

**Estado de Información no Financiera
del ejercicio 2023**

COFELY ESPAÑA S.A

Índice de Contenidos

1. Sobre este informe	4
2. Modelo de negocio	5
2.1. Actividades y soluciones.....	6
2.2. Gobierno de la organización.....	7
2.3. Objetivos, estrategia y visión del entorno.....	9
2.4. Asuntos materiales	9
3. Gestión de riesgos	11
4. Gestión Ética y Compliance	12
4.1. Modelo de compliance.....	12
4.2. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	14
4.3. Derechos humanos.....	15
4.4. Transparencia fiscal.....	18
5. Nuestras personas	18
5.1. Perfil de la plantilla.....	19
5.2. Gestión de la formación.....	23
5.3. Evaluación de desempeño	25
5.4. Igualdad y diversidad.....	26
5.5. Conciliación y beneficios sociales	28
5.6. Satisfacción de los empleados	28
5.7. Diálogo Social.....	29
6. Salud y Seguridad Laboral	29
7. Excelencia operativa	34
7.1. Gestión integrada	34
7.2. Satisfacción del cliente	36
7.3. Gestión de incidencias, no conformidades y reclamaciones.....	38
8. Gestión de compras	38
8.1. Homologación y evaluación de proveedores.....	39
9. Gestión ambiental	41
9.1. Gestión de riesgos ambientales	41
9.2. Desempeño ambiental.....	42
9.3. Lucha contra el cambio climático	42
9.4. Uso sostenible de los recursos y economía circular	48
9.5. Biodiversidad	49
10. Digitalización y Ciberseguridad	50
10.1. Digitalización.....	50
10.2. Ciberseguridad	50
11. Compromiso con Sociedad	51

11.1.	Valor compartido	51
11.2.	Iniciativas solidarias	52
11.3.	Gestión de los grupos de interés	52
11.4.	Otras alianzas en sostenibilidad	54
11.5.	Patrocinios y mecenazgo.....	55

1.Sobre este informe

El presente documento del Estado de Información no Financiera, del Informe de Gestión, da cumplimiento a los requisitos que se establecen en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En este marco, se incluye la información sobre las actividades e impactos económicos, sociales y ambientales de COFELY España S.A, así como los aspectos considerados relevantes para los principales grupos de interés de la compañía en el ejercicio 2023. El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

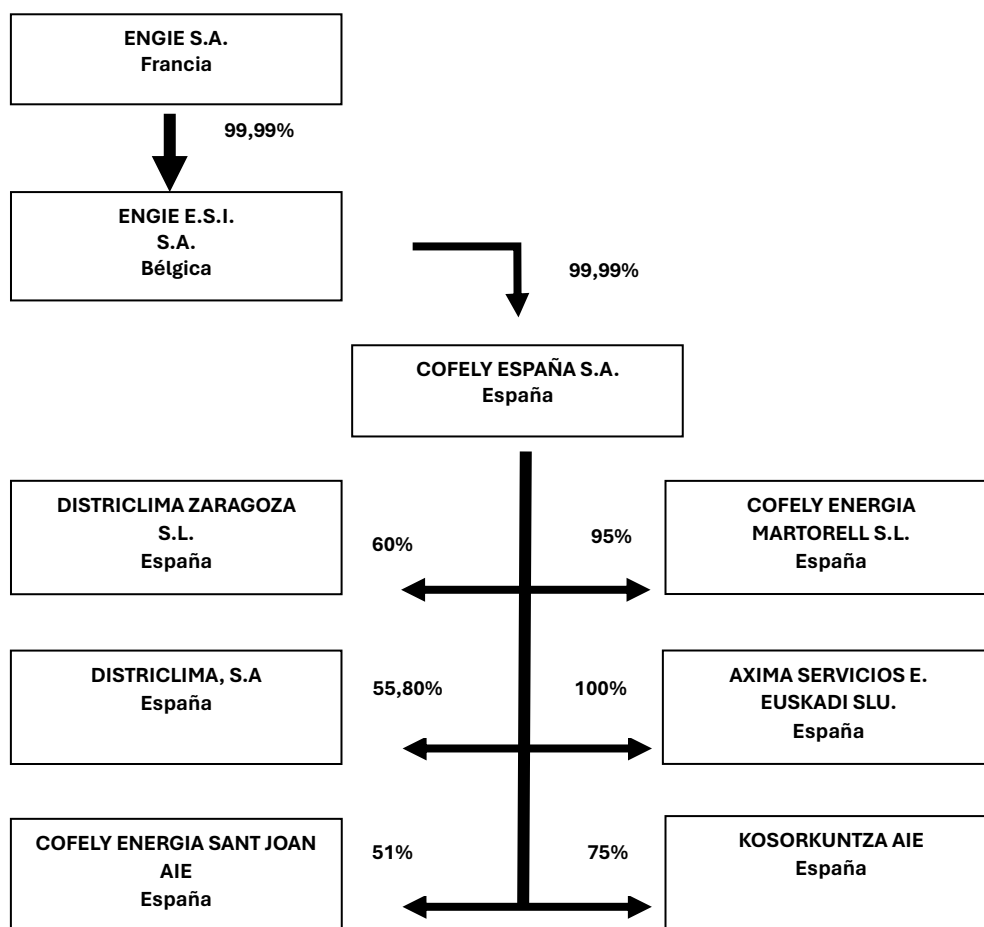
El alcance de la información reportada corresponde a COFELY ESPAÑA S.A, sociedad filial española de ENGIE S.A (empresa internacional con sede en Francia que agrupa el resto de las sociedades). En este sentido, se hace referencia a ENGIE cuando le aplican políticas o estrategias que son comunes a todas las empresas que conforman ENGIE en España.

2. Modelo de negocio

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 96.400¹ 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.

Estructura accionarial de COFELY a 31 de diciembre de 2023:



Nota. La sociedad Cybsegur, S.A.U. se ha disuelto por su fusión con COFELY España.

Nota. ENGIE ENERGY SERVICES FRANCE, S.A. dispone de 4 acciones que suponen el 0.01%.

¹ Cifras correspondientes a 2022.

2.1. Actividades y soluciones

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. Además, el marco regulatorio español y europeo permiten, y favorecen, el desarrollo del autoconsumo fotovoltaico en distintas modalidades.

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. Sumando de esta forma un total de 6 plantas, de las cuales 160 MW están instalados y 21 MW en construcción (tercera planta de Districlima en Barcelona)

- Oficinas y almacenes de COFELY

La compañía actúa principalmente en España. COFELY tiene su domicilio social en la Avenida del Sistema Solar 28, 1-3, en San Fernando de Henares, Madrid y cuenta con oficinas y almacenes repartidos por España para favorecer la cercanía con el cliente, que es una de las máximas de la compañía.

Ubicación	Dirección	Tipo
Madrid	C/ Ribera del Loira, 28. 28042 Madrid (Madrid)	Oficina
Madrid	Av. del Sistema Solar 28-1, 28-3. 28830 San Fernando de Henares (Madrid)	Almacén
Barcelona	Calle Pujades 350, Planta 5ª 08019 Barcelona (Barcelona)	Oficina
Valladolid	C/ Arenal 8. Pol. Industrial El Arenal. 47155 Santovenia de Pisuerga (Valladolid)	Oficina/Almacén
El Prat	Emporda, 43. 08820 El Prat de Llobregat	Oficina/Almacén
LLeida	Poligono CIM, Els Frares, Vial A, Nau 5. 25191	Oficina/Almacén
Linares	Avda. 1º de Mayo s/n. Parque Empresarial Santana. 23700 Linares	Coworking
Asturias	Parque Empresarial Centro Astur. Puerta 1ºD. Pol. Industrial Sia Cooper. 33420 Lugones	Oficina
Navarra	Volkswagen Navarra. Poligono de Arazuri-Orcoyen. 31170 Arazuri (Navarra).	Oficina
Bilbao	Avda. Madariaga Etorbidea,1-3ª planta. Oficina 304. Bilbao	Coworking
Málaga	Plaza de la Solidaridad,12 5ª planta. Despachos 523 y 524. Málaga	Coworking
Sevilla	Centro de negocios Galia Puerto. Crta. de la Esclusa, 11. Despacho 15 y 14. Sevilla	Coworking
Valencia	Centro de Negocios Géminis Center. Avda de las Cortes Valencianas 39, 4ºC. Despacho 14. 46015 Valencia	Coworking
Santiago de Compostela	Espacio de trabajo G. Edificio El Mirador de Pontepedriña de Santiago de Compostela, Plaza Olimpio Pérez, s/n, 15702	Coworking
Tenerife	C/ Santa Rosalía, 49. Santa Cruz de Tenerife	Coworking (oficina virtual)

2.2. Gobierno de la organización

El máximo órgano de gobierno de COFELY España S.A. es el Consejo de Administración, que a final del ejercicio 2023 se componía de los siguientes miembros.

- Hervé-Matthieu Ricour-Dumas, como presidente.
- Janis Rey, miembro del Consejo.
- Xavier Puyal Torras, secretario del Consejo.

La gestión diaria de COFELY recae sobre el Comité Ejecutivo (COMEX), que es común para todas las sociedades de ENGIE en España. Está compuesto por los directores de cada área funcional y de negocio y liderado por la Dirección General. Su función principal consiste en el seguimiento de la actividad y la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo.

El Comité de Dirección se configura de la siguiente manera:

Miembro	Cargo
Loreto Ordóñez	Country Manager
Loreto Ordóñez	Directora de Renovables
Janis Rey	Director de Soluciones Energéticas
Jean-Nicolas Lejeune	Director de GEMS
Carlos Peleato	Director de Generación Térmica
Alfonso Pascual	Director de Prevención de Riesgos Laborales, Sostenibilidad y Nuevos Negocios
Miguel Bascones	Director de Finanzas, Compras y Servicios Corporativos
Daniel Fernandez	Director de Relaciones Institucionales, Comunicación y Estrategia
Vacante al cierre del ejercicio	Director de Personas
Antonio Cazorla	Director de Sistemas de Información y Tecnología Digital
Montserrat Hervás	Directora de Legal

- Nueva configuración de la estructura organizativa

Para poder crecer de una manera más acelerada y dinámica dentro de un entorno cada vez más complejo, el Grupo ha pedido a los países adaptar sus equipos de apoyo y soporte a los negocios de las Global Business Units (GBU). Estos equipos se integran dentro de T&G (Transformación y Geografías), y son supervisados por T&G (Transformación y Geografías) Hub Europe.

Esta adaptación pretende, además, asegurar que los países prioricen el cumplimiento y objetivos de negocio críticos en Seguridad y Salud en el Trabajo, ESG, Ciberseguridad, Talento, Diversidad, Gobernanza, Ética y Cumplimiento.

En consecuencia, ha sido necesario realizar algunos cambios en la estructura organizativa de T&G (Transformación y Geografías) en España, con la reconfiguración de algunas direcciones actuales y la creación de algunas nuevas, con aplicación desde el 1 de septiembre de 2023.

Así, las Direcciones T&G (Transformación y Geografías) han quedado estructuradas de la siguiente manera en dependencia directa de la Country Manager:

- Personas.
- Prevención de Riesgos Laborales a nivel País (*H&S Spain*), Sostenibilidad (*ESG*) y Nuevos Negocios (que incluye la coordinación comercial del país en proyectos de Hidrógeno Verde, Biometano, Gases Renovables e Innovación).
- Finanzas, Compras y Servicios Corporativos (que agrupa todo lo relativo a soporte en oficinas y sedes de ENGIE en España, flota de vehículos, viajes, seguridad física, etc.)
- Relaciones Institucionales, Comunicación y Estrategia Corporativa (que se ocupa de la coordinación de los diferentes ejercicios estratégicos de medio y largo plazo.)
- Legal.
- Sistemas de Información y Tecnología Digital.
- Ética & Compliance, que reporta directamente al Consejo de Administración.
- Control Interno y ERM (*Enterprise Risk Management*), en coordinación con el equipo de Control Interno del Grupo. Siguiendo los principios de buen gobierno corporativo reporta a la Country Manager.

2.3. Objetivos, estrategia y visión del entorno

La estrategia y objetivos de COFELY se enmarcan bajo el propósito del Grupo ENGIE de “actuar para acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono, a través de la reducción del consumo energético mediante soluciones más respetuosas con el medioambiente. Este propósito une a la empresa, sus empleados, sus clientes, proveedores y accionistas con el objetivo de conciliar los resultados económicos con un impacto positivo en las personas y el planeta”.

El objetivo de la compañía es acompañar a la industria y los territorios en su ruta hacia la descarbonización, desarrollando proyectos innovadores, marcando objetivos de ahorros económicos, de consumos energéticos y de emisiones de toneladas de CO₂.

Para alcanzar este propósito, la compañía está desplegando una estrategia de negocio que busca la sostenibilidad en el largo plazo basada en dos pilares: descarbonizar su propia capacidad de producción de electricidad mediante el desarrollo de energías renovables, y ofrecer a sus clientes soluciones industriales que les permitan reducir su consumo de energía y en consecuencia sus emisiones de CO₂ y sus costes haciendo realidad la transición ecológica a economías neutras en carbono.

En COFELY, se cree que la transición energética es un hecho y las diferentes soluciones que desarrolla en sus clientes (plantas de generación con biomasa térmica, plantas de cogeneración, redes de calor y frío, autoconsumo solar, Instalaciones & Operación y Mantenimiento) van a tener un recorrido muy importante en los próximos años para ayudar a los clientes en su viaje hacia la descarbonización.

Para ello, se ve necesario el compromiso de la administración a través de una regulación favorable y un paquete de subvenciones que sirvan de acelerador de estos proyectos.

2.4. Asuntos materiales

En 2023, ENGIE en España actualizó el análisis de materialidad de la compañía con el objetivo de determinar los asuntos más relevantes para sus grupos de interés e identificar las cuestiones no financieras que, en el corto, medio y largo plazo, determinan la sostenibilidad y creación de valor de su actividad.

Esta actualización se ha realizado desde la perspectiva de doble materialidad, que significa que las compañías deben reportar sobre la materialidad financiera -cómo afectan los temas de sostenibilidad al negocio-, y la materialidad de impacto -cómo impacta la actividad de la compañía en las personas y en el planeta-. Con este enfoque, ENGIE se alinea con los requisitos de los Estándares de Reporte de Sostenibilidad Europeos (ESRS) elaborados por EFRAG.

Asimismo, para identificar los asuntos potencialmente relevantes se utilizaron las siguientes fuentes de información:

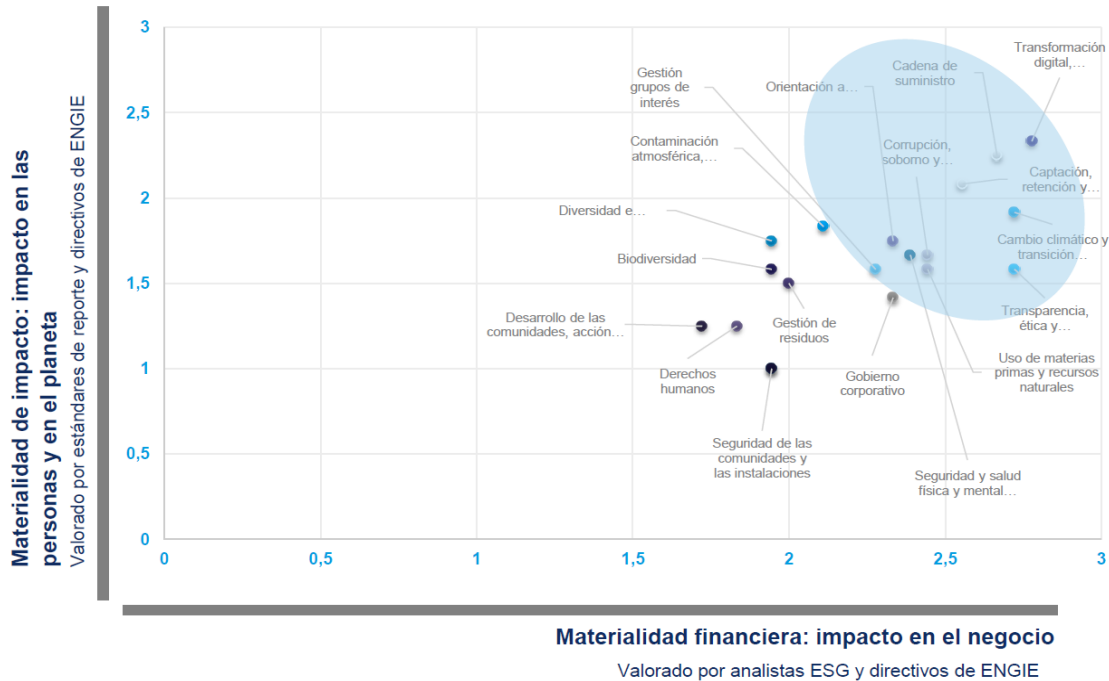
- Análisis de materialidad de ENGIE elaborado en 2019 e identificación de expectativas de los grupos de interés realizada en 2020 y 2021.
- Normas y estándares de reporte incluyendo la Ley 11/2018 de España en materia de información no financiera y diversidad, los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI), el *materiality map* del Sustainability Accounting Standard Board (SASB) y los Estándares de Reporte de Sostenibilidad Europeos (ESRS).
- Analistas de inversión ESG: ISS-Oekom, SAM, FTSE4Good, VigeoEiris y MSCI.

