), traspuestas al ordenamiento francés, cubriendo los requisitos de la Ley 11/2018 que no quedan cubiertos por dicho marco regulatorio.

1. COFELY España

COFELY España S.A. (en adelante COFELY) pertenece al Grupo ENGIE, líder mundial en la industria del suministro de energía con bajas emisiones de carbono y servicios relacionados para el desarrollo de una economía neutra en carbono.

ENGIE, que cuenta con 97.300 empleados y una presencia global, aspira a convertirse en el líder mundial en una transición rentable hacia la neutralidad en carbono, en particular para las empresas y la sociedad civil. Sus negocios clave son energía renovable, redes de transporte de gas, soluciones energéticas y generación eléctrica flexible, y suministro de energía.

COFELY ofrece a sus clientes una completa gama de soluciones para adaptarse a sus necesidades en los mercados industrial, terciario (público y privado) e infraestructuras y acompañarlos en sus retos energéticos.

Las áreas de actividad de COFELY se agrupan bajo la unidad de negocio de ENGIE en España **Energy Solutions** de la siguiente manera:

- **Energy Performance Services (EPS).** Se trata de la plataforma de negocio de Energy Solutions cuyo objetivo es la mejora de la eficiencia energética en las instalaciones de nuestros clientes. Para ello, partimos en la fase de diseño y ejecución de la instalación optimizando el CO₂ derivado de la propia instalación, así como la ejecución de instalaciones eficientes, que permite a nuestros clientes optar a los CAE's (Certificados de Ahorros Energéticos).

Además, trabajamos junto a ellos en el desarrollo de proyectos de Eficiencia Energética en los que garantizamos ahorros energéticos compartidos a lo largo de la duración del contrato. Estos ahorros energéticos podemos asegurarlos gracias a la excelencia operacional de nuestros equipos de campo.

- **Distributed Solar, Storage & Green Mobility.** Aprovechamiento de la energía solar fotovoltaica en industrias o edificios para reducir sus costes eléctricos y las emisiones de CO₂.

Nuestra presencia en España a través de múltiples localizaciones nos permite que el trato con el cliente sea directo y cercano. A su vez, ENGIE está respaldada por su presencia internacional la cual nos capacita para ofrecer soluciones y servicios a escala global.

Desde ENGIE, ofrecemos a nuestros clientes opciones para que el 100% de su suministro eléctrico sea renovable, estamos presentes en toda la cadena de valor de la energía.

- **Onsite Utilities.** ENGIE firma contratos para proporcionar energía transformada como vapor, agua caliente, agua refrigerada, aire comprimido, nitrógeno, y también ofrece cogeneración combinada de calor y electricidad (CHP).

Estos contratos utilizan el Modelo BOOT (Build, Own, Operate and Transfer) de ENGIE, que permite a los clientes transferir los riesgos asociados al diseño, instalación, puesta en marcha y operación de activos energéticos. Este modelo ofrece beneficios financieros, operativos y energéticos para el cliente, e incluye servicios como diseño, construcción, financiación, operación, mantenimiento y suministro de energía.

Este modelo se aplica en diversos segmentos, como industrias, edificios administrativos y de oficinas (sin actividades de proceso significativas), educación y sanidad.

- **Redes de calor y frío.** Las redes de calor y frío urbanas (District Heating & Cooling), son unas infraestructuras energéticas que brindan la oportunidad a las ciudades de descarbonizar los usos de calefacción, refrigeración y agua caliente sanitaria. Este modelo facilita la integración de fuentes de energía renovables (como la biomasa, la geotermia o la energía solar) o residuales (como la recuperación de calor de industrias o las plantas de valorización de residuos), promoviendo de esta forma el principio de economía circular.

ENGIE es líder mundial en redes de calor y frío, con multitud de referencias de integración de energías renovables y residuales, disponiendo de más de 300 referencias a nivel mundial y tres en España: Districlima (en Barcelona), Districlima Zaragoza, Districolor (en Pamplona) y una participación en la Red de Calor de Palencia.

2. Cuestiones sociales y relativas al personal

En el ejercicio 2024, las principales líneas de trabajo de COFELY se han orientado a la atracción y retención del talento y el desarrollo de los empleados. En ese sentido, se ha continuado con la implementación de acciones formativas y programas de desarrollo que contribuyen a fortalecer la cultura organizacional y las competencias de las personas, identificar personas con potencial como líderes, así como a ampliar las habilidades de aquellos que lideran equipos.

Asimismo, en materia de salud y seguridad laboral, COFELY ha puesto foco en la reducción de accidentes y en la concienciación de la plantilla.

2.1. Perfil de la plantilla

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla de COFELY se situaba en 1.172 frente a los 1.143 profesionales de 2023, lo que representa un aumento del 3%.

En línea con los datos del sector, los hombres (1.003) tienen más presencia que las mujeres (169) en COFELY. El personal Operario es mayoritariamente masculino, existiendo algo más de equilibrio en las categorías de Técnicos y Ejecutivos.