Tras esta revisión, se identificaron 18 asuntos potencialmente relevantes que fueron valorados por los directivos de la compañía a través de un cuestionario detallado, teniendo en cuenta la doble perspectiva de materialidad de impacto y financiera. Además, se realizaron una serie de entrevistas a cada directivo de la compañía para profundizar sobre cada asunto y poder elaborar la priorización para la posterior construcción de la matriz de materialidad.

Como resultado del análisis, se identificó que los siguientes asuntos son los 10 más relevantes para COFELY:

- Transformación digital, seguridad de los datos y privacidad de la información.
- Cadena de suministro.
- Captación, retención y desarrollo del capital humano.
- Cambio climático.
- Transparencia, ética y cumplimiento normativo.
- Corrupción, soborno y prácticas anticompetitivas.
- Uso de materias primas y recursos naturales.
- Seguridad y salud física y mental de los profesionales.
- Orientación al cliente y usuario y calidad del servicio.
- Gestión de grupos de interés.

Matriz de materialidad



En el análisis de resultados, comparándolos con la matriz del año 2019, también cabe destacar:

- Transformación digital, seguridad de los datos y privacidad de la información sube se presenta como el asunto más relevante para ENGIE en España.
- Suben al Top 5 los temas relacionados con la gestión del talento -a excepción de diversidad y seguridad y salud –y cadena de suministro.
- Bajan los temas relacionados con transparencia, ética y cumplimiento normativo y seguridad y salud.

A continuación, se observa una comparativa de los 10 principales asuntos en 2023 frente a 2019.

	Ranking de asuntos materiales 2023	Ranking de asuntos materiales 2019
1	Transformación digital, seguridad de los datos y privacidad de la información	Ética y <i>compliance</i>
2	Cadena de suministro	Salud y seguridad laboral
3	Captación, retención y desarrollo del capital humano	Reputación
4	Cambio climático y transición energética	Clientes. Calidad del servicio y satisfacción del cliente
5	Transparencia, ética y cumplimiento normativo	Transición energética
6	Corrupción, soborno y prácticas anticompetitivas	Atracción, retención de talento y desarrollo capital humano
7	Uso de materias primas y recursos naturales	Estrategias e impactos del cambio climático
8	Seguridad y salud física y mental de los profesionales	Seguridad de las instalaciones y calidad servicio

9	Orientación a cliente y usuario y calidad del servicio	Gestión de riesgos
10	Gestión de grupos de interés	Relación con los grupos de interés

Los asuntos materiales definidos en el ejercicio anterior han seguido en vigor para COFELY en 2023.

3. Gestión de riesgos

El Grupo ENGIE cuenta con una Política de Gestión del Riesgo (*Policy of Enterprise Risk Management, ERM*), cuyos principios son consistentes con estándares como la ISO 31000.

Dicha política aplica a todos los procesos de negocio de todas las entidades del Grupo, cuya finalidad es gestionar los riesgos para asegurar la consecución de los objetivos de la compañía.

A nivel local, existe un responsable (*Risk Officer*) cuya función es coordinar y gestionar con los diferentes departamentos las tareas de análisis, evaluación de riesgos y monitorización de los planes de mitigación acordados y validados por la dirección (COMEX) de la compañía.

Los riesgos se clasifican en riesgos estratégicos, operacionales y financieros, existiendo controles específicos y planes de mitigación para cada tipo de riesgo.

Los riesgos se identifican y se evalúan, tanto cualitativamente como cuantitativamente, en todas las fases del ciclo de vida de un proyecto. La primera evaluación comienza en la fase de desarrollo; continúa en la fase de ejecución y operación y culmina al final del ciclo de vida del proyecto en la que se hace una evaluación tanto de los riesgos como de posibles acciones mitigadoras que pudieran servir de aprendizaje para nuevos proyectos.

Durante 2023, los riesgos más relevantes para la compañía han sido aquellos relacionados con el caso Púnica², con el desarrollo y operación de proyectos renovables, los efectos de cambios en la legislación laboral en España, y la ciberseguridad y protección de datos.

La evaluación se hace sobre un horizonte temporal de tres años. Los riesgos que a corto plazo podrían materializarse (total o parcialmente) corresponden con los derivados de los efectos de los cambios en la Reforma del Mercado Laboral y de la no retención del talento. Para el resto de los riesgos, se ha considerado un potencial impacto durante los siguientes tres años.

Para el resto de los riesgos identificados (riesgos éticos, riesgos específicos de proyectos, riesgos de cambio climático, riesgos relacionados con la gestión del talento) se continúa con la gestión preventiva y la puesta en marcha de planes de acción que minimizan las posibilidades de que estos ocurran.

Con respecto a los riesgos asociados a proyectos, a lo largo de 2023 se han iniciado acciones que ayudan a la identificación de riesgos en la fase de desarrollos comercial y se han continuado desarrollando la metodología definida en 2019 referente a:

- Verificación del cumplimiento de los requisitos operacionales en las reuniones de lanzamiento de contratos que dota de mayor control desde el inicio del proyecto.
- Aplicación del procedimiento de seguimiento de los riesgos definidos en la oferta y por contrato.
- Convocatoria de reuniones periódicas de seguimiento de riesgos durante la ejecución y operación del contrato. Participantes: Jefe de Proyecto, Risk Manager, Control de Gestión y cualquier otro que se considere necesario).

² Caso Púnica. Se dictó auto de apertura de juicio oral el 20 de julio de 2022, pendiente de que se fije fecha de juicio a la fecha de publicación del presente informe.

- Elaboración del informe de lecciones aprendidas, que incluye el análisis de los proyectos y la identificación de lecciones aprendidas.

4. Gestión Ética y Compliance

El Grupo ENGIE concede gran importancia en su actuación empresarial al cumplimiento de sus compromisos y principios en materia de ética y desarrollo sostenible. La ética preside la gestión de las actividades del día a día del Grupo, desde las gestiones comerciales y operativas, a las relaciones de negocio como las relaciones con los grupos de interés.

A COFELY, como sociedad integrante del Grupo ENGIE en España, le aplica el marco ético definido fundamentalmente en los siguientes documentos:

- **La Carta Ética**, en la que se recogen los cuatro principios éticos fundamentales que presiden el conjunto de compromisos del Grupo:
 - Actuar de conformidad con las disposiciones legales y normativas.
 - Comportarse con honestidad y promover una cultura de integridad.
 - Demostrar lealtad.
 - Respetar a los demás.
- **La Guía Práctica de Ética** que es la encargada de definir el ámbito de aplicación de estos principios, informar sobre el canal de denuncias y establecer numerosas referencias éticas en la vida cotidiana, entre las que destacan: la protección de los derechos humanos, la salud, la seguridad y el medio ambiente, la lucha contra el fraude y la corrupción, la prevención de los conflictos de interés, o la gestión de los patrocinios, donaciones y mecenazgos, entre otras.

Durante el ejercicio 2023, las 138 nuevas incorporaciones de COFELY, han recibido el *Welcome Pack* que incluye los siguientes documentos:

- Carta Ética y Guía Práctica de Ética (firmado por las nuevas incorporaciones)
- Código de Ética para financieros del Grupo.
- Ética en las Relaciones de Negocios: principios rectores.
- Política de Regalos e Invitaciones.
- Política de Prevención de Conflictos de interés.
- Política de Cumplimiento Penal.
- GDPR, General Data Protection Regulation.
- Política Local de Uso de Tecnologías de la Información.

En el caso de las últimas cuatro políticas se debe firmar una declaración de conformidad.

4.1. Modelo de compliance

ENGIE en España dispone de un Modelo de *Compliance* que pone énfasis en la prevención de cualquier incumplimiento que pueda contravenir lo recogido en la Carta Ética. Este Modelo es revisado periódicamente por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo quien reporta regularmente sobre su evolución al Consejo de Administración de COFELY.

Los elementos más significativos del Modelo de *Compliance* de Prevención de Riesgos Penales son:

- El Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos.
- La Política de Cumplimiento Penal.
- El Comité de Ética y Cumplimiento Normativo como órgano de prevención.
- Política de protección al informante

El Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos es la norma interna que establece un sistema ordenado de control para mitigar los riesgos a los que se exponen las compañías que integran el Grupo ENGIE en España. El manual está estructurado en cuatro fases:

- Fase de prevención, en la que se establece el entorno de control a través de los procedimientos, protocolos y políticas, las acciones de comunicación, sensibilización y formación y el propio sistema de control interno del Grupo ENGIE (INCOME). También son acciones de prevención, las evaluaciones de riesgos penales que permiten dibujar el mapa de riesgos.
- Fase de monitorización, orientada a la realización de las actividades de revisión de la efectividad de los controles, a través de auditorías internas o externas, canal de denuncias o los cuestionarios de *reporting* de *Compliance*.
- Fase de respuesta, con la aplicación del protocolo de actuación del Comité de Ética y Cumplimiento Normativo como órgano de prevención de riesgos penales y el sistema disciplinario como régimen sancionador.
- Fase de reporte, a través de las informaciones periódicas al Órgano de Gobierno sobre las actividades llevadas a cabo en las fases anteriores.

La Política de Cumplimiento Penal describe las conductas de riesgo a las que se expone la compañía, los controles internos establecidos al respecto, así como los mecanismos de reporte para mitigar dichos riesgos.

La Política de Protección al informante, aprobada en este ejercicio, y que se ha incorporado como un elemento del Modelo de Compliance. Dicha política tiene como objeto regular la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción en la compañía y tal y como se establece en *Ley 2/2023*. Esta política desarrolla el contenido del *Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos* que ha sido actualizado, estableciendo los colectivos, alcance, medidas de protección y apoyo, momento en el que se activa la protección y las consecuencias de incumplir lo establecido en la política.

En 2023 se ha puesto en marcha el nuevo **Canal Ético** para ENGIE en España dando respuesta a los requisitos establecidos en la *Ley 2/2023* reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra corrupción.

El Comité de ética y cumplimiento normativo ha puesto a disposición de todos los interesados los siguientes canales internos con la finalidad de poder informar sobre conductas indebidas reales o sospechosas que puedan afectar a cualquiera de las empresas de ENGIE en España o al bienestar de las personas:

- Comunicación verbal o escrita a través de engie-spain.integrityline.com
- Reunión presencial en el plazo máximo de siete días desde su solicitud

El procedimiento de gestión de una denuncia recibida a través del Canal Ético se recoge en el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos. En el Manual también se prevé que la compañía debe garantizar en todo momento la confidencialidad del informante y la ausencia de conductas perjudiciales ante denuncias de mala fe.

Adicionalmente existe el canal (ethics.engie.com) gestionado por un tercero que garantiza el anonimato del informante. Este remite la denuncia al Departamento de Ética y Compliance del Grupo, quien lo traslada, a su vez, a la entidad correspondiente para su análisis e investigación.

A lo largo del año 2023 el Comité de ética y cumplimiento normativo ha gestionado 6 casos relacionados con materias de diversa índole (2 gestionadas en 2022), predominando los asuntos relativos a las personas, siendo gestionados por el departamento de recursos humanos. En todos los casos los hechos denunciados fueron investigados.

Finalmente, como órgano de prevención penal y en dependencia del Consejo de Administración, se encuentra el **Comité de Ética y Cumplimiento Normativo**, integrado por los responsables de las siguientes áreas: ética y *compliance*, relaciones laborales, gestión de riesgos, legal y finanzas, asistiendo estas dos últimas con carácter consultivo. En el ejercicio 2023 se han celebrado 10 sesiones ordinarias para todas las sociedades y 4 sesiones extraordinarias en el ámbito de COFELY.

Además, durante 2023 se han actualizado los siguientes elementos del Modelo de Compliance que son de aplicación para **todas las compañías del grupo ENGIE en España**:

- **Política de Cumplimiento Penal:** como consecuencia de la entrada en vigor de la *LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual* y de la *LO 3/2023 en materia de maltrato animal*, que reforman el Código Penal español, se ha ampliado el catálogo de delitos imputables a las personas jurídicas, y se añaden los siguientes (1) acoso sexual, (2) contra la integridad moral y (3) maltrato animal. En este sentido, en junio de 2023 se actualizó la *Política de Cumplimiento Penal* con el objetivo de incluir estos tres delitos bajo el mismo sistema que el resto, previendo las conductas que se castigan, información adicional, y qué se espera del personal y de las personas vinculadas con ENGIE en España para evitar la comisión de estos. Adicionalmente se actualizó el apartado referente al canal ético.
- **Reevaluación de riesgos penales:** en 2023, el departamento de Ética y Compliance con el apoyo de una consultora externa especializada, ha llevado a cabo la actualización del mapa de riesgos penales de COFELY ESPAÑA SA. Este ejercicio se llevó a cabo a través de sesiones de trabajo con personas claves de la compañía con un conocimiento profundo de las actividades, riesgos y organización. Participaron en total 43 empleados y el resultado de dichas evaluaciones fue presentado al Comité Ejecutivo en noviembre.
- En el marco del **Enterprise Risk Management (ERM)** y siguiendo la metodología establecida por el Grupo ENGIE para valorar la probabilidad y el impacto, el departamento de Ética y Compliance ha realizado en 2023, como lo hace anualmente, una evaluación más exhaustiva de los riesgos de derechos humanos y corrupción, implicando a los departamentos que concierne. Dicha evaluación es revisada por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo.
- **Nueva política de protección al informante** y actualización del Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos para cumplir con los procedimientos y garantías requeridos por la nueva ley 2/2023 detallada en párrafos anteriores.

4.2. Lucha contra la corrupción y el soborno

COFELY dispone de la **certificación ISO 37001 sobre sistemas de gestión antisoborno** que avala la existencia de medidas necesarias para prevenir, detectar y mitigar el riesgo de soborno. En 2023 se realizó la auditoría de seguimiento no encontrando ninguna no conformidad.

Además, en este ejercicio, se ha llevado a cabo una auditoría interna por Bureau Veritas para comprobar si el Sistema de Gestión en materia de Compliance penal de ENGIE en España cumplía con las exigencias de la norma **UNE 19601**. Tras la misma, sólo se han identificado dos no conformidades menores, cuyo plan de acción ya se ha definido y puesto en marcha. Uno de los objetivos de la compañía fijados para 2024 es obtener dicha certificación.

Como documento vertebrador en esta materia, COFELY dispone de la **Guía Anticorrupción** que integra las políticas destinadas a mitigar el riesgo de fraude y corrupción entre las que se encuentran:

- Política de regalos e invitaciones.
- Política de *due diligence* de proveedores.
- Política de patrocinios, mecenazgo y donaciones.
- Política de prevención de conflictos de interés.
- Código de conducta en actividades de *lobbying*.
- Código de conducta en la relación con los proveedores.
- Política de intermediarios comerciales.
- Procedimiento de homologación y evaluación de proveedores.

Adicionalmente entre las acciones llevadas a cabo en esta materia en 2023 destacan:

- **El Protocolo en la relación con la Administración Pública** que, si bien no se ha formalizado a través de un procedimiento escrito, ya se trabaja con él y los empleados de ENGIE en España notifican cualquier reunión en la que haya estado presente un funcionario público describiendo el objetivo de la reunión, los asistentes y temas tratados.
- **Actualización del procedimiento de Due Diligence** estableciendo dos procedimientos específicos para contrapartes de riesgo y candidatos de selección.
- **Respecto al Procedimiento Principal de Due Diligence.** Se establece la realización de una Due diligence a cualquier contraparte siempre que no existan previsiones especiales que apliquen de los dos procedimientos específicos. Este procedimiento establece la metodología de análisis que aplica a todos los procedimientos de Due Diligence de ENGIE en España, habiendo categorizado el riesgo en moderado, medio, alto y extremo. En los casos de riesgo extremo, la relación con la contraparte será prohibitiva, pudiéndose prever medidas de mitigación del riesgo (hasta donde sea posible) para el resto de las categorías de riesgo.
- **Procedimiento Específico de Due Diligence.** Que aplica a las contrapartes consideradas de riesgo debido a diferentes factores como la naturaleza de los servicios prestados a ENGIE o el procedimiento de contratación que se sigue.
- **Procedimiento de Due Diligence para Candidatos** para el análisis de integridad de los candidatos en posiciones de riesgo (gerencia, compras, desarrollo de negocio, ventas, marketing o gestión de proyectos), que deriva de la política establecida por el Grupo en esa materia y que forma parte de las políticas de selección de RRHH.

En 2022 y 2023 COFELY no ha recibido ninguna denuncia en materia de corrupción. Además, no se ha realizado ninguna contribución a partidos o representantes políticos.

107
Due Diligence Éticas

Con respecto a las medidas internas implementadas para prevenir el delito de blanqueo de capitales, COFELY dispone de la Política de Cumplimiento Penal y como principal medida adoptada para mitigar este riesgo y respetada en 2023, es la no aceptación de pagos en efectivo.

4.3. Derechos humanos

Además de lo que se establece tanto en la Carta Ética como en la Guía Práctica de Ética, en materia de derechos humanos, COFELY dispone de:

- La Declaración de esclavitud moderna, publicada en la intranet y en la web.
- El Referencial de los derechos humanos: compromisos e implementación, publicada en la intranet y en la web.
- El Código de conducta en la relación con los proveedores.
- El marco del Enterprise Risk Management (ERM) en el que anualmente se realiza una evaluación más exhaustiva de los riesgos de derechos humanos y corrupción.
- En el marco de la aplicación de la Ley Francesa sobre el “Deber de Vigilancia” en materia de derechos humanos, salud y seguridad y medioambiente, de las empresas matrices, COFELY está trabajando de un plan de medidas para identificar y prevenir los riesgos de impactos negativos sobre las personas y el medioambiente relacionados con la actividad del Grupo y las actividades de sus subcontratas o proveedores con las que mantiene una relación comercial.

Por otro lado, la compañía desarrolla a través del Departamento de Recursos Humanos algunas buenas prácticas en materia de derechos humanos.

- Todos los contratos de trabajo siguen los estándares de no trabajo infantil, no discriminación, respeto a la libertad individual, etc.
- En marzo de 2021 se firmó un Convenio Colectivo de Trabajo con el sindicato, basado en el compromiso conjunto de los firmantes de respetar y promover los principios definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este convenio sigue vigente a día de hoy.
- El Departamento de Recursos Humanos cuenta con un sistema de gobierno con principios y políticas para la gestión de recursos humanos que se aplica a todos los departamentos, como:
 - Actuar con integridad, profesionalismo y rigor metodológico.
 - No discriminación e igualdad de oportunidades.
- ENGIE en España dispone de Políticas de selección y atracción de talento que revisa anualmente para adaptarlo a nuevas normativas laborales o de diversidad.
- Dispone de un Plan de igualdad y un protocolo para la prevención y actuación contra el acoso y los actos discriminatorios.
- El Departamento de Recursos Humanos organiza anualmente una encuesta compromiso, ENGIE&Me, con preguntas específicas relacionadas y comentarios abiertos con la finalidad conocer la percepción sobre si: ENGIE es una empresa socialmente responsable, si actúa de manera responsable en relación con el medio ambiente o si los empleados son tratados con respeto, etc.

En este ejercicio, COFELY no ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración de los derechos humanos. Además, de acuerdo con las evaluaciones de riesgos realizadas anualmente por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo y en las sesiones de evaluación de riesgos penales que se llevaron a cabo en el periodo, los riesgos de vulneración de derechos humanos son poco probables, debido al sólido sistema de control implantado.

Finalmente, hay que destacar que COFELY es socio de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo que le compromete a incorporar en su estrategia los diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Formación y cultura ética

En COFELY el plan de formación anual se propone a principios de año y en él se indica el alcance, los objetivos, contenidos y formato que tendrá. Esta es la formación que se ha impartido en 2023:

Título de la formación	Formato	Duración (min)	Impartido por	Número de empleados
Ethics & Compliance-plan de acogida	Streaming / Presencial	75	E&C Officer	82
Protección de datos	e-learning	45	España	34
Política de prevención penal	e-learning	60	España	158
Fraude y corrupción tolerancia cero	e-learning	30	Grupo	178
Nuestro grupo nuestra ética	e-learning	25	Grupo	183
Ética en 4 clicks	e-learning	10	Grupo	141

Derecho de la competencia	e-learning	90	Grupo	160
Derechos Humanos	e-learning	90	Grupo	12

Adicionalmente a estas formaciones existen otras que imparte el Grupo en formato streaming:

Título de la formación	Número de empleados
Understanding & preventing the risk of fraud and corruption	6
Due Diligence for the procurement line	1
Due Diligence for all	43
Human Right approach at ENGIE	20
Ethics & Suppliers relation in practice	7
Ethics due diligence in HR process	6
Implementing fraud fighting methods	6

Otras actuaciones destacadas en materia de sensibilización en este ejercicio:

Comunicaciones:

- El 9 de enero la Country Manager de ENGIE en España en su **mensaje de felicitación de año nuevo** enfatizó sobre los valores éticos en el buen desarrollo del negocio.
- El 1 de junio se realiza un comunicado a toda la organización recordando las **señales de alerta temprana** para poder identificar potenciales riesgos.
- El 7 de julio se realiza un comunicado a toda la organización recordando la **Política de Privacidad** que aplica a los empleados indicando donde pueden encontrarla
- El 23 de junio, con motivo del **Día Mundial del Informante**, se comunica el nuevo Canal Ético y la *Política de Protección al Informante* y el *Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos*.
- El 29 de agosto se realiza un comunicado a toda la organización recordando la importancia de prevenir los **conflictos de interés** y la política que aplica
- El 20 de noviembre se publica la revista elaborada por el Departamento de Comunicación con las frases que participaron en el **concurso de Data Privacy**.
- El 18 de diciembre, al acercarse las fechas navideñas, se realiza un comunicado a toda la organización sobre la obligación de declarar cualquier regalo o invitación en la plataforma **My Gift & Hospitality Register**.

Videos

- El 25 de enero de 2023 se publicó el **video** realizado durante el evento del **Día Internacional contra la Corrupción de 2022**.
- El 30 de mayo de 2023 se divulga el **video del Programa de Compliance de España** como recordatorio y concienciación sobre la importancia de la función de compliance en la organización.

Presentaciones

- El jueves 13 de abril de 2023, durante el **evento de la GBU RES** en España, la Ethic & Compliance Officer hace una presentación de la misión y funciones del departamento de Ética y Compliance.

Actividades

- Con motivo del **Día Internacional contra la Corrupción**, el 12 y 13 de diciembre de 2023 se realizan respectivamente en Madrid y Barcelona una actividad para concienciar a todas las personas sobre la importancia en la lucha contra la corrupción. El 22 de diciembre de 2023 se publica el video del evento que reúne las dos jornadas.
- Con motivo del Día Europeo de la Protección de Datos (28 de enero), se celebró entre el 30 de enero y el 2 de febrero, la **Semana de la Protección de Datos**. Se realizaron actividades como eLearnings, videos y un concurso "El mejor eslogan sobre Data Privacy".

4.4. Transparencia fiscal

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

País	2022	2023
España	-4.201.926	-9.189.358
México	-41.088	-
Portugal	5.682	46.588

En el siguiente cuadro se reflejan los impuestos sobre beneficios devengados por países durante 2022 y 2023 (datos en euros).

País	2022	2023
España	3.828.631	6.970.088
México	0	-
Portugal	0	-906

En 2023, COFELY ha recibido subvenciones públicas por importe de 95.380 euros (124.780 euros en 2022), en concepto de las bonificaciones aplicables a formación. En los ejercicios 2022 y 2023 la compañía no realizó ninguna donación.

Las cifras correspondientes a Portugal se deben a que desde España se gestiona el negocio técnico de allí, siendo una actividad que se realiza sin personal in situ; mientras que las de México se deben al proceso de cierre de la actividad que allí se realizaba.

5. Nuestras personas

En 2023, las líneas de trabajo de COFELY han estado orientadas a la atracción y retención del talento, a la promoción de la diversidad, el desarrollo de los empleados y la mejora de la gestión a través de la incorporación de tecnología.

En concreto, en torno a la atracción de personas, esta ha estado enfocada en el talento joven, aumentando la presencia en ferias de empleo y otras actividades en entornos universitarios y de escuelas de formación profesional (tal y como se detalla en el capítulo de Compromiso con la Sociedad), así como en el plan de desarrollo del talento junior.

Un hito del año ha sido la elaboración de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) Be.U@ENGIE con alcance para todos los empleados, accionistas y otros grupos de interés. Esta Política tiene como objetivo crear entornos de trabajo solidarios e inclusivos. Asimismo, se mantienen iniciativas que promocionan la igualdad entre mujeres y hombres, así como el liderazgo de mujeres.

Se han continuado implementando 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 ampliar las habilidades de aquellos que lideran personas.

En materia de salud y seguridad, se ha avanzado en el Plan de Prevención 2021-2023 con el foco puesto en la reducción de accidentes.

5.1. Perfil de la plantilla

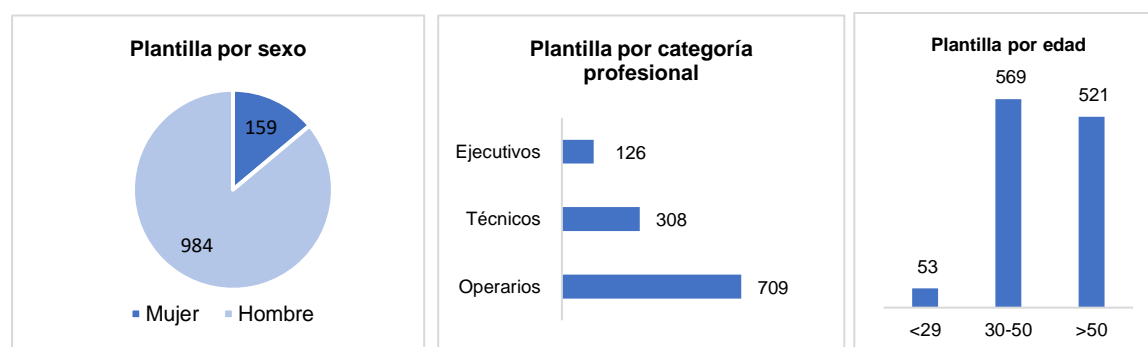
A 31 de diciembre de 2023, la plantilla de COFELY se situaba en 1.143 frente a los 1.243 profesionales de 2022, lo que representa una disminución del 8%.

En línea con los datos del sector, los hombres (984) tienen más presencia que las mujeres (159) en COFELY. El personal Operario es mayoritariamente masculino, existiendo algo más de equilibrio en las categorías de Técnicos y Ejecutivo. Por otro lado, las mujeres representan un 34% de los puestos ejecutivos de la compañía frente al 66% de los hombres.

En lo que se refiere a categorías profesionales, la mayor parte de la plantilla se sitúa en la categoría de operarios (62%), seguida de técnicos (27%) y ejecutivos (11%). En 2023 la categoría ejecutivos ha aumentado un 45% con respecto al año 2022; este incremento se debe a las necesidades de contratación de este perfil para el negocio.

Respecto a las franjas de edad, la mayor parte de los profesionales se ubican entre los 30 y los 50 años (50%). 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	2022			2023			Evolución		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Ejecutivos	<29	0	0	0	0	1	1	0%	0%	0%
	30-50	17	39	56	24	55	79	41%	41%	41%
	>50	5	26	31	8	38	46	60%	46%	48%
Total ejecutivos		22	65	87	32	94	126	45%	45%	45%
Operarios	<29	0	24	24	1	21	22	100%	-13%	-8%
	30-50	1	373	374	1	308	309	0%	-17%	-17%
	>50	2	411	413	2	376	378	0%	-9%	-8%
Total operarios		3	808	811	4	705	709	33%	-13%	-13%
Técnicos	<29	3	33	36	9	21	30	200%	-36%	-17%
	30-50	72	122	194	78	103	181	8%	-16%	-7%
	>50	39	76	115	36	61	97	-8%	-20%	-16%
Total Técnicos		114	231	345	123	185	308	8%	-20%	-11%
Total		139	1.104	1.243	159	984	1.143	14%	-11%	-8%

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

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2022						
Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Mujer	Hombre	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	5	22	27
			Parcial	0	1	1
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	3	3

	Operarios	Indefinido	Completo	2	319	321
			Parcial	0	3	3
		Temporal	Completo	0	52	52
			Parcial	0	37	37
	Técnicos	Indefinido	Completo	31	58	89
			Parcial	1	7	8
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	7	11	18
30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	15	39	54
			Parcial	2	0	2
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	1	300	301
			Parcial	0	8	8
		Temporal	Completo	0	64	64
			Parcial	0	1	1
	Técnicos	Indefinido	Completo	47	107	154
			Parcial	24	10	34
		Temporal	Completo	1	5	6
			Parcial	0	0	0
<29	Ejecutivos	Indefinido	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	0	15	15
			Parcial	0	1	1
		Temporal	Completo	0	7	7
			Parcial	0	1	1
	Técnicos	Indefinido	Completo	2	21	23
			Parcial	0	0	0
		Temporal	Completo	1	11	12
			Parcial	0	1	1
Total				139	1.104	1.243

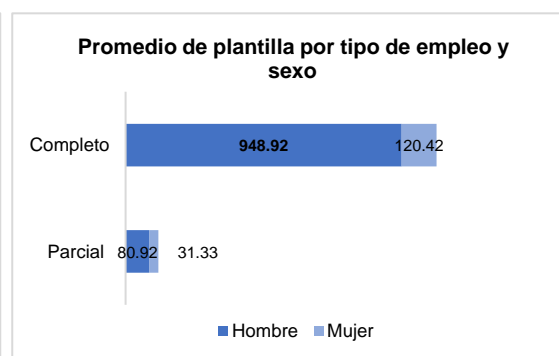
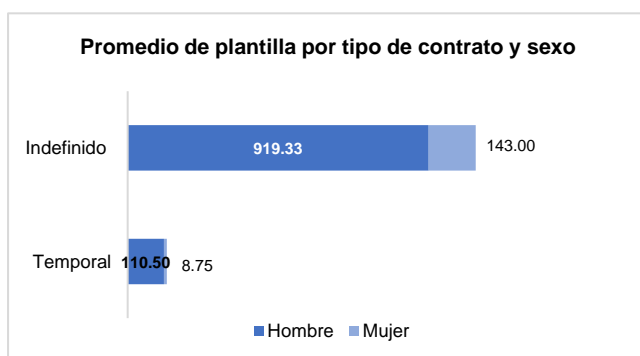
Plantilla media

En 2023 la plantilla media se situó en 1.182 empleados frente a los 1.283 del año anterior. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos indefinidos se situó en el 90%, suponiendo un aumento del 10% con respecto al ejercicio anterior (80% en 2022) y los contratos a tiempo completo en un 91% al igual que el año anterior, tal y como se detalla en las siguientes tablas:

Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 2022									
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	0,00	0,00	0,00	0,00
	30-49	14,08	2,00	0,00	0,00	42,33	0,00	0,00	0,00
	> 50	5,00	0,00	0,00	0,00	21,83	0,08	0,00	2,67

Total ejecutivos		19,08	2,00	0,00	0,00	64,16	0,08	0,00	2,67
Operarios	<29	0,08	0,00	0,00	0,00	10,83	0,58	12,83	0,58
	30-49	1,00	0,00	0,00	0,00	304,00	7,08	98,42	1,00
	> 50	1,08	0,00	0,00	0,00	298,08	2,83	61,75	41,42
Total operarios		2,16	0,00	0,00	0,00	612,91	10,49	173,00	43,00
Técnicos	<29	3,00	0,00	0,58	0,00	18,83	0,00	10,00	0,58
	30-49	50,00	23,75	2,00	0,83	112,83	8,92	9,08	0,00
	> 50	31,58	1,00	0,00	5,33	58,92	5,08	0,00	11,17
Total técnicos		84,58	24,75	2,58	6,16	190,58	14,00	19,08	11,75
Total		105,82	26,75	2,58	6,16	867,65	24,57	192,08	57,42

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 2023 se produjeron 18 despidos, todos de hombres, (36 en 2022). La mayoría de los despidos se situaron en la categoría de operarios y de la franja de edad situada entre 30 y 50 años, tal y como aparece desglosado en las siguientes tablas:

Despidos por sexo	2022	2023
Mujer	1	0
Hombres	35	18
Total	36	18

Despidos por categoría profesional	2022	2023
Ejecutivos	15	4
Operarios	18	12
Técnicos	3	2
Total	36	18

Despidos por edad	2022	2023
>50	4	8
30-50	23	9
<29	9	1
Total	36	18

El número de horas de absentismo en el ejercicio 2023 alcanzó la cifra de 126.100 horas (129.510 horas en el 2022), lo que supone un ratio de absentismo del 6,49% (6,11% en 2022).