En lo que se refiere a categorías profesionales, la mayor parte de la plantilla se sitúa en la categoría de operarios (64%), seguida de técnicos (16%) y ejecutivos (20%). En 2024, la categoría ejecutivos se ha alineado con los sistemas de valoración del Grupo ENGIE¹, incrementándose su peso sobre el total de la plantilla con respecto a 2023.

Respecto a las franjas de edad, la mayor parte de los profesionales se ubican entre los 30 y los 50 años (49%). Todo el personal está contratado en España.

A continuación, se detallan los principales datos de la **plantilla al cierre del ejercicio por sexo edad y categoría profesional** de los últimos dos años:

Plantilla por sexo, edad y clasificación profesional										
Clasificación profesional	Edad	2023			2024			Evolución		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Ejecutivos	<29	0	1	1	1	4	5	100%	300%	400%
	30-50	24	55	79	53	88	141	121%	60%	78%
	>50	8	38	46	19	69	88	138%	82%	91%
Total ejecutivos		32	94	126	73	161	234	128%	71%	86%
Operarios	<29	1	21	22	0	29	29	-100%	38%	32%
	30-50	1	308	309	3	330	333	200%	7%	8%
	>50	2	376	378	2	383	385	0%	2%	2%
Total, operarios		4	705	709	5	742	747	25%	5%	5%
Técnicos	<29	9	21	30	17	16	33	89%	-24%	10%
	30-50	78	103	181	44	55	99	-44%	-47%	-45%
	>50	36	61	97	30	29	59	-17%	-52%	-39%
Total Técnicos		123	185	308	91	100	191	-26%	-46%	-38%
Total		159	984	1.143	169	1.003	1.172	6%	2%	3%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2024						
Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Mujer	Hombre	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	18	62	80

¹ Se trata del criterio adoptado por el Grupo ENGIE, donde para acceder a la categoría de ejecutivo, se necesita tener un nivel HAY 15 o inferior. Anteriormente el acceso a esta categoría se realizaba por la función que el empleado desempeñara.

			Parcial	1	5	6
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	2	2
	Operarios	Indefinido	Completo	2	357	359
			Parcial	0	10	10
		Temporal	Completo	0	2	2
			Parcial	0	14	14
	Técnicos	Indefinido	Completo	26	25	51
			Parcial	2	2	4
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	2	2	4
	30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	46	82
Parcial				7	6	13
Temporal			Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
Operarios		Indefinido	Completo	3	315	318
			Parcial	0	10	10
		Temporal	Completo	0	5	5
			Parcial	0	0	0
Técnicos		Indefinido	Completo	34	54	88
			Parcial	10	1	11
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
<29	Ejecutivos	Indefinido	Completo	1	4	5
			Parcial	0	0	0
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	0	19	19
			Parcial	0	4	4
		Temporal	Completo	0	5	5
			Parcial	0	1	1
	Técnicos	Indefinido	Completo	13	14	27
			Parcial	1	1	2
		Temporal	Completo	1	1	2
			Parcial	2	0	2
Total				169	1.003	1.172

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2023

Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Mujer	Hombre	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	8	31	39
			Parcial	0	5	5
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	2	2
	Operarios	Indefinido	Completo	2	337	339

			Parcial	0	9	9
		Temporal	Completo	0	8	8
			Parcial	0	22	22
	Técnicos	Indefinido	Completo	29	51	80
			Parcial	3	3	6
		Temporal	Completo	1	0	1
			Parcial	3	7	10
30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	22	51	73
			Parcial	2	4	6
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	1	285	286
			Parcial	0	10	10
		Temporal	Completo	0	12	12
			Parcial	0	1	1
	Técnicos	Indefinido	Completo	56	97	153
			Parcial	21	6	27
		Temporal	Completo	1	0	1
			Parcial	0	0	0
<29	Ejecutivos	Indefinido	Completo	0	1	1
			Parcial	0	0	0
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	1	13	14
			Parcial	0	4	4
		Temporal	Completo	0	2	2
			Parcial	0	2	2
	Técnicos	Indefinido	Completo	8	14	22
			Parcial	0	0	0
		Temporal	Completo	1	7	8
			Parcial	0	0	0
Total				159	984	1.143

2.2. Plantilla media

En 2024 la plantilla media se situó en 1.165 empleados frente a los 1.182 del año anterior. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos indefinidos alcanza el 95%, suponiendo un aumento del 5% con respecto al ejercicio anterior (90% en 2023) y los contratos a tiempo completo en un 92% (91% en 2023), cifra muy similar al año anterior, tal y como se detalla en las siguientes tablas:

Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 2024			
	Edad	Mujer	Hombre

Clasificación profesional		Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
		Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Ejecutivos	<29	0,67	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
	30-49	30,08	3,25	0,00	0,00	60,33	4,50	0,00	0,00
	> 50	10,92	0,42	0,00	0,00	42,75	4,58	0,00	1,50
Total ejecutivos		41,67	3,67	0,00	0,00	105,08	9,08	0,00	1,50
Operarios	<29	0,25	0,00	0,00	0,00	15,83	4,08	4,50	0,50
	30-49	1,92	0,00	0,00	0,00	295,75	9,58	10,83	0,08
	> 50	2,17	0,00	0,00	0,00	351,58	9,92	5,75	19,00
Total operarios		4,34	0,00	0,00	0,00	663,16	23,58	21,08	19,58
Técnicos	<29	12,42	0,75	1,75	0,33	15,50	0,42	4,25	0,00
	30-49	47,92	16,17	0,58	0,00	81,25	4,00	0,00	0,00
	> 50	29,75	3,33	0,83	3,00	42,75	3,17	0,00	4,58
Total técnicos		90,09	20,25	3,16	3,33	139,50	7,59	4,25	4,58
Total		136,10	23,92	3,16	3,33	907,74	40,25	25,33	25,66

Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 2023

Clasificación profesional	Edad	Mujer				Hombre			
		Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
		Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Ejecutivos	<29	0,00	0,00	0,00	0,00	1,75	0,00	0,00	0,00
	30-49	17,17	2,00	0,00	0,00	36,83	0,67	0,00	0,00
	> 50	5,75	0,00	0,00	0,00	21,25	1,67	0,00	2,00
Total ejecutivos		22,92	2,00	0,00	0,00	59,83	2,33	0,00	2,00
Operarios	<29	0,25	0,00	0,00	0,00	13,58	3,50	6,25	1,50
	30-49	1,00	0,00	0,00	0,00	292,00	9,00	25,33	1,00
	> 50	2,00	0,00	0,00	0,00	333,92	5,58	23,25	30,92
Total operarios		3,25	0,00	0,00	0,00	639,50	18,08	54,83	33,42
Técnicos	<29	5,83	0,00	1,92	0,00	14,42	0,00	8,67	0,58
	30-49	53,25	22,25	1,33	0,00	109,58	9,50	2,25	0,00
	> 50	31,25	2,25	0,67	4,83	59,83	6,25	0,00	8,75
Total técnicos		90,33	24,50	3,92	4,83	183,83	15,75	10,92	9,33
Total		116,50	26,50	3,92	4,83	883,17	36,17	65,75	44,75

Con respecto a las desvinculaciones, a lo largo de 2024 se produjeron 23 despidos (18 en 2023). La mayoría de los despidos corresponden a la categoría de operarios, tal y como aparece desglosado en las siguientes tablas:

Despidos por sexo	2023	2024
Mujer	0	3
Hombre	18	20
Total	18	23

Despidos por clasificación profesional	2023	2024
Ejecutivos	4	1
Operarios	12	19
Técnicos	2	3
Total	18	23

Despidos por edad	2023	2024
>50	8	10
30-50	9	11
<29	1	2
Total	18	23

El número de horas de absentismo en el ejercicio 2024 alcanzó la cifra de 121.069 (126.100 horas en el 2023).

2.3. Gestión de la formación

Una de las principales ventajas competitivas de COFELY es la formación y el desarrollo de los empleados, lo que conlleva la adaptación continua de las habilidades de los empleados a las demandas cambiantes del mercado y el fomento de la cultura corporativa.

El **procedimiento formativo** de COFELY se encuentra integrado en el sistema de gestión y se configura en torno a cuatro ejes fundamentales:

1. La implicación de los primeros niveles directivos.
2. Una metodología de desarrollo común a todas las líneas de negocio.
3. Un compromiso de los expertos internos.
4. El carácter digital y tecnológico de las iniciativas y proyectos.

Asimismo, se establecen los siguientes principios de actuación: la apuesta por el desarrollo, el trabajador como protagonista de su propia progresión profesional, el mánager como pieza fundamental en el desarrollo de sus colaboradores, la confidencialidad de las evaluaciones, y la formación como fuente de comunicación y generación de cultura corporativa.

La estrategia de formación se apoya en tres pilares: gestión global de contenidos buscando la excelencia en la ejecución, foco en la mejora del desempeño y gestión del conocimiento existente. En esta línea, COFELY cuenta con un Plan de Formación que abarca todas las áreas, respondiendo tanto a necesidades genéricas como específicas de cada dirección y/o perfil. Además, se trata de un proceso planificado, eficiente y flexible, que se adapta a cualquier necesidad que pueda surgir en la compañía.

El plan de formación se estructura en las siguientes áreas formativas:

- Transversal: aplica a cualquier perfil de la compañía.
- Core business: destinado a mejorar el conocimiento del negocio y la cultura.
- Técnica: orientada a la mejora de las competencias de carácter técnico.
- Específica: dirigida a áreas concretas de la empresa.

Adicionalmente, se ha continuado con la adaptación del plan formativo a un formato *blended*, que abarca diversos tipos de formación: presencial, virtual y *webinars*.

Se dispone de una herramienta de idiomas para aquellos empleados que necesitan dar un impulso a su nivel de inglés y tienen la necesidad de usarlo en su día a día.

Además, se ha renovado la iniciativa de formación de *Development Month*, que ahora se llama *Learning Month*.

Durante el año se impartieron un total de 23.159 horas de formación, frente a las 19.359 horas en 2023 (aumento del 20%), lo que equivale a 19,88 y 17,38 horas de formación por empleado en 2024 y 2023, respectivamente.