5.2. Gestión de la formación

En COFELY una de las principales ventajas competitivas es la formación y el desarrollo de los empleados. Esto se consigue adaptando las habilidades de los empleados a las demandas cambiantes del mercado y fomentando la cultura corporativa.

La compañía dispone de un **procedimiento formativo** que está integrado en el sistema de gestión y que 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, *core business*, técnica o específica, atendiendo a que aplique a un determinado perfil de la compañía, esté destinada a mejorar el conocimiento del negocio o la cultura, busque mejorar las competencias de carácter técnico o esté dirigida a áreas específicas de la empresa.

En el ejercicio anterior se realizó un cambio en la temporalidad en el despliegue del Plan Anual de Formación, haciéndolo coincidir con un año académico (Septiembre a Julio), lo que evita ofertar programas en verano, que coinciden con la jornada intensiva.

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

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

A su vez, se implementan diversos **programas de desarrollo** que contribuyen a fortalecer la cultura organizacional, identificar personas con potencial como líderes, así como fortalecer las habilidades de aquellos que lideran personas. Durante 2023, se desarrollaron los siguientes programas:

- **Power Up:** programa de desarrollo para los empleados menores de 30 años, que tiene como principal objetivo integrarlos en la cultura ENGIE, ayudarles a comenzar su desarrollo en la compañía creando valor añadido y sentimiento de pertenencia.
- **Local UP!:** El Boost local está dirigido a los mandos intermedios de la compañía que se han detectado como altos potenciales de liderazgo. Este programa tiene como objetivo acompañarlos en el desarrollo de las habilidades que necesitan como futuros líderes de la compañía.

Durante 24 meses los empleados que pertenecen al programa participan en formaciones específicas de autodesarrollo, liderazgo e innovación.

- **People Leadership Program:** Este programa se ha rediseñado en contenido y formato aprovechando que ha cambiado el modelo de liderazgo en ENGIE.

Está enfocado a formar en liderazgo y gestión de equipo a todos los Managers de la compañía. El programa consta de 5 módulos:

- Engie Ways of Leading (EWOL)
- Autoliderazgo y Autodirección
- Gestión de Conflictos
- Influencia Transversal y Entorno de Confianza
- Comunicación: Presentaciones de alto impacto

Durante el año ejercicio se impartieron 19.359 horas de formación (23.728 en 2022), lo que equivale a 17,38 horas de formación por empleado frente a las 17,76 horas de formación por empleado en 2022.

Del total de la formación se ha impartido 16.359 (84%) horas a hombres y 3.166 (16%) horas a mujeres. La formación se imparte en distintas modalidades: presencial, mixto, e-learning.

Las horas de formación se han reducido un 18%, debido a que en el ejercicio anterior se realizaron las renovaciones obligatorias de la formación en salud y seguridad, tal y como se detalla en la tabla horas de formación por temática.

Horas formación por categoría profesional		
	2022	2023
Ejecutivos	1.918	2.661
Técnicos	6.893	6.006
Operarios	14.542	10.645
Becarios	375	48
Total	23.728	19.359

Con respecto a la temática de la formación impartida el 39% corresponde a formación de seguridad, el 33% a aspectos técnicos, el 22% a aspectos de desarrollo, y el 6% a formación en idiomas.

Horas formación por temática		
	2022	2023
Técnica	6.276	6.303
Seguridad	13.740	7.496
Desarrollo	3.712	4.336
Idiomas	-	1.225
Total	23.728	19.359

La formación por modalidad se ha impartido mayoritariamente en presencial (45%), seguida de e-learning (41%) y finalmente modalidad mixta (14%).

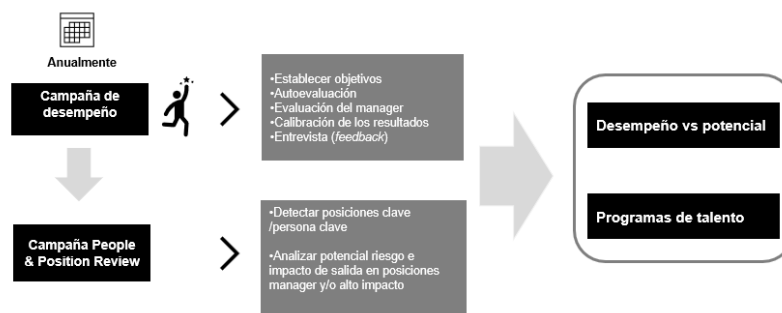
Horas formación por modalidad		
	2022	2023
Presencial	8.598	8.628
Mixto	4.673	2.700
E-learning	10.457	8.031
Total	23.728	19.359

5.3. Evaluación de desempeño

COFELY dispone de un proceso de evaluación del desempeño en el que además de facilitar el despliegue del potencial de cada uno de los empleados se evalúa el nivel de compromiso e implicación en la consecución de los objetivos empresariales.

La evaluación de desempeño tiene como finalidad:

- Alentar el buen desempeño, además de dar reconocimiento a los méritos y resultados obtenidos.
- Fijar objetivos para el año siguiente.
- Pactar un plan de desarrollo entre el evaluado y el evaluador que estará dirigido a mejorar el rendimiento y desarrollar nuevas habilidades.
- Corregir posibles desviaciones con respecto a los objetivos previamente establecidos.
- Detectar potencial y definir planes de sucesión a partir del ejercicio People & Position Review (PPR) por el que se analiza el potencial, el desempeño, el riesgo de salida e impacto de la salida de todas las posiciones de manager y/o de alto impacto para el negocio.



Proceso de evaluación de desempeño

Durante 2023, a nivel de Grupo ENGIE en España se han realizado las evaluaciones de desempeño al 94% de los puestos no operarios y al 68% de los operarios.

Política retributiva

A continuación, se detalla la remuneración media de COFELY desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional de los años 2022 y 2023, así como la brecha salarial. Datos en euros.

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional. Brecha salarial									
		2022				2023			
Clasificación profesional	Edad	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial
Ejecutivos	<29	*	*	*	*	48.702	*	48.702	**
	30-49	61.975	55.309	60.282	1,12	61.273	53.266	58.985	1,15
	>50	89.756	97.476	90.926	0,92	69.236	88.931	72.300	0,78
Operarios	<29	20.126	*	20.126	*	18.703	*	18.703	*
	30-49	26.716	27.157	26.717	0,98	27.228	28.222	27.230	0,96
	>50	27.318	17.986	27.277	1,52	26.158	31.853	26.185	0,82

Técnicos	<29	25.033	16.163	23.851	1,55	24.517	16.683	22.480	1,47
	30-49	34.747	30.994	33.389	1,12	34.605	30.015	32.611	1,15
	>50	39.865	31.493	37.208	1,27	36.249	27.571	33.026	1,31
Total General		31.158	35.011	31.568	1,18	31.139	34.327	31.562	0,91

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

Nota 1. Los datos se han calculado sobre salario fijo e importes variables y de acuerdo con el criterio Headcount.

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, entendiéndola 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 la sociedad.

En los ejercicios 2023 y 2022 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 2022 y 2023.

5.4. Igualdad y diversidad

En COFELY la diversidad y la inclusión están en el centro de la cultura empresarial. Crear entornos de trabajo solidarios e inclusivos, que cuiden el bienestar mental de las personas, para que todas y cada una de ellas cuenten y se sientan libres para dar lo mejor de sí mismas. Este compromiso se manifiesta a nivel de Grupo ENGIE en España a través de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (Be.U@Engie), la Carta Ética y la Guía Práctica de Ética.

El compromiso del Grupo por contribuir a un mundo inclusivo, convencidos de que, al aunar las diferencias, escuchar unos a otros, plantear retos y construir juntos constituye una poderosa palanca de creatividad y rendimiento, al tiempo que refuerza su atractivo. Así como valorar las diferencias de las personas, son una fuente de riqueza.

La compañía a través de la Política Be.U@ENGIE ha unido una visión y un compromiso en el que la Be.U es “**ser nosotros mismos, permanecer unidos** porque tenemos un objetivo en común y **ser únicos** porque todos somos diferentes y debemos sentirnos libres para ser una mejor versión en el trabajo”.

La compañía considera la Diversidad como una fuente de riqueza que ayuda al Grupo a alcanzar su ambición; la Equidad es un compromiso para garantizar la igualdad de oportunidades y proporcionar los medios para formar parte de un entorno de trabajo solidario; y la inclusión porque cada persona es única, cada empleado debe sentirse bien en su entorno laboral.

La Política se centra en cinco pilares:

- **Igualdad de género**, a través de planes de acción para apoyar a las mujeres a lo largo de su carrera y atraer a más mujeres a puestos técnicos.
- **Orígenes**, aumenta la diversidad y valorar la riqueza de los orígenes. Esto hace referencia a la cultura, al origen, nacionalidad, etc.
- **Cuestiones LGBTQ+**, promover la inclusión de personas LGBTQ+ para que se sientan incluidas y respetadas.

- **Capacidades**, adaptar las modalidades y condiciones de trabajo para acoger e incluir personas con cualquier discapacidad.
- **Diferentes generaciones**, aprovechar el talento y la energía de las personas de distintas generaciones.

Por otro lado, en la **Carta Ética y Guía Práctica de Ética**, se definen los principios éticos de la compañía. En el principio tres se establece el respeto en cualquier circunstancia de los derechos de las personas, su dignidad, singularidad y el respeto de las diferentes culturas.

A su vez en el procedimiento de Atracción y Reclutamiento también se establece el respeto a la igualdad de oportunidades y la promoción de la no discriminación. A través de ello, se garantiza la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de sus clientes, accionistas, empleados y comunidad.

Adicionalmente, COFELY dispone de un Plan de Igualdad en el que se establece como objetivos:

- Garantizar y promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Aplicar medidas correctoras para conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional.
- Garantizar que la gestión de RRHH cumple con los requisitos legales en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover el principio de igualdad de oportunidades entre toda la plantilla con el objetivo de implicar a todo el personal.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social de la empresa para conseguir una mayor calidad de vida de sus empleados.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.
- Proporcionar formación adecuada a las personas que lo necesiten.
- Consideración específica de los supuestos de riesgo en el embarazo.
- Establecer un Protocolo de actuaciones para los casos de acoso sexual, acoso moral y violencia de género.

Dicho Plan de Igualdad se encuentra en proceso de negociación. COFELY también dispone de un protocolo de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo, que se encuentra en proceso de actualización y forma también parte de la negociación del plan de igualdad.

Se han adoptado medidas adicionales a las nombradas a lo largo de este subapartado para promover la igualdad y el trato de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de las que destacan:

- Programa de desarrollo para mujeres en posiciones de mandos intermedios.
- Formación a mujeres en posiciones de manager con programas internos y externos de liderazgo.
- Participación en el Proyecto Mujer e Ingeniería de la Real Academia de Ingeniería mediante el “mentoring” de mujeres estudiantes de carreras STEM.

Además, el Grupo cuenta con un Foro para la Igualdad que realiza el seguimiento y control de la aplicación del principio de igualdad y las medidas incluidas en el Plan de Igualdad. Se mantienen reuniones en el seno del Foro con carácter periódico, así como con carácter extraordinario de ser necesario.

- **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 2023 la plantilla promedio de personas con alguna discapacidad ha sido de 11,42 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 123.376,40 euros, lo que equivaldría a la contratación de 5 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.

- Diversidad en Órganos de gobierno

Los miembros del Consejo de Administración al cierre del ejercicio eran tres, todos de ellos hombres. En la actualidad no hay consejeros que presenten algún tipo de discapacidad.

5.5. 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. Pero siempre está encuadrado en el marco regulador del Convenio Colectivo estatal, los convenios provinciales y el Estatuto de los Trabajadores.

Además, la empresa garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a suspensiones de contrato por razón de maternidad o paternidad, excedencias para el cuidado de hijos menores y familiares dependientes o permisos retribuidos por lactancia, cuidado de familiares, hospitalización etc., así como todas aquellas disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo que mejoren lo establecido en la legislación.

Aunque en la actualidad no existe una política formal con indicadores de conciliación, si existen medidas tendentes a facilitar la conciliación, 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).

En la actualidad no existe una política formal en materia de desconexión laboral. Aunque existe un compromiso recogido en el convenio colectivo de COFELY de constituir una mesa paritaria en la que abordar el derecho a la desconexión digital.

5.6. Satisfacción de los empleados

ENGIE&Me es la encuesta anual de compromiso del Grupo. Los resultados se analizan a nivel de compañía y por cada uno de los negocios.

Los resultados del negocio de *Energy Solutions*, (área de negocio en que se incluyen las actividades COFELY) son: un nivel de participación del 80%, cuatro puntos por encima de 2022, 89% se siente orgulloso de trabajar en ENGIE; el 87% cree firmemente en los objetivos y metas de ENGIE; el 91% cree en la capacidad del Grupo para acelerar la descarbonización y un 88% considera que ENGIE es una empresa socialmente responsable y el 87% tiene un compromiso sostenible.

Las cifras clave para los departamentos transversales englobados en T&G (Transformación y Geografías), y en la que gran parte de los empleados pertenecen a COFELY, muestran un nivel de participación del 97%, siete puntos por encima de la participación en 2022; el 94% se siente orgulloso de formar parte de ENGIE; el 95% cree firmemente en los objetivos y metas de ENGIE; el 96% cree en la capacidad del Grupo para acelerar la descarbonización; el 90% considera que ENGIE es una empresa socialmente responsable y el 88% tiene un compromiso sostenido.

Los aspectos mejor evaluados han sido el compromiso, la estrategia y la seguridad. Por otro lado, las principales áreas de mejora identificadas han sido la comunicación, el desarrollo de personas y el procedimiento y simplificación.

A raíz de los resultados, ENGIE en España seguirá poniendo en marcha diversas acciones, encaminadas en la eficiencia, comunicación y cultura de desarrollo.

5.7. Diálogo Social

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

6. 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 formados por un responsable de área y 8 técnicos distribuidos en las oficinas de Madrid (5) y Barcelona (3). Estos técnicos de PRL 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 dispone de la herramienta 6 Conecta, que se implantó en el año 2022. Esta solución ha permitido un gran avance porque ha contribuido a optimizar los procesos, agilizar las actuaciones y hacer mucho más participes 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.

En 2021, teniendo en cuenta la Política y las pautas básicas de Prevención establecidas por la Dirección del Grupo, se elaboró el Plan de Prevención para el periodo comprendido entre el 2021-2023, con el fin de lograr que el objetivo de mejora de las condiciones de trabajo se materializara en la reducción de accidentes e incidentes registrados, la reducción del absentismo en el trabajo, así como en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

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.

Control de riesgos en los centros

La herramienta fundamental del Grupo para conocer y gestionar los riesgos presentes en la actividad es la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. De esta forma se pueden adoptar las medidas preventivas adecuadas a cada situación.

Las evaluaciones de riesgos generales son revisadas como máximo cada tres años o cuando se dan circunstancias especiales, y en las evaluaciones de riesgos específicas de cada contrato de mantenimiento se revisan como mínimo cada 3 años. En el año 2023 se han realizado las evaluaciones de riesgos de los nuevos centros, así como aquellas revisiones trianuales correspondientes.

Los principales riesgos que se han detectado durante las visitas de seguridad y las evaluaciones de riesgo realizadas son: caídas a distinto nivel (24%), caídas al mismo nivel (8%) y contactos eléctricos (6%). Para minimizar estos riesgos y de acuerdo con las actividades a llevar a cabo se establece el uso obligatorio de los EPIs (equipos de protección individual) correspondientes (cascos de seguridad, calzado, arneses, pantallas de protección eléctrica, etc.); así como el correcto seguimiento de las instrucciones/protocolos establecidos.

Por otro lado, también se analizan las posibles situaciones de emergencia en cada centro de trabajo, desarrollando y elaborando los Planes de Emergencia correspondientes a cada centro. Con el fin de verificar estos planes se realizan anualmente simulacros de emergencia.

Adicionalmente de las auditorías internas y externas propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, se realizan periódicamente auditorías legales de acuerdo con la normativa vigente. En el año 2023 se obtuvo el correspondiente certificado de conformidad con la auditoría legal.