Del total de la formación se han impartido 18.359 (79%) horas a hombres y 4.800 (21%) horas a mujeres en distintas modalidades: presencial, mixto, e-learning. La diferencia entre el número de horas de formación por sexo se debe a que en la plantilla de COFELY hay más hombres que mujeres.

Destaca el aumento significativo en las horas de formación en la categoría ejecutivos (219% con respecto al 2023) por la implementación de **People Leadership Program (PLP)**, programa enfocado a formar en liderazgo y gestión de equipo a todos los Managers, Head de departamento, Chief, etc. de la compañía. El programa incluye 6 módulos, cada uno de 7 horas de formación presencial.

Además, las horas de formación en esta categoría han aumentado porque los Managers han recibido formación sobre el proyecto **OneSafety**.

Por otro lado, en 2024 se ha lanzado el programa de retención de becarios y se han enviado píldoras informativas, lo que ha supuesto un incremento en el número de horas de formación en esta categoría profesional (515% con respecto a 2023).

Total de horas de formación por categoría profesional						
	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Ejecutivos	813	1.848	2.661	2.596	5.780	8.376
Técnicos	2.242	3.764	6.006	1.904	2.175	4.079
Operarios	76	10.570	10.645	86	10.323	10.409
Becarios	36	12	48	214	81	295
Total	3.166	16.193	19.359	4.800	18.359	23.159

2.4. Remuneraciones medias

A continuación, se detalla la remuneración media de COFELY desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional de los años 2023 y 2024, así como la brecha salarial. Los datos se proporcionan en euros.

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional.									
Brecha salarial									
Clasificación profesional	Edad	2023				2024			
		Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial
Ejecutivos	<29	48.702	*	48.702	*	48.689	NR	48.373	1,03
	30-49	61.273	53.266	58.985	1,15	68.557	61.422	65.950	1,12
	>50	69.236	88.931	72.300	0,78	68.403	58.576	66.245	1,17
Operarios	<29	18.703	*	18.703	*	27.331	*	27.331	*
	30-49	27.228	28.222	27.230	0,96	32.482	23.987	32.419	1,35

	>50	26.158	31.853	26.185	0,82	33.724	34.636	33.728	0,97
Técnicos	<29	24.517	16.683	22.480	1,47	33.996	34.574	34.246	0,98
	30-49	34.605	30.015	32.611	1,15	37.706	32.015	35.097	1,18
	>50	36.249	27.571	33.026	1,31	39.904	33.088	36.825	1,21
Total General		31.139	34.327	31.562	0,91	38.465	44.212	39.251	0,87

*No existe brecha en las categorías ejecutivos y operarios <29 al no haber mujeres en este rango.

NR: No se reporta el dato al estar solo una personal en esta categoría profesional y en ese rango de edad.

Nota 1. Los datos se han calculado sobre salario fijo e importes variables.

Nota 2. El salario variable está compuesto por horas extra, nocturnidades, festivos... (conceptos que compensan trabajos realizados más allá de la jornada laboral ordinaria con los límites establecidos por la legislación laboral vigente en cada momento, realizados en horario nocturno o en días festivos) y bonus (importe adicional al salario fijo que determinadas posiciones perciben en función del alcance de determinados objetivos de compañía y objetivos personales).

Nota 3. La brecha se ha calculado como el salario medio de los hombres sobre el salario medio de las mujeres.

- Remuneraciones medias de los consejeros y directivos

Las funciones inherentes a la alta dirección, entendiendo esta como las personas físicas con autoridad y responsabilidad sobre la planificación, dirección y control de las actividades de la sociedad, son desempeñadas por los miembros del Consejo de Administración, no siendo ninguno de sus integrantes empleados de COFELY.

En los ejercicios 2024 y 2023 los miembros del Consejo de Administración no han recibido remuneración alguna en concepto del cargo que desempeñan.

Por otro lado, ninguna persona de COFELY formaba parte del COMEX en 2023 y 2024.

2.5. Discapacidad

Uno de los cinco pilares de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión consiste en adaptar las modalidades y condiciones de trabajo para acoger e incluir a personas con cualquier tipo de discapacidad. Bajo esta premisa, en COFELY en el año 2024 la plantilla promedio de personas con alguna discapacidad ha sido de 13,5 personas, lo que representa el 1% de la plantilla media.

Atendiendo al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), la compañía acudió también a medidas alternativas a través de la contratación de diferentes servicios a centros especiales de empleo.

Teniendo en cuenta la cuantificación económica anual de la obligación de reserva, según lo dispuesto en el R.D. 364/2005, COFELY ha contratado diferentes servicios a centros especiales de empleo por importe de 205.642 euros, lo que equivaldría a la contratación de 10 trabajadores con discapacidad.

Respecto a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se gestiona de acuerdo al Real Decreto 505/2007, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

2.6. Conciliación y beneficios sociales

COFELY, respecto al tiempo de trabajo, se rige por lo que establece el calendario laboral que aplique en cada uno de los centros de trabajo. Siempre está encuadrado en el marco regulador del Convenio Colectivo estatal, los convenios provinciales y el Estatuto de los Trabajadores.

COFELY asegura el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, específicamente aquellas estipuladas en el Estatuto de los Trabajadores relacionadas con la suspensión de contrato por motivos de maternidad o paternidad, excedencias para el cuidado de hijos menores y familiares dependientes, o permisos retribuidos por lactancia, cuidado de familiares, hospitalización, entre otros. Asimismo, la empresa se compromete a acatar todas las disposiciones adicionales contenidas en el Convenio Colectivo que mejoren lo establecido por la legislación vigente.

Como empresa miembro del Grupo ENGIE, cumple con los 9 compromisos para el bienestar en el lugar de trabajo, donde se recoge la necesidad del equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Aunque en la actualidad no existe una política formal con indicadores de conciliación, sí están recogidos en el convenio colectivo permisos retribuidos destinados a facilitar la conciliación. Así, existen medidas como la flexibilidad horaria, el seguro de vida y accidentes y el plan de retribución flexible que permite a los empleados sustituir parte de su retribución fija por productos fiscalmente eficientes que ofrece la compañía (Comida, Guardería, Transporte, Salud y Formación).

A lo largo del año 2024, en la empresa, se ha trabajado en el desarrollo de una política formal en materia de desconexión laboral. En el marco del II Convenio Colectivo del Grupo Cofely negociado recientemente, se ha incluido una mención expresa a la desconexión digital, que busca respetar el tiempo de descanso, así como la intimidad personal y familiar de la personas trabajadoras y establece los criterios de aplicación.

2.7. Diálogo social e Igualdad

El total de la plantilla de COFELY se encuentra cubierta por el convenio colectivo propio de aplicación.

Por su parte, el diálogo social de la empresa está gestionado a través del Comité Intercentros nacional, que a su vez está regulado por el Convenio Colectivo de COFELY. Este se negoció en 2021 y continúa su vigencia, al igual que los calendarios laborales de cada centro de trabajo y los distintos acuerdos provinciales que establecieron los importes de las variables de nómina.

Este diálogo social se gestiona, a nivel provincial, a través de los Comités de Empresa y delegados de personal. La empresa garantiza la representación sindical. En la actualidad, están representados los sindicatos CC.OO. y UGT. Por otro lado, existen, como canales de información y consulta, el Foro Nacional de Igualdad, la Comisión Interna de Formación y Mesa Nacional de Seguridad y Salud. Todas ellas de carácter nacional y paritarias entre empresa y trabajadores.

La empresa se rige por el Convenio Colectivo de Grupo Cofely el cual perdía su vigencia el 31 de diciembre de 2024. Por ello, se ha negociado el II Convenio Colectivo del Grupo Cofely, cuyo texto ha sido registrado en REGCON y aún no ha sido publicado. A dicho texto se ha incluido el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que aplica a ambas sociedades. Una vez el

texto se publique, las empresas llevarán a cabo una formación dirigida a toda la plantilla para garantizar su conocimiento y correcta aplicación, reforzando así la cultura de igualdad y prevención dentro de la organización.

Finalmente, la empresa ha adoptado múltiples medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. El I Plan de Igualdad que aplica a Cofely España S.A, amplía el derecho a reducción de jornada hasta los 14 años por guarda legal, así como hasta la mayoría de edad en casos de hijos con discapacidad o trastornos.

2.8. Salud y Seguridad Laboral

COFELY se rige por la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo ENGIE en España, cuyo objetivo es lograr la integración de la seguridad en todos los niveles de la organización, a través de una mejora continua de las condiciones de trabajo, para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable hacia el objetivo de cero accidentes.

Para llevar a cabo las actuaciones preventivas y el desarrollo de las actividades en un marco adecuado de Seguridad y Salud, se dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con el estándar ISO 45001:2018, el cual está certificado en COFELY.

El modelo organizativo en materia de seguridad y salud en ENGIE España es un servicio de prevención mancomunado (en adelante SPM) para las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía, y un servicio de prevención ajeno para la especialidad de vigilancia de la salud. El servicio de prevención mancomunado está compuesto por un responsable corporativo del servicio de prevención, y adicionalmente COFELY tiene un equipo de técnicos de PRL, los cuales son compartidos con el resto de las sociedades de ENGIE España de las áreas de soluciones energéticas, departamentos corporativos y GEMS (Global Energy Management & Sales).

Para la gestión de la prevención de riesgos se utiliza la herramienta 6 Conecta. Esta solución ha permitido un gran avance porque ha contribuido a optimizar los procesos, agilizar las actuaciones y hacer mucho más partícipes a la línea de producción al interactuar con dicha plataforma para el seguimiento de sus tareas, y de su actividad. A su vez también ha permitido un análisis de los indicadores de seguimiento básicos, disponiendo de una visualización más clara de los puntos de mejora.