Trasladar una cultura y compromiso con la seguridad de la salud a las subcontratas es un objetivo relevante para el Grupo. Por ello, para gestionar la coordinación de actividades, se dispone de la plataforma e-coordinada. En el año 2023 se ha ido mejorando esta plataforma con la realización de las siguientes acciones:

- Actualización de los formatos de documentación que se entregan a las empresas subcontratadas a través de la plataforma.
- Adecuación de la solicitud de los documentos en función de la actividad a realizar.
- Introducción de la app E-Pocket para comprobar que los trabajadores de las subcontratas tienen la documentación pertinente subida y validada, previa a su entrada en los centros de trabajo.
- Preparación de webinars para los Jefes de Proyecto para que conozcan la aplicación e-coordina, y posteriormente realicen el seguimiento de la documentación de las subcontratas.

Ninguna actividad con riesgo

Para la correcta y completa integración de la prevención en todos los niveles de la organización, es fundamental la implementación de una cultura preventiva en la compañía, que se desarrolla mediante una comunicación constante, y una concienciación y formación adecuada.

Este proceso de formación/información se inicia el día de la incorporación del trabajador a la empresa, dónde se le traslada la Política de Seguridad y Salud; la carta de prevención de riesgos laborales; el Manual de Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Calidad; así como la evaluación de riesgos específica para su puesto de trabajo.

A través de una Matriz de Formación, se establece la formación en PRL que debe recibir cada trabajador en función de su puesto de trabajo y del nivel del riesgo al que está expuesto. Esta formación en PRL puede ser desde más general como la formación específica en el puesto de trabajo y la formación nivel básico PRL, hasta cursos de formación especiales (trabajos en altura, uso de maquinaria, trabajos en espacios confinados, montaje de andamios, manipulación de productos químicos, atmósferas explosivas, uso de sistemas de bloqueo, primeros auxilios y emergencias) que, por razones de la actividad a desarrollar, exigencias reglamentarias o de clientes se deben realizar.

El Grupo cuenta con mecanismos de comunicación interna que resultan fundamentales para prevenir accidentes y preservar la seguridad y salud de los empleados. Entre las herramientas de comunicación principales están:

- **Intranet Yes!:** publicación de toda la información de interés en materia de prevención de riesgos laborales (seguimiento de la accidentabilidad, documentación e información PRL, evaluaciones de riesgos, etc.).
- **Buzón de sugerencias:** dónde los trabajadores pueden trasladar sus inquietudes a nivel preventivo a la compañía.
- **Webinars:** realización de webinars sobre diferentes temáticas. En el año 2023 se han llevado a cabo 3: “Visitas de comportamiento seguro” (información de cómo realizar y reportar las visitas de comportamiento seguro), “Incluso en verano debo estar seguro” (concienciación sobre la importancia de permanecer en alerta en materia de seguridad y salud durante los meses de verano, así como trasladar el protocolo de actuación para trabajos con riesgos de estrés térmico), y “OPS-Observación Preventiva de Seguridad” (mejorar la cultura de seguridad y salud en la empresa, a través de la identificación de condiciones inseguras que pueden provocar accidentes de trabajo, así como el establecimiento de las medidas correctivas correspondientes).
- **Campañas de Seguridad y Salud:** planificación de diferentes campañas con temáticas relacionadas con seguridad y salud, que son divulgadas mediante correo electrónico y publicadas en la intranet. En el año 2023 se han realizado 6: “Campaña de vacunación contra la gripe”, “Frente a las altas temperaturas...¡Protégete del Calor! (información sobre el nuevo protocolo de actuación para trabajos con riesgo de estrés térmico), “Alerta ONE SAFETY ¡Actúa! Ante los riesgos eléctricos” (campaña de seguridad para prevenir accidentes graves o mortales debidos a riesgos eléctricos), “Consejos para cuidarte en navidad” (sensibilización sobre la importancia de mantenerse seguro incluso durante las fiestas de navidad), y “En las fiestas, no olvides cuidarte. Cuidarte para cuidar” (sensibilización sobre la importancia de tomar medidas sanitarias, como el uso de la mascarilla para evitar la exposición a virus circulantes).
- **Celebración de la semana de la seguridad** en el mes de abril.
- **Charlas de 5 minutos de Seguridad:** son realizadas por los Jefes de Equipos/Encargados de Obra/Supervisores de Planta o Jefes de Proyecto en sus centros de trabajo, como mínimo una

vez al mes, con el objeto de garantizar la seguridad en los centros de trabajo asignados, y promover una mayor concienciación de su equipo.

- **Realización de Visitas de Comportamiento Seguro (VCS):** permiten verificar la aplicación de las políticas de seguridad de la compañía por los Managers, y transmitir la preocupación existente desde todos los niveles de la empresa a todos los trabajadores, así como a las subcontratas. Los resultados de estas visitas se incorporan al análisis de desviaciones de la compañía, para corregirlas o generar lecciones aprendidas de aplicación a toda la organización.
- **Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS):** herramienta a disposición de los Jefes de Proyecto, Jefes de Equipo y Encargados con el fin de valorar la implantación de las normas de seguridad y las exigencias del sistema de gestión de la compañía, tanto para el personal propio como para las empresas subcontratistas; así como mecanismo de control previo a las operaciones de alto riesgo.
- **Elaboración o actualización de protocolos:** Durante el año 2023 se han elaborado los siguientes nuevos protocolos: “Protocolo trabajos en cubiertas” y “Protocolo de seguridad para trabajos en zanjas”, y se han actualizado los siguientes: “Protocolo para trabajos con riesgos eléctricos de baja tensión”, “Protocolo para trabajos con riesgos eléctricos de Alta Tensión”, y “Protocolo seguridad trabajos en espacios confinados”.

Adicionalmente en el año 2023 se han actualizado la mayoría de procedimientos y documentos relacionados con PRL, con el objetivo de simplificar y adaptar a la nueva realidad de la organización el SGI.

La estrecha colaboración entre todas las partes interesadas es esencial para implementar la Política de Seguridad y Salud para todos los empleados. Alineados con esa idea, de acuerdo al número de trabajadores de cada oficina se disponen de delegados de prevención (25 en COFELY); y Comités de Seguridad y Salud en Madrid y Barcelona que se reúnen como mínimo trimestralmente con objeto de analizar las actuaciones formativas, el seguimiento de la planificación preventiva y la situación de los accidentes de trabajo. Adicionalmente, se reúne la Mesa Nacional de Seguridad y Salud del Grupo semestralmente, que está compuesta por representantes de los Comités de Seguridad y Salud, y el SPM, con objeto de compartir información y experiencias.

Para llegar al objetivo de cero accidentes, la investigación de los accidentes es un elemento esencial para detectar situaciones inseguras y corregirlas. Para ello, se dispone de un procedimiento “Investigación de accidentes e incidentes”, que establece la definición de las acciones a realizar y las directrices a seguir cuando se produzcan accidentes de trabajo con baja o sin baja, recaídas, incidentes o un HIPO (evento que da lugar a un incidente con consecuencia o un cuasi accidente que podría haber dado lugar a un accidente muy grave o mortal), garantizando así, la comunicación inmediata del evento no deseado, la gestión e investigación del mismo, y posteriormente la información y comunicación a la totalidad de los trabajadores y al Grupo ENGIE.

En caso de ocurrir accidentes graves, muy graves, mortales o HIPO se crea un grupo de trabajo, se realiza un análisis exhaustivo de la causa raíz siendo obligatoria para graves y mortales la metodología TAPROOT (desde Q4 de 2023), y posteriormente se comunican al Responsable de Seguridad y Salud de la Unidad de Negocio y a la Dirección de Seguridad y Salud del Grupo.

Todos los accidentes o incidentes o situaciones HIPO son comunicadas a través de la Intranet Yes! para favorecer la difusión de las medidas y las lecciones aprendidas e incrementar la concienciación. El objetivo fundamental es minimizar y conseguir eliminar las situaciones de riesgo que puedan impactar en la seguridad o salud de cualquier empleado o trabajador en cualquier centro del Grupo.

Adicionalmente, se comunica mensualmente la accidentabilidad a las direcciones de área en las reuniones de los Comités de Delegación y/o Dirección y en el COMEX (Comité Ejecutivo); así como en las reuniones periódicas de los Comités de Seguridad y Salud, y en la Mesa Nacional de Seguridad y Salud.

En el ejercicio 2023, se han producido 11 accidentes de trabajo en COFELY, siendo 5 con baja laboral (todos los accidentes fueron de hombres), y ninguno de estos accidentes tuvo consecuencias mortales. Esto representa una reducción de la mitad con respecto a los 24 accidentes que tuvieron lugar en 2022, de los cuales 10 con baja.

De los accidentes ocurridos con baja los principales resultados son los siguientes:

- Todos los accidentes se han dado en el área de EPS (Energy Performance Services), y principalmente en la actividad de terciario.
- La mitad han ocurrido por caídas a distinto nivel, seguido de sobreesfuerzos.
- Principalmente en trabajadores de >55 años, y con una antigüedad superior a 10 años.

Para mitigar estos accidentes se han realizado webinars y workshops con equipos del área de industrial.

Adicionalmente de los accidentes de trabajo se detectaron 3 HIPO en el ejercicio 2023 relacionados con riesgo eléctrico (27 HIPO en 2022 de los cuales un 70% relacionados con riesgo de caídas en altura). El motivo de la variación de los datos con respecto al año 2022, es debido a que en el año 2023 se modificó la definición de HIPO por el Grupo, eliminando aquellos asociados a condiciones inseguras.

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

Índices de siniestralidad	2022*	2023	Evolución
Índice de frecuencia	4,5	2,76	-45%
Índice de gravedad	0,11	0,28	153%

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

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

*Se ha corregido el dato reportado en el EINF 2022 por una incorrección en los datos.

Índices desglosados por sexo	2022		2023	
	Índice de frecuencia	Índice de gravedad*	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
Hombres	4,99	0,12	2,5	0,32
Mujeres	0	0	0	0

*Se ha corregido el dato reportado en el EINF 2022 por una incorrección en los datos.

En cuanto a los índices de accidentabilidad con respecto a los datos de 2022, ha disminuido el índice de frecuencia un 45% principalmente asociado a una mayor concienciación. Y el índice de severidad ha aumentado un 153%, clasificándose los accidentes como leves en el año 2022 y el año 2023, si bien en algunos casos el proceso de recuperación ha sido de mayor duración.

En el año 2023 no se ha registrado ningún caso que pudiera ser considerado como enfermedad profesional.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se garantiza a través del servicio de prevención ajeno. Para ello, se ofrece la realización de reconocimientos iniciales de salud, después de ausencias prolongadas, y de forma anual a todos los trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo de cada trabajador. Estos reconocimientos son de carácter voluntario, salvo las situaciones recogidas en el art. 22 de la Ley de PRL.

Calidad de vida en el trabajo

En el compromiso de avanzar hacia un modelo de empresa saludable, mediante la promoción de la salud, seguridad, bienestar y sostenibilidad del ambiente de trabajo, se establecieron en el Plan de Prevención 2021-2023 cuatro ejes de mejora:

- Establecer un marco de confianza y compromiso saludable en la eficacia organizacional, en base a un liderazgo del cambio, que tiene como herramientas principales la comunicación y la transmisión de confianza y transparencia.
- Implantar un modelo-sistema de empresa saludable para la mejora de las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores.

Durante el año 2023 se ha realizado un estudio de calidad de vida en el trabajo. Para ello, se envió a 1.416 empleados de ENGIE en España el cuestionario EQUER-P para la evaluación de riesgos psicosociales, en el que se mide la escala de estrés (PSS) y la escala de ansiedad y depresión (HAD). El cuestionario tuvo una tasa de participación del 75,8% (1.073 empleados), considerándose como óptimo para la realización del estudio. Las conclusiones son las siguientes:

- No se han detectado riesgos significativos.
- La situación de salud de la empresa está en márgenes buenos.
- Los factores psicosociales evaluados de forma global se encuentran entre trivial y tolerable, por lo tanto, el nivel de malestar psicológico obtenido es bajo.

De acuerdo con el análisis de los resultados se generará un plan de acción conjunto del Grupo en el 2024, para mejorar la calidad de vida en el trabajo de la plantilla.

- Enfatizar la comunicación de información a través de píldoras informativas, webinars y blogs para trasladar consejos sobre gestión emocional, hábitos de vida saludable y sobre que son, y como identificar riesgos psicosociales.

Durante el año 2023 con motivo de la realización del estudio de calidad de vida en el trabajo, se realizó un webinar “Evaluación de riesgos psicosociales” con el fin de sensibilizar sobre la importancia de la realización de la encuesta de riesgos psicosociales.

Adicionalmente se han realizado 3 blogs sobre: “Nuevos hábitos-Vapeo”, “Desconexión digital” y “La era post-Covid”.

- Mejorar la salud física de los trabajadores a través de talleres como por ejemplo escuela de espalda.

Estaba previsto para el año 2023 la realización del taller de escuela de espalda, así como una formación para prevenir cuadros de ictus, pero se han trasladado al año 2024.

7. Excelencia operativa

7.1. Gestión integrada

COFELY apuesta por la excelencia en sus soluciones y, como muestra de garantía y confianza comparte y se compromete con sus Grupos de Interés a través de las siguientes Políticas:

- **Política de Calidad, Medio Ambiente y RSC:** establece un código de comportamiento para adoptar las acciones necesarias en todos los niveles del Grupo que permitan el cumplimiento de la legislación vigente que nos aplica, la satisfacción de las necesidades de nuestras partes interesadas, la protección del medio ambiente, la sostenibilidad y la mejora continua. El fin último de esta Política es el de contribuir a alcanzar el propósito de ENGIE de ser líderes en la transición a una economía neutra en carbono a través de la reducción del consumo energético mediante soluciones más respetuosas con el medio ambiente, garantizando la satisfacción de las partes interesadas.

- **Política de Gestión Energética:** promueve la adopción de acciones necesarias para la mejora de la eficiencia energética, minimizando el consumo e impacto energético de nuestras actividades.
- **Política de Compras Sostenibles:** su objetivo es trasladar los compromisos en materia de sostenibilidad a toda la cadena de suministro.
- **Política de Seguridad Nuclear:** su fin último es reducir impactos y minimizar riesgos sobre las personas y el medio debido a radiaciones ionizantes.
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** tiene el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable con accidentes cero.

En el año 2023, se publicó una nueva versión del procedimiento de Gestión de la Información Documentada, en el que se incluye una nueva categoría de documento denominada “política”. Por ello, en todas estas políticas se ha modificado la codificación, si bien su contenido no ha cambiado. Así, la última versión de las distintas políticas es de fecha 13/09/2023.

Todas las políticas se encuentran a disposición de las partes interesadas en los siguientes canales de información y comunicación:

- Página web de ENGIE en España.
- Intranet Yes!.
- Portal de proveedores.
- Cartelería física.

Para el cumplimiento de estas políticas, COFELY cuenta con un Sistema de Gestión Integrado (en adelante SGI), que integra los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, gestión energética, salud y seguridad laboral, antisoborno y compras sostenibles.

Dichos sistemas de gestión acreditan el cumplimiento de los estándares internacionales en cada una de las áreas que integran su SGI y que son las que a continuación se detallan:

- ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de la Calidad.
- ISO 14001:2015 de Sistemas de Gestión Ambiental.
- ISO 50001:2018 de Sistemas de Gestión Energética.
- ISO 45001:2018 de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- ISO 37001:2016 de Sistemas de Gestión Antisoborno.
- ISO 20400:2017 de Compras Sostenibles.

A lo largo del ejercicio 2023 se superaron las correspondientes auditorías, realizadas por entidades externas, permitiendo mantener dichas certificaciones. Este año se ha optado por una certificación a nivel Grupo ENGIE en España, en vez de certificados individuales, incluyéndose en el alcance COFELY.

Adicionalmente, en el año 2023 se ha trabajado en la adaptación y creación de los documentos del SGI, para la certificación en 2024 del sistema de gestión de compliance penal de acuerdo con la norma UNE 19601:2017 y SURE-EY System para la sostenibilidad de la biomasa.

El SGI tiene por objetivo garantizar la sostenibilidad, la gobernanza y el control operacional de las actividades. El SGI se basa en un modelo documentado en procesos, que pretende estructurar y simplificar la documentación del sistema, y ayudar a la organización a la implementación de los nuevos procesos a todos los niveles de la organización. Todo estos procesos se materializan en el Mapa de Procesos, representación gráfica de los procesos en la organización, y que están disponibles para todos los trabajadores en la Intranet Yes!.