La planificación preventiva se estructura en los siguientes ejes o áreas de mejora:

- **Control de riesgos en los centros:** orientada a realizar un correcto control de los riesgos a través de las herramientas propias del SPM (evaluación de los riesgos de los centros, control de los requisitos legales, correcta gestión de las emergencias y posibles crisis, y auditorías internas).
- **Ninguna actividad con riesgo:** enfocada a la mejora y eficacia de la comunicación, digitalización de herramientas y procesos para optimizar el resultado de las acciones, concienciación y compromiso en la implementación de la gestión de la seguridad y salud por parte de toda la cadena de mando, así como la reducción de la accidentabilidad.
- **Calidad de vida en el trabajo:** consiste en la implementación de un modelo-sistema empresa saludable para la mejora de las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, así como la comunicación dentro de la empresa y por ende la salud de los trabajadores.

Anualmente se desarrolla la planificación de actuaciones anuales en función de los resultados obtenidos en años anteriores.

En el ejercicio 2024, se han producido 5 accidentes de trabajo en COFELY, 3 de ellos con baja laboral (todos los accidentes fueron de hombres). Esto representa una reducción de más de la mitad con respecto a los 11 accidentes que tuvieron lugar en 2023 (5 con baja). Ninguno de estos accidentes tuvo consecuencias mortales.

En cuanto a los índices de siniestralidad, los datos de los dos últimos ejercicios son los siguientes:

Índices de siniestralidad	2023	2024	Evolución
Índice de frecuencia	2,76	1,68	-39%
Índice de gravedad	0,28	0,14	-50%

Índice de frecuencia: $(N.º \text{ de accidentes de trabajo con baja} / N.º \text{ horas trabajadas}) \times 10^6$

Índice de gravedad: $(N.º \text{ días de baja} / N.º \text{ horas trabajadas}) \times 10^3$

Índices desglosados por sexo	2023		2024	
	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
Hombres	2,50	0,32	1,98	0,16
Mujeres	0	0	0	0

En cuanto a los índices de accidentabilidad con respecto a los datos de 2023, el índice de frecuencia ha disminuido un 39% y el índice de severidad un 50%. Estas disminuciones se deben principalmente a la aplicación de medidas correctoras en el 2023 que se han visto reflejadas en 2024.

En el año 2024 y 2023 no se han registrado casos que pudieran ser considerados como enfermedad profesional.

3. Cuestiones relativas a sociedad

3.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro

A lo largo del ejercicio 2024, COFELY donó un total de **20.236 euros** a diferentes asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

- **Concurso ENGIE de Proyectos Solidarios.** Iniciativa realizada a finales de 2023 cuyo pago a los ganadores se ha realizado en 2024.

El concurso tiene como propósito proporcionar ayuda económica a proyectos sin ánimo de lucro de carácter asistencial, ambiental, cultural, educativo, de investigación o solidario, en los que los empleados o familiares estuvieran implicados.

Después de la intervención del jurado que eligió 6 proyectos finalistas, se sometió a votación entre los empleados la decisión final seleccionando estos los tres proyectos

ganadores: Puntadas de la esperanza en favor de AFASW (Alianza de Familias afectadas por el Síndrome de Wolfram). El premio permite ayudar a financiar un proyecto de investigación puntero a nivel mundial llevado a cabo por la Universidad Autónoma de Barcelona, que beneficia a las 80 personas diagnosticadas con Síndrome de Wolfram en España, así como a las posibles personas que puedan ser diagnosticadas en un futuro.

Los otros dos proyectos ganadores empataron en número de votos, por lo que se les otorgó el segundo puesto a los proyectos “Determinación de Neurofilamentos de cadena ligera en suero en pacientes con Esclerosis Múltiple” a beneficio del Hospital Universitario de La Princesa de Madrid; y “Regulación Postural en niños y jóvenes con discapacidad Intelectual”, a favor del Colegio Especial María Corredentora - Fundación Garrigou.

- **Aldeas Infantiles SOS en España.** Se ha realizado una donación a Aldeas Infantiles para colaborar en una de las áreas de actuación del programa Emergencia en Casa (pobreza energética). La donación se realizó en zonas donde la empresa tiene operaciones: Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla – La Mancha y Galicia.
- **Fundación Adecco.** Acuerdo de colaboración con Adecco en el programa vinculado con actividades de mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad.

Acciones de asociación y patrocinio

COFELY ha participado en asociaciones profesionales en los sectores donde desarrolla su actividad, por la oportunidad que representan como espacio en el que compartir conocimiento, iniciativas y tendencias. A continuación, se detallan las de mayor relevancia:

- ACOGEN, Asociación Española de Cogeneración.
- ACEIM, Asociación Catalana de Empresas de Instalación y Mantenimiento.
- ACCIO, Agencia para la competitividad de la empresa.
- AEDIVE, Asociación Empresarial para el Desarrollo de Impulso de la Movilidad Eléctrica.
- AEO, Asociación Española de Oficinas
- ANESE, Asociación Española de Empresas de Servicios Energéticos.

Además, de las asociaciones sectoriales, COFELY es miembro de la Red Española del Pacto Mundial desde 2016 y es socio promotor en Forética, una organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España, formada por más de 200 socios, entre los que se encuentran empresas que cotizan en el IBEX 35, así como filiales de multinacionales, pequeñas y medianas empresas y ONG de referencia.

Forética es representante en España del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, es el socio del nacional del CSR Europe y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

COFELY participa en los siguientes clúster y grupos de trabajo de Forética: Clúster de Cambio Climático, Grupo de trabajo sobre Ciudades Sostenibles, Clúster de Impacto Social y Clúster de Transparencia y Buen Gobierno.

Dentro de las iniciativas impulsadas por Forética, la compañía ha participado en el *ESG Spain 2024: Corporate Sustainability Forum*, jornada en la que se abordaron las principales tendencias en el ámbito social, ambiental y de buen gobierno, que sentarán las bases hacia un reto común: alcanzar un futuro sostenible. Asimismo, ha participado en el evento anual de la iniciativa

Ciudades Sostenibles 2030, en el que se presentaron las principales conclusiones del informe “Reinventando las ciudades: infraestructuras verdes para un futuro sostenible”.

Además, la compañía participó en el *Net Zero Spanish Business Forum*, evento anual del Clúster de Cambio Climático del que es líder. En este evento se abordó la necesidad de desarrollar planes de adaptación climática de las infraestructuras energética. ENGIE explicó cómo lleva a cabo su estrategia en materia de Adaptación Climática.

Con respecto a los patrocinios, existe una política de patrocinios y mecenazgo a nivel de ENGIE en España, que define los parámetros esenciales para este tipo de actuaciones: las materias objeto de patrocinio (solidaridad, conservación y promoción del patrimonio cultural, protección y promoción del medio ambiente y del desarrollo sostenible, promoción de la excelencia, ...), las actividades excluidas (política, deportes realizados con vehículos a motor, actividades violentas, contaminantes, no éticas, que no respeten el medio ambiente o sean sectarias; e iniciativas con organizaciones y empresas con fines de lucro, que sean racistas o xenófobas, que no compartan los objetivos, la ética del Grupo o estén en conflicto con sus intereses), así como los límites y el sistema de aprobaciones.

ENGIE en España incluye su tratamiento en la Carta Ética, la Guía Práctica de Ética y la Guía Anticorrupción.

Además, en ENGIE todas las sociedades (incluida Cofely) siguen un procedimiento de patrocinios, mecenazgo y donaciones (PRO-COMUNICACIÓN-002 Procedimiento de patrocinios, mecenazgos y donaciones) que determina los pasos a dar para este tipo de acciones.

Durante el ejercicio 2024, COFELY ha patrocinado por un importe total de 19.540 euros (21.000 euros en 2023) los siguientes eventos:

- Evento Anual Spain DC, organizado por SPAIN DC.
- XX Congreso Anual de Cogeneración, de COGEN y ACOGEN.
- Congreso Nacional del Medio Ambiente (CONAMA) 2024, organizado por CONAMA.

3.2. Subcontratación y proveedores

La misión del departamento de Compras de COFELY es apoyar el desempeño, la sostenibilidad y la competitividad del Grupo, a través de la selección de proveedores innovadores y de alto rendimiento que tengan un impacto positivo en las personas y en el planeta, con la finalidad de brindar a los clientes soluciones competitivas y sostenibles, al mismo tiempo que se desarrollan relaciones comerciales éticas. Para lograr esta ambición, el departamento de Compras contribuye a la reducción de riesgos en la cadena de suministro a través de una gestión rigurosa de sus proveedores, en el marco de sus requisitos de Ética, Salud y Seguridad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Con este motivo existe una **Política de Gobernanza de Compras** a nivel de Grupo, que define la organización y las reglas clave que permiten la implementación de los compromisos establecidos en la Carta de Compras del Grupo.

Asimismo, el Grupo ENGIE dispone del “**Código de Conducta en las relaciones con proveedores**” y, en los acuerdos con los proveedores, se incluye una cláusula ética en la que, además de requerir la adhesión del proveedor a los principios éticos de ENGIE, debe garantizar que este

cumple con las leyes nacionales e internacionales aplicables al contrato, incluidos los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la **Política de Compras Sostenibles**, se establece como fin último trasladar los compromisos de ENGIE en España en materia de sostenibilidad a toda la cadena de suministro.

ENGIE en España está certificada en la norma ISO 20400:2017 de compras sostenibles desde 2020, habiendo superado en diciembre de 2024 la auditoría de revisión.

Desde finales del ejercicio anterior, se dispone de una herramienta gestionada por Achilles, para evaluar los criterios de sostenibilidad en la fase de homologación de nuevos proveedores. Estos criterios son evaluados a través de un cuestionario, dónde se pregunta al proveedor entre otros temas por su gestión ambiental; prácticas comerciales éticas; prevención de riesgos laborales; equidad, diversidad e inclusión; finanzas, etc. De esta forma se obtiene una puntuación total ESG del proveedor; una puntuación por área temática (medio ambiente, social, gobernanza, prevención de riesgos laborales, y finanzas); así como una clasificación del nivel del riesgo.