En base al análisis del desempeño de los procesos, de los resultados de las auditorías, y del contexto de la organización, cada área establece los objetivos e indicadores de la organización, así como los planes de acción de acuerdo con el procedimiento “Gestión de Objetivos e Indicadores”, quedando registrados en el Programa de Objetivos ESG.

En la siguiente tabla se detallan los objetivos que se han llevado a cabo en el 2023 desde el área ESG; su grado de avance o cumplimiento de cada uno de ellos, teniendo en cuenta que algunos objetivos se planifican con un horizonte temporal de más de un año. También se indican si dichos objetivos son aplicables a COFELY:

Área	Objetivo	Estado	Aplicable a COFELY 2023
Medio Ambiente	Elaborar Planes de Gestión Ecológicos para las actividades de redes y cogeneración	En curso (90%)	No
	Elaborar Planes de Adaptación al Cambio Climático para los sitios industriales identificados como vulnerables	Implementado (100%)	No
	Mejorar el proceso de reporting al área de ESG de la gestión de residuos	En curso (70%)	Sí
Gobernanza	Establecer una sistemática común para la identificación, registro y seguimiento de las incidencias de los contratos, a excepción de las de PRL	En curso (80%)	Sí
	Adaptación del mapa de procesos y la información documentada del sistema de gestión relativa a ESG a la nueva realidad de la organización.	En curso (70%)	Sí
	Establecer una sistemática para hacer un seguimiento más cercano de los contratos por el área de ESG priorizando los contratos de mayor nivel.	En curso (70%)	Sí
RSC	Despliegue de la certificación SET (Sustainable Energy Transition) en proyectos renovables eólicos y solares.	Implementado (100%)	No
	Elaborar Planes de Gestión Social para los sitios industriales	Implementado (100%)	No
	Contribución a la descarbonización del Grupo ENGIE a través de soluciones para clientes, proyectos renovables y establecimiento de una hoja de ruta interna de descarbonización.	En curso (90%)	Sí

El cumplimiento de estos objetivos permite al SGI mejorar la gestión de procesos, identificar y abordar los riesgos asociados a su actividad, materializar sus oportunidades y mejorar la relación con sus clientes y otros grupos de interés adecuándose a sus necesidades y exigencias.

Durante el año 2023 las principales novedades que se han abordado en el SGI son:

- Creación o revisión de la mayoría de los procedimientos y documentos derivados de las áreas de PRL y ESG.
- Acompañamiento desde ESG a otras áreas de la organización para la revisión de sus documentos que se publicarán en 2024, entre otros de Ética y Compliance, y Formación.
- Integración y actualización de una instrucción técnica de mantenimiento.
- Publicación en octubre de 2023 del nuevo Mapa de Procesos.

Todas estas actuaciones tienen el objetivo de simplificar, adaptar a la nueva realidad de la organización el SGI, y alinearlos con el ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), así como integrar el área de ESG en todos los niveles.

7.2. Satisfacción del cliente

La ambición del Grupo es que sus clientes tengan el acompañamiento necesario junto con respuestas adaptadas a cada una de las necesidades que les van surgiendo, a través de un enfoque lo más personalizado posible.

En el último trimestre del año 2023, se llevaron a cabo las mediciones de satisfacción tomando como base el procedimiento “Evaluación de la Satisfacción del Cliente”. En este procedimiento se describe la metodología utilizada para conocer el grado de satisfacción de los clientes en los servicios prestados, entender sus necesidades y expectativas, así como detectar áreas de mejora. Todo con el fin último de conseguir una mayor satisfacción que derive en la continuidad de la relación.

Las encuestas se realizan anualmente (a partir del año 2023, anteriormente dos veces al año) a clientes activos, y que previamente han aceptado ser encuestados. A partir de 2024 dichas encuestas se realizarán cada 3 meses. El proceso se inicia con el envío de la encuesta por email a través de una plataforma online. Posteriormente se establece un margen de respuesta de 48 horas, y se realiza un segundo envío para aquellos contactos que no hayan respondido.

Las respuestas recibidas se analizan en base al siguiente indicador definido:

- **NPS (Net Promoter Score).** KPI de recomendación y fidelización, que permite medir la lealtad de un cliente, basada en la recomendación de los servicios prestados por ENGIE, y que pueden pronosticar su comportamiento cuando se realiza una acción determinada. En función de la respuesta en qué nivel recomendaría ENGIE entre 0 y 10, se clasifican en:
 - Promotores (puntuación entre 9 y 10): son leales y muy cercanos, incrementan su portfolio de productos contratados, y recomiendan a los demás que lo hagan.
 - Pasivos (puntuación entre 7 y 8): no están especialmente satisfechos y no existe certeza de su fidelidad.
 - Detractores (puntuación entre 0 y 6): clientes poco o nada satisfechos.

Para clientes clasificados como detractores, es decir con puntuaciones <7, se ha establecido la acción CATI (*Computer-assisted Telephone Interviewing*), que consiste en la realización de una llamada telefónica para conocer en detalle los motivos de su valoración y posibles puntos de mejora.

La siguiente tabla muestra los resultados correspondientes al año 2023 en comparación con el año 2022:

Datos	Junio 2022	Septiembre 2022	2023
N.º encuestados	343	313	344
Cientes que han participado	12	16	87
% participación	3,5	5,1	25
NPS	+0,0%	+50,0%	+18,39%

*Estos datos corresponden al total de las sociedades de ENGIE en España. Aunque no se pueden desagregar a nivel compañía, se consideran datos representativos para COFELY.

Las principales conclusiones de los resultados obtenidos, en comparación con los datos de 2022 son las siguientes:

- Se ha aumentado la participación significativamente por lo que se considera un resultado más adecuado a la realidad.
- Ninguno de los clientes considerados estratégicos respondió como detractor.
- Entre los promotores destacan como puntos fuertes la eficiencia, know-how, calidad del servicio, proximidad, dedicación, equipo técnico y confianza.
- Entre los detractores destacan como puntos débiles la gestión y ejecución, servicio al cliente, y retrasos en las reparaciones.
- Tras contactar con los detractores se han establecido planes de acción de mejora.

Todos los resultados son analizados y comunicados a los responsables de cada cliente, así como a su superior jerárquico, con la finalidad de implementar acciones y medidas que aumenten la satisfacción en caso de requerirse. Adicionalmente se comparten en los Comités de Seguimiento, y al área de ESG para su comunicación a la Alta Dirección.

7.3. Gestión de incidencias, no conformidades y reclamaciones

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 la procedencia de las mismas, son gestionadas bien por los propios responsables de los contratos con el apoyo del área ESG (aquellas relacionadas con contratos), bien por la propia área ESG (por ejemplo, aquellas relacionadas con auditorías), o bien por las áreas en las que son detectadas.

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. A final de año, desde ESG se centralizan todas, y se realiza un análisis, con el objeto de detectar su repetitividad o causas comunes, con el fin de evitar su repetición en el futuro y aprender de las lecciones aprendidas para que no ocurran en otro centro.

En 2023 se han reportado un total de 44 desviaciones en los contratos de COFELY, de las cuales 42 se han categorizado como incidencias (desviaciones de baja importancia detectadas), y 2 como no conformidad (incumplimiento de requisitos). De las incidencias casi un 83% corresponden a averías, estando las otras relacionadas con falta de documentación, atención de averías, e incidencias en sistemas (producción de calor y frío, red de distribución, y sistemas auxiliares), 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.

En cuanto a las no conformidades, se corresponden con una avería y un retraso en el suministro de materiales. Esta última no conformidad, aunque se abrió en 2022, se ha incluido dentro del registro del 2023 para su seguimiento y cierre de este ejercicio.

8. Gestión de compras

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, cuya última versión fue aprobada en junio de 2022, que define la organización y las reglas clave que permiten la implementación de los compromisos establecidos en la Carta de Compras del Grupo, siendo entre otros los siguientes:

- Seleccionar proveedores mediante un proceso justo, abierto y transparente, que ayuden a lograr el desempeño financiero y operativo del Grupo, y el objetivo *Net Zero Carbon* para 2045 en los 3 alcances.
- Desarrollar una relación equilibrada y a largo plazo con un conjunto de proveedores, identificando empresas especializadas e innovadoras, así como empresas inclusivas en la cadena de suministro.
- Acompañar la implementación de la política de Seguridad y Salud del Grupo en la cadena de suministro.

- Garantizar los deberes en materia de debida diligencia y respecto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- Respetar todas las leyes y regulaciones aplicables, entre ellas las relacionadas con las condiciones de pago, la competencia y el trabajo.

Adicionalmente en esta Política se establece la obligatoriedad de que en cualquier gasto superior a 25.000 €, se incorporen criterios de sostenibilidad.

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

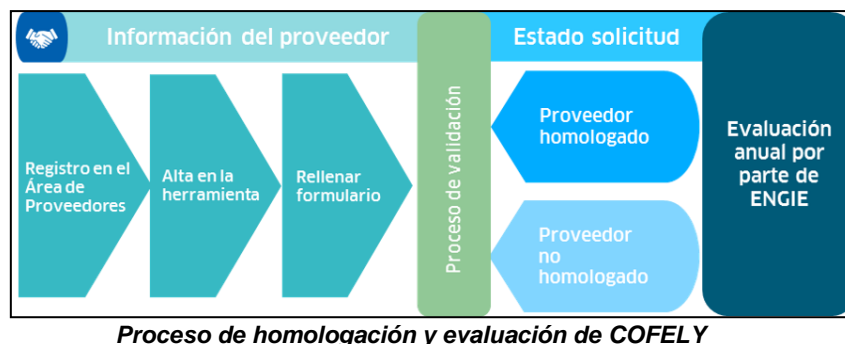
ENGIE en España está certificada en la norma ISO 20400:2017 de compras sostenibles desde 2020 (en 2023 se ha recertificado), ya que entiende la integración de criterios de sostenibilidad en las compras como una necesidad fundamental de su negocio, de alineación con su estrategia y de su propósito. Por ello, a través de la Política de Compras Sostenibles que se revisó y actualizó en 2022, se establece como fin último trasladar los compromisos de ENGIE en España en materia de sostenibilidad a toda la cadena de suministro.

8.1. Homologación y evaluación de proveedores

Los principales proveedores de COFELY son proveedores de materiales y de servicios, recurriendo también de manera habitual a subcontratas (según el criterio de número de pedidos gestionados en 2023, el 79% de las compras anuales corresponden a materiales, el 12% a servicios y el 9% a subcontratas).

COFELY es consciente de la importancia de las relaciones con los proveedores, por ello dispone de una plataforma para el registro, homologación, evaluación y plan de mejora de los proveedores (en adelante plataforma de proveedores). Esta solución permite establecer un control adecuado de los riesgos en la cadena de suministro, incrementar la transparencia, y la agilidad en los procesos de compras; así como dotar de un mayor control y fiabilidad a las relaciones con terceros.

Para suministrar productos o servicios a COFELY es necesario seguir el siguiente proceso de homologación y evaluación.



Para convertirse en proveedor homologado de COFELY es necesario cumplir los principales requisitos siguientes:

- Cumplimiento de determinados ratios económicos-financieros.
- Capacidad para atender a los requisitos técnicos, suministro de productos y servicios en los plazos de entrega y ejecución pactados.
- Adhesión a la Carta Ética y a la Guía Práctica de Ética de ENGIE en España; a las Política de Calidad, Medio Ambiente y RSC, Política de Seguridad Laboral, Política de Gestión energética, así como a las condiciones generales de contratación.

- Responsabilizarse de la veracidad de la información proporcionada y de mantener sus datos actualizados en el portal.

Asimismo, desde diciembre de 2023, se dispone de una herramienta de apoyo 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, donde 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.

Adicionalmente se dispone de la plataforma e-coordina para la coordinación de actividades empresariales. En este software se gestiona toda la documentación de las subcontratas en materia de prevención de riesgos laborales, para que puedan estar habilitados para el acceso y el desarrollo de sus actividades y trabajos tanto en las instalaciones propias de COFELY como en la de los clientes de forma segura, evitando de esta forma riesgos inherentes a la actividad.

El proceso de evaluación de proveedores se realiza anualmente en la plataforma de proveedores, para determinar si los proveedores están dentro de las 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, financiero, 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 (que se encuentra en proceso de revisión), 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 2023 había un total de 2.556 proveedores homologados, frente a los 2.210 homologados al cierre del ejercicio anterior.

Durante el año 2023 se evaluaron 130 proveedores, habiéndose evaluado 102 en el año 2022. La selección de estos proveedores para su evaluación se lleva a cabo o bien teniendo en cuenta su antigüedad de al menos 1 año y facturación acumulada anual superior a 100.000 € o número de pedidos, o bien que la evaluación se solicite por la Dirección de Compras o por los Category Leaders. La puntuación promedio sobre las evaluaciones cerradas fue de 74,12 sobre 100 (74,60 en 2022). De acuerdo a 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.

COFELY favorece, a su vez, la contratación local. De hecho, el 99,62% de los proveedores en 2023 estaban ubicados en España.

9. Gestión ambiental

COFELY se rige por la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa, la cual recoge los compromisos ambientales de ENGIE en España, que están orientados hacia la transición a una economía neutra en carbono a través de la protección del medio ambiente y el uso sostenible de los recursos, siempre garantizando la satisfacción de las distintas partes interesadas.

La gestión ambiental de COFELY se fundamenta en las normas ISO 14.001:2015 (Sistema de Gestión de Medio Ambiente) e ISO 50.001:2018 (Sistema de Gestión Energética). En el año 2023 se superaron satisfactoriamente las correspondientes auditorías externas de certificación de los procesos y actividades de COFELY de acuerdo con estas normas.

9.1. Gestión de riesgos ambientales

Como parte del sistema de gestión ambiental, la compañía dispone de diversas metodologías para evaluar los riesgos y aspectos ambientales, adaptados al tipo de actividad que desarrolla.

Existe una matriz de riesgos ambientales con un enfoque de ciclo de vida, dónde se identifican y evalúan los aspectos ambientales relevantes para cada actividad de COFELY (instalaciones, mantenimiento, contratos Facility Management y centros propios).

Posteriormente, se inicia el proceso de evaluación específica por **centro de trabajo**, para el cual se ha desarrollado una metodología propia. Dicha metodología consiste en la valoración de la significancia de los aspectos ambientales que se producen en la actividad en situación normal y de emergencia.

Respecto a la evaluación de los aspectos relacionados con situaciones normales, dicha evaluación está basada en tres criterios:

- Magnitud del aspecto, que puede ser la cantidad en el caso de que se pueda medir (residuos), o la frecuencia o duración del aspecto.
- Toxicidad o peligrosidad intrínseca del aspecto.
- Sensibilidad del medio en el que se encuentra la actividad, con respecto a dicho aspecto.

Se incluyen también en esta evaluación los aspectos indirectos, teniendo en cuenta la limitada influencia sobre los mismos, valorándose a través del comportamiento ambiental de subcontratas y proveedores.

En el caso de las obras, la evaluación de aspectos normales es ligeramente distinta usando criterios de frecuencia, magnitud y severidad.

Para los aspectos relacionados con situaciones de emergencia, la valoración es un producto de dos criterios: probabilidad de ocurrencia y gravedad en caso de ocurrencia.

En base a estas evaluaciones se pueden distinguir los aspectos significativos de aquellos que no lo son. El objeto de este proceso es priorizar las acciones de mejora, que deberán dirigirse principalmente hacia los significativos, pudiendo ser estas acciones de nueva implantación o modificación de las ya existentes.

Este proceso de identificación y evaluación de aspectos ambientales ha sido potenciado por COFELY en los tres últimos años de manera significativa.

De acuerdo a las distintas actividades de COFELY, entre los aspectos identificados más habituales se encuentran los consumos de energía y agua, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y otros contaminantes, los vertidos, los residuos gestionados, o emergencias como fugas de gases, derrames de productos químicos, riesgo de legionelosis o inundación, entre otros.

La prevención de los riesgos ambientales se gestiona desde el SGI, que cuenta con un equipo de ocho personas. En materia de prevención de riesgos ambientales el área de ESG se coordina con las siguientes personas:

- Risk Manager, para los riesgos ambientales de carácter estratégico.
- Ethic & Compliance Officer, para los riesgos de delitos contra el medio ambiente.
- Business Environmental Officer para los riesgos en los sitios industriales.
- Jefes de proyecto, como responsables de medio ambiente de los contratos que gestionan.

En la actualidad COFELY cuenta con un seguro de responsabilidad civil, renovable con carácter anual, que cubre los daños derivados por contaminación accidental y repentina en las instalaciones del asegurado hasta una cantidad de tres millones de euros en caso de siniestro.