La plataforma de Achilles dispone también de una red de proveedores global, que han sido evaluados bajo criterios ESG. Esto permite también a COFELY realizar búsqueda y selección de nuevos proveedores que contribuyan a mejorar los estándares de ESG de la compañía, una optimización de la adquisición, así como reducir riesgos en toda la cadena de suministro.

- **Sistema de supervisión, auditorías y resultados de las mismas**

El proceso de evaluación de proveedores se realiza anualmente en la plataforma de proveedores, para determinar si los proveedores están dentro de los ratios de calidad y estándares requeridos por la compañía. Esta evaluación se realiza a través de 42 preguntas relacionadas con calidad, medio ambiente, seguridad y salud, finanzas, energía, comunicación, gestión ética, entre otros conceptos. Con la evaluación, el proveedor obtiene una puntuación en una escala de 0-100, siendo necesario obtener como mínimo 60 puntos para seguir homologado, y por debajo el proveedor tiene que adoptar un plan de mejora para alcanzar su nivel y mantenerse dentro de los estándares de homologación requeridos por ENGIE en España.

Más allá del proceso de evaluación anual, en el procedimiento de gestión de compras, se establecen los criterios para el bloqueo temporal o definitivo de los proveedores, siendo los siguientes:

- Cese temporal o definitivo de actividades del proveedor.
- Bloqueo de cuentas por parte del proveedor.
- Falta de la documentación requerida a subcontratistas.
- Fallos graves o evaluaciones negativas de seguridad.
- Fallos graves de calidad en el suministro de materiales o servicios.
- Embargos.
- Otras causas que lo justifiquen.

A 31 de diciembre de 2024 había un total de 2.461 proveedores homologados, frente a los 2.556 homologados al cierre del ejercicio anterior.

Durante el año 2024 se evaluaron 132 proveedores, habiéndose evaluado 130 en el año 2023. La selección de estos proveedores se lleva a cabo teniendo en cuenta su antigüedad de al menos

1 año y una facturación acumulada anual superior a 100.000 €, así como el número de pedidos. Además, la evaluación puede ser solicitada por la Dirección de Compras o por los Category Leaders.

La puntuación promedio sobre las evaluaciones cerradas fue de 73,55 sobre 100 (74,12 en 2023). De acuerdo con los resultados de los proveedores evaluados sólo en uno se requiere un plan de mejora, para alcanzar su nivel y mantenerse dentro de los estándares de homologación requeridos por ENGIE en España.

3.3. Consumidores

- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Para la gestión de las desviaciones relativas a las actividades desarrolladas por el Grupo ENGIE en España se dispone del procedimiento “Gestión de Desviaciones y Producto No Conforme”. Este procedimiento establece la sistemática para gestionar cualquier tipo de desviación (incidencias, observaciones, no conformidades, oportunidades de mejora, puntos fuertes, quejas o reclamaciones) del SGI detectada, con el fin de controlarlas y corregirlas a través de la implementación de correcciones y acciones correctivas.

Las desviaciones, dependiendo de su procedencia, son gestionadas por los propios responsables de los contratos con el apoyo del área ESG.

Todas las desviaciones en los contratos se registran en un formato específico, y durante los seguimientos, visitas y auditorías realizadas por el área ESG se comprueba el uso correcto de este registro, así como el tratamiento de las desviaciones registradas.

En 2024 se han reportado 2 incidencias que corresponden a la sociedad COFELY ESPAÑA, S.A., las cuales no tiene la consideración de queja y/o reclamación.

Una de las incidencias detectadas está relacionada con el tiempo de atención de una avería en el contrato de mantenimiento del sistema automático de transporte de equipajes (SATE) de un aeropuerto, lo que ha supuesto una penalización económica de acuerdo con los indicadores de calidad del servicio estipulado en el contrato.

La otra está relacionada con una avería eléctrica asociada a una instalación de gas debida a una mala ejecución de la empresa instaladora.

Ambas incidencias se encuentran cerradas a la finalización del ejercicio.

Por otro lado, en 2023 se reportaron 2² no conformidades (incumplimiento de requisitos), derivando sólo una de ellas en una reclamación de cliente. Esta reclamación está relacionada con el retraso en la incorporación de un técnico en el marco de un contrato de mantenimiento de instalaciones. Dicha reclamación se encontraba cerrada a la finalización del ejercicio.

² Los datos reportados en el EINF del ejercicio 2023 correspondían a las 44 incidencias de todas las sociedades del Grupo ENGIE en España, por lo que se ha corregido este dato en el presente informe para reflejar la realidad de COFELY (2 no conformidades).

3.4. Transparencia fiscal

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país (datos en euros).

País	2023	2024
España	-9.189.358	5.267.053
Portugal	46.588	56.744

En el siguiente cuadro se reflejan los impuestos sobre beneficios devengados por país durante 2023 y 2024 (datos en euros).

País	2023	2024
España	6.970.088	4.058.686
Portugal	-906	-24.220

En 2024, COFELY ha recibido subvenciones públicas por importe de 93.809 euros (95.380 euros en 2023), en concepto de las bonificaciones aplicables a formación.