9.2. Desempeño ambiental

Los objetivos en materia de gestión ambiental se abordan a través de planes de acción establecidos en el cuadro de mando, que son, a su vez, evaluados de forma periódica. Esta información se detalla en el apartado “Excelencia operativa” de este informe.

A nivel de Grupo ENGIE, existe un proceso de reporting ambiental anual, que es obligatorio para todas sus filiales, a través de la plataforma EARTH, y cuyos indicadores son verificados por auditores externos. En España la verificación es cada tres años, siendo la última en diciembre de 2021.

Los siguientes son los indicadores reportados y evaluados en EARTH para la actividad de COFELY:

- Residuos peligrosos gestionados.
- Residuos peligrosos recuperados o valorizados.
- Residuos no peligrosos gestionados.
- Residuos no peligrosos recuperados o valorizados.
- Consumo de combustible diésel de la flota de vehículos.
- Consumo de combustible gasolina de la flota de vehículos.
- Fugas de GEI en centros propios.

9.3. Lucha contra el cambio climático

ENGIE sitúa la transición energética en el corazón de su negocio. La **transición energética** representa más que un simple desafío tecnológico, es un compromiso social y ambiental, que se materializa en el **propósito del Grupo** de “actuar para acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono a través de una reducción del consumo energético y del diseño y puesta en marcha de soluciones más respetuosas con el medio ambiente”.

Este propósito se refleja en la manera de actuar de la compañía en el día a día, trabajando con el objetivo de ser un actor relevante en la construcción de una sociedad baja en carbono, tanto a través de su propia operativa como de las soluciones que ofrece a sus clientes.

La estrategia de lucha contra el cambio climático de la compañía se basa en:

Reducción de las emisiones de COFELY

COFELY trabaja en los siguientes **planes de acción para reducir sus propias emisiones** y lograr los objetivos de descarbonización:

- Ways of Working

Con el objetivo de reducir las emisiones de CO₂equivalente (CO₂e) con el horizonte 2030, en 2020 se fijó una hoja de ruta donde se incluían las siguientes medidas:

- Garantía de origen para todos los edificios.
- Teletrabajo.
- Reducción de papel en impresoras.
- Cambio de flota por vehículos eléctricos o híbridos.
- Sensibilización de los empleados en la neutralidad de carbono y el comportamiento diario para un uso sostenible de la energía, el agua y los residuos.

- Reducción de los viajes de negocios mediante videoconferencias.

Esta hoja de ruta se ha actualizado en el año 2023, con las siguientes líneas de actuación:

- **Todos los edificios con electricidad verde:** En 2023 el consumo eléctrico de todos los edificios (1 edificio con GDO más respecto a 2022) procede de fuentes renovables (no incluido aire acondicionado ni la calefacción). Esto continuará en 2024 y está previsto que se mantenga de forma permanente, lo que supondrá una **reducción de emisiones anuales estimadas de 15.600 kg CO₂e**.
- **Plan de Movilidad Sostenible:** Se ha realizado un estudio inicial por Colonial (propietaria de los edificios de Madrid) para establecer un Plan con otras empresas y edificios sobre los desplazamientos de los empleados. Las propuestas realizadas consisten en:
 - Promoción del carsharing y carpooling.
 - Implantación de autobús lanzadera.
 - Otras actividades de movilidad activa en las instalaciones.

Tras la implementación de las medidas anteriores se estima que podría evitarse la emisión de **406.397 kg CO₂e**. Las estimaciones iniciales consideran la adopción de estas medidas por parte del 10% de los empleados en 2025 y el 25% en 2027, así como como el mantenimiento del trabajo en remoto de 2 a 3 días a la semana.

Esta hoja de ruta establecida está contribuyendo a mejorar año a año las reducciones de emisiones de COFELY.

- Cálculo de la huella de carbono

En 2023 las emisiones totales de alcances 1 y 2 de COFELY ascendieron a 994 toneladas de CO₂e de acuerdo con el siguiente desglose.

Emisiones (toneladas de CO ₂ e)	2022*	2023	Evolución
Alcance 1 (combustión móvil, y emisiones fugitivas de gases refrigerantes)	1.123	994	-11%
Alcance 2 (consumo de electricidad)	45	0	-100%
Total	1.168	994	-15%

* Se han recalculado los datos publicados en el EINF 2022 debido a que a la fecha de la verificación no se disponía de todas las facturas, realizándose en base a estimaciones.

Nota: Los factores de emisión son los publicados de la Oficina de Cambio Climático de España para el año 2022 para: gasolina E5 turismos, gasolina E5 furgonetas y furgones, gasóleo B7 turismos y gasóleo B7 furgonetas y furgones.

En el año 2023 se ha producido una reducción de las emisiones de GEI de alcance 1 de un 11% con respecto al año 2022. Esta reducción está asociada a la realización de videoconferencias para reducir los viajes, que junto con el teletrabajo han permitido reducir el consumo de litros de combustibles de los vehículos, y por tanto reducir notablemente las emisiones. Otro motivo de la disminución del Alcance 1, es debido a que en el año 2022 hubo una fuga de gas fluorado en un centro propio de COFELY suponiendo la emisión de 2,5 toneladas de CO₂e, no existiendo fugas de gases refrigerantes durante el año 2023.

En cuanto al alcance 2, en el año 2023 todos los edificios de COFELY tenían contratada con la comercializadora de electricidad (ENDESA) que el origen del 100% de la electricidad consumida procediera de fuentes renovables avaladas por el Sistema de Garantías de Origen de la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia), lo que evita las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera. De esta forma se estima que la proporción de electricidad consumida procedente de fuentes renovables ha sido del 100%, a la espera del certificado de redención de la CNMC para el año 2023 que se emitirá en 2024. En el año 2022 una oficina en Barcelona no disponía de GDOs 100% renovable.

Por otro lado, COFELY también contribuye a la reducción de otras emisiones indirectas del alcance 3 de acuerdo con la hoja de ruta establecida a nivel ENGIE en España, como son la reducción del consumo de papel para impresión; el teletrabajo implantado desde el 2021, y la realización de videoconferencias que reducen los viajes in itinere de los empleados y los viajes de negocios y la sensibilización de los empleados en la neutralidad del carbono y en el uso sostenible del agua y los residuos.

Desde el 2021 existe una tendencia a la baja en las emisiones, lo cual demuestra la efectividad del plan de emisiones y de las medidas tomadas en la hoja de ruta para reducir las emisiones de cara a 2030.

Adicionalmente COFELY España S.A., y otras sociedades del Grupo están en proceso de verificación por una entidad externa, del cálculo de la huella de carbono de alcance 1 y alcance 2 correspondiente al periodo del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

- **Control de fugas de gases refrigerantes**

Uno de los impactos ambientales relevantes de COFELY son las emisiones fugitivas, que son originadas por las fugas de gases refrigerantes procedentes de los equipos de climatización y refrigeración. Para tenerlo controlado, se dispone de un inventario de equipos en las oficinas, sitios industriales y almacenes, que incluye la tipología de gas refrigerante, cantidad y emisiones en toneladas de CO₂e de acuerdo al Potencial de Calentamiento Atmosférico (PCA) que tenga cada tipo de gas empleado y su cantidad. Este mismo formato, se ha implementado en los contratos donde COFELY ostenta la responsabilidad sobre este tipo de instalaciones.

Adicionalmente, cuando se trata de un centro propio, se exigen operaciones de control de fugas de gases, que están basadas en instrucciones que tienen como objeto limitar el impacto ambiental de estos gases evitando su emisión a la atmósfera, y dar cumplimiento a lo previsto en las normativas, Real Decreto 115/2017, y el Reglamento (UE) nº 517/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre los gases fluorados de efecto invernadero.

- **Consumo energético**

El Grupo entiende la gestión energética como una necesidad fundamental de su negocio y adopta las medidas necesarias para la mejora de la eficiencia energética en sus actividades, con el fin de minimizar el consumo y el impacto energético de las mismas.

En 2023 el consumo de energía eléctrica en COFELY fue de 426.620 kWh (437.372 kWh en 2022), lo que representa una disminución del 2% con respecto al año anterior.

A continuación, se presentan desglosados por tipo de energía los consumos energéticos de los dos últimos años:

Consumo energético			
Tipo de energía	2022**	2023***	Evolución
Electricidad (kWh)*	437.372	426.620	-2%
Gasolina flota (l)	18.022	43.865	143%
Gasoil flota (l)	400.265	356.844	-11%
Consumo Total Combustible	418.287	400.709	-4%

* Desde el 2019 se contabiliza el consumo energético de todas las oficinas.

** Se han recalculado los datos publicados en el EINF 2022 debido a que a la fecha de la verificación no se disponía de todas las facturas, realizándose en base a estimaciones.

*** Los datos de electricidad de 2023 se extraen de las facturas.

La disminución del consumo de energía con respecto al año 2022 se debe a las oscilaciones naturales del uso de la energía.

En la actualidad no se consume gas natural en ninguna oficina de COFELY.

COFELY tiene implementadas iniciativas de eficiencia energética que se relacionan con la monitorización de las oficinas centrales en Madrid y Barcelona; así como la implantación de herramientas digitales para el seguimiento de la ISO 50.001, como la herramienta Smarkia (Artemisa ISO 50.001) para la gestión energética, que permite analizar los consumos y otras variables, y compararlos con las líneas base energéticas establecidas en ambas oficinas. Esto permite plantear propuestas de mejora en el futuro.

Contribución de COFELY a la transición energética de las empresas

COFELY, en el marco de la actuación estratégica de ENGIE en España, también ambiciona liderar la transición hacia la neutralidad en carbono ofreciendo a terceras soluciones energéticas en base a su propia experiencia.

Por ello, COFELY ayuda a clientes, principalmente empresas, pertenecientes entre otros sectores al industrial, a lograr su propia transición, brindándoles soluciones energéticas más eficientes, ecológicas e inteligentes. Para lograr esta transición las inversiones se centran principalmente en soluciones de descarbonización y energías renovables, poniendo un enfoque especial en la eficiencia energética, los sistemas de energía distribuida, los edificios e industrias, la movilidad sostenible en las ciudades, redes inteligentes y el acceso a la energía, entre otros. Estas actividades representan el presente y futuro de la energía.

- Diseño, ingeniería, operación y mantenimiento de instalaciones

COFELY cuenta con una amplia experiencia en instalación, operación y mantenimiento multitécnico en electricidad, climatización e instalaciones mecánicas que hace que sus equipos generen ahorros derivados del diseño optimizado de las instalaciones y de la detección, resolución de anomalías y funcionamientos de bajo rendimiento, lo que permite reducir los consumos energéticos, los costes asociados y las emisiones de CO₂e.

En el ámbito de la refrigeración industrial, la compañía apuesta por el uso de refrigerantes naturales, con menor poder de calentamiento global, en sus instalaciones y en las de sus clientes, reduciendo así las emisiones derivadas de las fugas de gases de efecto invernadero.

En materia de automatización industrial y de procesos, COFELY desarrolla programas de control vinculados a la industria 4.0, incorporando nuevos sensores y lógicas de control reduciendo los consumos de energía y los desplazamientos, al realizar muchas de las operaciones en remoto.

- Servicios energéticos

COFELY desarrolla también soluciones energéticas, actuando en algunos casos como una consultoría energética donde se asesora a los clientes para que puedan gestionar mejor su energía. Algunas de estas soluciones comprenden servicios de eficiencia energética, donde la monitorización y las medidas de ahorro juegan un papel fundamental para la reducción de emisiones de los tres alcances de la Huella de Carbono, especialmente si se llevan a cabo a través de un Contrato de Rendimiento Energético.

Las medidas de eficiencia energética que se han implementado en los contratos de rendimiento energético y de cuota fija han sido comunes con los clientes, todas ellas basadas en gestión energética, optimización de las instalaciones buscando en primer término el confort de los usuarios y en segundo la eficiencia, esto se consigue con un acompañamiento constante del mantenimiento preventivo de las instalaciones:

- Regulación óptima de las calderas para que el consumo de estas sea el correcto y de acuerdo a la demanda.
- Seguimiento de rendimientos de equipos productivos.
- Análisis de saltos térmicos.
- Aprovechamiento de la inercia natural de las instalaciones y excedentes de calor.
- Programación correcta en las horas de funcionamiento de las diferentes instalaciones, producción y elementos terminales.
- Regulación óptima de las consignas de funcionamiento.
- Programación de alarmas con el objetivo de detectar consumos anómalos, en horarios nocturnos o fuera de la actividad normal de la instalación.
- Concienciación en buenas prácticas que favorezcan el consumo responsable de las instalaciones.
- Control y análisis de la contratación del suministro energético, tanto power como gas natural.
- Control y análisis pormenorizado de los consumos y gestión de desvíos detectados.

Una de las principales actividades de COFELY es la Eficiencia Energética, compuesta por una serie de servicios y soluciones a clientes, como ingenierías, consultoría y auditorías energéticas; monitorización y telegestión energética (con plataformas (Artemisa Basic o ISO 50001); implantación de medidas de ahorro; y contratos de rendimiento energético (CRE) de cuota fija, compromiso de ahorros, o de energía transformada.

En estos contratos, se ha continuado la línea de trabajo iniciada en 2021, consistente en el aumento del uso de calderas de biomasa y la aplicación de suministros de electricidad con origen renovable.

En dichos contratos se han contabilizado las emisiones ahorradas en 2023 respecto al año anterior. La reducción de emisiones de CO₂e interanual viene dada por las diferencias de consumos energéticos en gas natural y en biomasa (la cual aporta una pequeña contribución en forma de CH₄ y N₂O). Dicha reducción ha sido de **337,07 tCO₂e**.

- **Energías renovables**

El sector solar fotovoltaico en España ha experimentado un enorme crecimiento en el último lustro, siendo la tecnología de origen renovable que más capacidad nueva instala cada año.

Dentro de esta tecnología se pueden diferenciar dos grandes segmentos o tipología de instalaciones:

- Por un lado, las plantas solares en suelo, que representaron en 2023 algo más del 20% del total de potencia energética instalada en España, en torno a los 24.000 MW.
- Por otro el autoconsumo fotovoltaico, segmento que experimentó un gran crecimiento, aunque más estabilizado que en 2022, superando la barrera de los 7.000 MW instalados en España.

Según datos de UNEF – Unión Española Fotovoltaica, este sector aglutinó en 2023 casi el 60% del total de nueva capacidad instalada en autoconsumo.

COFELY ofrece soluciones de montaje y mantenimiento integral de instalaciones de autoconsumo solar, particularmente en el sector industrial. Este tipo de soluciones permiten reducir la factura eléctrica

y la huella de carbono de las empresas a la vez que revalorizan activos y refuerzan el compromiso medioambiental y con la transición energética de los clientes.

En 2023, COFELY ha desarrollado proyectos en diferentes sectores productivos, siendo el más representativo, por número de instalaciones, el de la alimentación. Dentro de este año entre otros, se han llevado a cabo instalaciones de autoconsumo solar fotovoltaico sin excedentes de cubierta en el sector de la alimentación en las provincias de León, Guadalajara y Lleida, así como en una empresa del sector de fabricación en la provincia de Barcelona.

En cuanto a más representativo por potencia en el año 2023, el inaugurado en las instalaciones de Heineken de Sevilla: **la planta termosolar de uso industrial más grande de Europa**. Esta planta tiene una potencia de 30 MW, una capacidad de almacenamiento de 68 MWh, y se estima que reduzca más de un 60% de su consumo de gas fósil para permitir a la cervecera **disminuir su huella de carbono en casi 7.000 toneladas de CO₂e al año (un peso equivalente al de la Torre Eiffel)**. Además, utiliza como materia prima el sol (una fuente de energía renovable, ilimitada y libre de emisiones) para calentar y enfriar el agua en un circuito cerrado. Para finales de 2024 se espera que opere esta fábrica con un 84% de energía renovable (eléctrica y térmica).

- **Movilidad sostenible: servicio integral de gestión de recarga de vehículos.**

En materia de movilidad sostenible COFELY oferta la gestión de la recarga desde su centro de control 24x7, el suministro e instalación de estaciones de recarga, así como servicios de consultoría personalizada donde, partiendo del análisis y prestaciones de las diversas tecnologías de movilidad, se estudian las necesidades de cada cliente para aportar la solución óptima y sostenible a la hora de reducir la factura energética.

Otros tipos de contaminación

En cuanto a las emisiones gaseosas distintas de GEI, en el ámbito de los servicios de mantenimiento que se realiza a los clientes, el combustible principal es el gas natural, y la emisión más significativa resulta ser la de NOx.

En los centros propios ya no existen calderas, ni motores o equipos de combustión que puedan producir este tipo de emisiones. En el caso de los centros que no son propios, COFELY se guía por la legislación aplicable, según la cual se realizan mediciones periódicas en el marco de las inspecciones técnico-legales de las calderas y motores, que se incluyen en los planes de mantenimiento. Cuando existen averías o mal funcionamiento se ejecutan las correspondientes operaciones correctivas.

Por lo que respecta al ruido ambiental, habitualmente no se registran emisiones sonoras significativas al medio ambiente, y las mediciones que se han efectuado puntualmente han mostrado valores dentro de los límites permitidos. No obstante, se controla que la maquinaria empleada disponga de marcado CE (Conformidad Europea), y atienden a las prescripciones de uso indicadas en las fichas técnicas de los equipos con la finalidad de no superar los límites de emisiones permitidas.

Otra fuente de ruido y de emisiones adicionales a las de GEI procede de la flota de vehículos, tanto turismos como industriales asociados a la actividad. Estas emisiones son principalmente NOx, SO₂ y partículas derivadas de la combustión de gasóleo (y en mucha menor medida de gasolina). El control de estas emisiones se efectúa a través de un mantenimiento adecuado, así como a través de las revisiones de ITV.

9.4. Uso sostenible de los recursos y economía circular

- Consumo de papel

Durante el 2023 el consumo de papel fue de 2.055 kg. Esta cantidad ha disminuido casi un 3% con respecto al año anterior, debido a la digitalización de algunos procesos.

Consumo de papel en oficinas (kg)	2022	2023	Evolución
Total	2.115	2.055	-3%

COFELY sigue con su apuesta de la digitalización de los procesos, lo que redonda en una disminución considerable en el uso del papel.

Por su parte, los programas de concienciación y sensibilización también ayudan a fomentar un menor uso de este recurso.

- Consumo de otros recursos

El consumo de agua alcanzó la cifra de 227 m³ en 2023, procedente en su totalidad de la red pública de abastecimiento.

Consumo de agua (m3) *	2022	2023	Evolución
Total	194**	227***	17%

* Los consumos de agua de las oficinas corporativas de Madrid y Barcelona están implícitos en la mensualidad del alquiler, no disponiendo del dato de consumo.

** Se ha recalculado el valor reportado en el EINF 2022 debido a que a la fecha de la publicación del informe los datos eran estimados por no disponer de las facturas de los últimos meses.

*** Se ha tenido que estimar parte del consumo debido a que, a fecha del informe, no se dispone de las facturas de los últimos meses

El consumo de agua ha aumentado con respecto al año anterior en un 17% debido principalmente a una mayor actividad y a que se han abierto 2 nuevos centros. Si bien, el teletrabajo y el uso de aireadores en los baños contribuye cada año a la disminución de este recurso.

Con respecto al consumo de **materias primas** la compañía contabiliza los importes de compra de productos químicos, consumibles, cable de cobre y productos para tratamiento de agua, si bien no se tiene actualmente un registro de sus volúmenes. En 2023 no se han establecido medidas específicas para reducir el consumo de estos recursos.

- Gestión eficiente residuos

Los residuos generados por COFELY son gestionados a través de gestores autorizados, y conforme a la legislación aplicable, favoreciendo en la medida de lo posible, su valorización. De hecho, en los proyectos de desmantelamiento se prioriza la valorización frente a la eliminación, o se eligen los gestores de residuos en función del porcentaje de valorización que aplican.

Por la tipología de actividades de COFELY, se gestionan tanto residuos peligrosos como no peligrosos, existiendo una amplia variedad de tipos de residuos.

Entre los residuos peligrosos se encuentran aceites usados, absorbentes contaminados, envases vacíos contaminados, aerosoles, baterías y pilas, RAEE, fluorescentes, gases refrigerantes, restos de productos químicos, restos de pinturas, entre otros. En cuanto a los residuos no peligrosos, estos son

principalmente papel y cartón, embalajes de plástico, madera, residuos de construcción, chatarra y filtros de aire acondicionado.

Durante el año 2023 se ha abordado el objetivo corporativo de mejorar el proceso de gestión de residuos, favoreciendo que el área de ESG tenga una información completa y trazable sobre los residuos que se están gestionando en la compañía.

Los residuos contabilizados por COFELY son los producidos en sus almacenes propios, que provienen de la actividad propia del centro, y en ocasiones, de centros de pequeños clientes; así como los residuos gestionados en las obras y mantenimientos en los que COFELY figura como productor, y que, por lo tanto, recaen bajo su responsabilidad.

En la tabla siguiente se detallan, expresados en toneladas, los residuos peligrosos y no peligrosos generados, así como los residuos destinados a valorización de los dos últimos años:

Generación y valorización de residuos						
	2022			2023		
Toneladas	Total	Valorizados	% valoriz.	Total	Valorizados	% valoriz
Peligrosos	2,94	1,92	65%	50,46	50,46	100%
No peligrosos	51,41	51,41	100%	173,06	173,06	100%
Total	54,35	53,33	98%	223,52	223,52	100%

De acuerdo a la documentación proporcionada por los gestores, el 100% de los residuos de COFELY han sido valorizados en 2023.

En el año 2023, se ha producido un incremento significativo de la generación tanto de residuos peligrosos como no peligrosos, produciéndose un cambio de tendencia. La causa de esta variación se atribuye a obras de gran volumen como las de Campofrío y el Aeropuerto de Aena de Barcelona, principalmente. Si no se tienen en cuenta estas dos obras los residuos generados en 2023 serían similares a los generados en el año anterior (siendo menor en el caso de los residuos peligrosos).

En relación con el **desperdicio alimentario**, es relevante considerar que las oficinas de Madrid cuentan con un comedor exclusivo para la plantilla contratado por **ENGIE**, que se abastece de un restaurante cercano, gestionado por la misma empresa de restauración que atiende el comedor. La comida no consumida se retorna a dicho restaurante, quien asume la responsabilidad de su gestión.

9.5. Biodiversidad

La actividad desarrollada por COFELY no genera impactos significativos sobre la biodiversidad, por lo que la compañía no considera la biodiversidad como un asunto material de su gestión ambiental.

10. Digitalización y Ciberseguridad

10.1. Digitalización

En el marco del proceso de transformación y digitalización de la compañía se han implementado una serie de actuaciones que contribuyen a la eficiencia y optimización de procesos de un modo inteligente y ágil.

Durante el ejercicio, se ha implementado SEZAME (en sustitución de OneHR), una nueva plataforma digital que contribuye a armonizar los procesos de recursos humanos, generar datos fiables en tiempo real siendo una única herramienta a nivel Grupo. SEZAME aporta una nueva cultura y tiene como objetivo mejorar el rendimiento del Grupo.

Otro de los proyectos ejecutados ha sido Mistral, proyecto que permite, por un lado, la gestión de los contratos de acuerdo con su método de reconocimiento de ingresos (flujos de ingresos recurrentes, o flujos de ingresos según grado de avance de acuerdo a los costos); por otro, la gestión de las actividades de soporte de los procesos industriales (pago de compras, ordenes de cobros, procesos financieros y contables, etc.).

10.2. Ciberseguridad

COFELY es consciente de que la digitalización y el desarrollo tecnológico tienen que ir alineados con el crecimiento de la seguridad de la información, ya que cada vez son más frecuentes y con mayores consecuencias los ciberataques. En esa línea, el Grupo cuenta con una Política de Ciberseguridad aplicable también a COFELY.

Dicha política ha sido actualizada en 2023 y los principales cambios han consistido en un nuevo enfoque de la ciberseguridad, un mejor reflejo de la organización y la incorporación de 14 nuevos principios (Organización, Desarrollo de soluciones de Ciberseguridad, Concienciación de las personas, Presupuesto, Gestión de proyectos, Gestión de riesgos, Gestión de derechos, Desarrollo de software, Leyes y regulación, Desarrollo de tercera parte, Operaciones de seguridad, Continuidad del negocio, Auditorías y controles, y Activos industriales).

Los principales riesgos identificados en materia de seguridad de la información están relacionados con ataques dirigidos contra usuarios (*phishing*), la disponibilidad del servicio y/o infraestructura (*ransomware*, DDoS-ataques de denegación de servicio distribuido, etc.), y la ciberseguridad industrial.

COFELY sigue el marco general de gestión interna denominado INCOME que incluye un capítulo específico para la ciberseguridad. En ese marco, de obligado cumplimiento para todas las compañías que forman parte de ENGIE, se definen una serie de controles de seguridad. A su vez, se cuenta con normas técnicas más específicas que definen numerosos controles, como las *Active Directory Security Joining Rules*, y un sistema de supervisión de esos controles realizado tanto local como centralizadamente por el Centro Global de Operación y Control (Global SOC).

Durante el 2023, el área ha implementado las siguientes actuaciones:

- Auditorías sobre Ciberseguridad Industrial, estableciendo un plan de acción para realizar y mejorar las posibles diferencias detectadas.
- Gestión de logs de acceso locales y creación de alertas y casos de uso de la plataforma SIEM Wazuh.
- Investigación de alertas de ciberseguridad y resolución asistida por los servicios prestados con un tiempo de respuesta inferior a cuatro días.
- Incorporación de una persona al equipo de ciberseguridad para la realización de auditorías internas de ciberseguridad industrial.

En caso de incidentes o ciberataques se gestionan conforme al procedimiento establecido de gestión de incidentes de seguridad, quedando registrados en la herramienta de ticketing. Durante el año 2023 no se han producido ni ciberataques, ni fugas de datos.

Además, con el fin de concienciar, formar y sensibilizar al personal en materia de seguridad de la información, se han realizado en el año 2023 las siguientes acciones:

- Mandatory E-Learning: curso obligatorio para todas las nuevas incorporaciones, de una duración de 2 horas.
- CyberMonth: charlas online de formación/concienciación de carácter voluntario para toda la organización durante tres semanas.
- Encuesta de evaluación de la concienciación en ciberseguridad: es de carácter voluntario, y las preguntas están relacionadas con la seguridad corporativa, gestión de identidad, detección de fraude, gestión de crisis y gestión de datos. Durante el año 2023 han participado 352 personas.
- Cursos de *phising* y detección de fraude electrónico: se han realizado para diferentes áreas de negocios (Legal, GEMs, Ethics&Compliance) con una duración de 1h, participando 50 trabajadores.
- Simulacro de ciber crisis: se realizó un roleplay con el EXCOM (participaron 11 miembros) de ENGIE España, para evaluar la respuesta ante un ciberincidente.
- Campañas/Píldoras de concienciación: periódicamente se han realizado mailings de concienciación o bien a través de la Intranet, sobre fraude *online*, *phising*, contraseñas seguras, etc.

11. Compromiso con Sociedad

11.1. Valor compartido

En el desarrollo de su actividad, COFELY genera un impacto económico directo que repercute en sus principales grupos de interés, contribuyendo a la generación de riqueza especialmente a través de la creación de empleo y de la contratación de proveedores en las distintas áreas geográficas de España.

VEG + VED	Euros
Valor económico generado	101.304.578
Valor económico distribuido	102.841.668
Gastos de personal	54.916.499
Aprovisionamientos	47.924.869
Donaciones	300

Adicionalmente, existe un compromiso con el fomento del empleo, especialmente con el empleo local y de gente joven.

Así, en 2023, COFELY ha participado en 13 ferias de empleo presenciales, 2 virtuales, 4 charlas en escuelas de formación profesional, 3 charlas de universidades y 1 iniciativa internacional llamada ENGIE Academic Challenge.

Además, se mantienen diferentes convenios con universidades para la realización de prácticas en COFELY.

COFELY contribuye también a la resolución de problemas a los que se enfrenta el planeta. De manera especial, a luchar contra el cambio climático a través de sus áreas de actividad, que tienen una repercusión directa en la reducción de las emisiones de CO₂ a la atmósfera.

11.2. Iniciativas solidarias

- Concurso Proyectos Solidarios

La compañía presentó la **III edición del Concurso ENGIE de Proyectos Solidarios**, cuyo propósito ha sido 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.

En 2023 se dio un mayor protagonismo a los empleados. Por ello, 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 su 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.

Esta iniciativa se realizó a finales de diciembre de 2023, por lo que el pago de los premios se realizará en 2024.

- Concierto Solidario “Salud para África”

ENGIE en España apoyó la promoción del concierto Solidario “Salud para África” organizado por alumnos de la Escuela de Organización Industrial en el marco de su XXII Programa de Desarrollo para la Dirección de Mujeres de Alto Potencial. La compañía colaboró con la compra y distribución de 20 entradas entre los trabajadores (lo que equivale a 300 euros).

La recaudación se destinó a la Campaña de Prevención del Cáncer de Cuello de Útero en Camerún de la Fundación Recover, la cual lleva más de 15 años colaborando con centros de salud sin ánimo de lucro para mejorar la atención sanitaria de personas de bajos recursos de África Subsahariana.

- Adopta Un abuelo

En 2023, COFELY mantuvo la colaboración con Adopta Un Abuelo, un programa de acompañamiento que pretende la escucha y el acompañamiento de personas de la tercera edad.

12 voluntarios de COFELY realizaron acompañamiento telefónico a 5 abuelos.

11.3. Gestión de los grupos de interés

COFELY tiene el compromiso de generar valor compartido a largo plazo, mediante el diálogo con sus grupos de interés.

Una comunicación transparente respalda la reputación de la compañía, genera credibilidad y permite conectar con nuevos grupos de interés, lo que se traduce en nuevas oportunidades de negocio, de atracción y retención del talento, entre otros aspectos.

Asimismo, para favorecer la estrategia hacia una economía neutra en carbono es necesario mantener un diálogo activo con los grupos de interés.

Para el logro de estos objetivos, se dispone de una matriz de gestión de los grupos de interés con la finalidad de definir quienes son los principales *stakeholders*, sus expectativas sobre la empresa y cómo se les está dando respuesta.

De la misma forma, la compañía también tiene identificados los principales canales de escucha y diálogo con cada grupo de interés que se describen a continuación:

Grupo de Interés	Canales
Empleados	Intranet Yes! en formato web y app
	Plan de acogida
	Canal Viva ENGAGE
	Cartelería digital
	Buzón de sugerencias
	Comité de empresa
	Revista interna "SomosENGIE"
	Canal de denuncias ética y <i>compliance</i>
	Web corporativa
	Revistas digitales mensuales: Foros y Eventos, Vacantes Internas y YES! al DÍA.
	Desayunos COMEX
	Newsletter digital Conectados
	Eventos internos
	Nuevas incorporaciones
	Plataforma SEZAME
	Encuesta de compromiso ENGIE&Me
	Visitas de comportamiento seguro
	Visitas de Reconocimiento "Soy 100% seguro"
	Email corporativo
	Videos: <i>Yo protagonizo el cambio</i> y <i>Get to Know</i>
Encuestas: empresa saludable, movilidad sostenible y ciberseguridad	
Accionistas	Reunión Junta Accionistas
	Cuentas anuales
	Estado de Información No Financiera, EINF
	Informe de progreso Pacto Mundial
	Memoria de sostenibilidad
	Web corporativa
Clientes	Encuesta de satisfacción al cliente
	Auditorías Operacionales
	Diálogo Directo
	Atención al cliente
	Servicio de postventa
	Web corporativa
	Gestión de incidencias
Organismos públicos	Diálogo Directo
	Reuniones
	Estado de Información No Financiera
	Participación en foros, ponencias y mesas de trabajo
	Web corporativa
	Eventos
Medios de comunicación	Notas de prensa
	Web corporativa

Proveedores y Subcontratas	Herramienta Jaggaer de homologación y evaluación de proveedores
	Web corporativa
	Diálogo Directo
Sociedad	Patrocinios y mecenazgo
	Web corporativa
	Colaboración con Universidades, Asociaciones, Centros de investigación...

Otro ámbito de interrelación de COFELY con la sociedad lo constituye la participación 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.
- A3E, Asociación de Empresas de Eficiencia Energética y Sostenibilidad.
- ACEIM, Asociación Catalana de Empresas de Instalación y Mantenimiento.
- ACCIO, Agencia para la competitividad de la empresa
- ACIE, Asociación de Comercializadores Independientes de Energía
- ADHAC, Asociación de Empresas de Calor y Frío.
- 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.
- ANPIER, Asociación Nacional de Productores de Energía Fotovoltaica.
- AVEBIOM, Asociación Española de Valorización Energética de la Biomasa.
- CBC, Clúster Bioenergía de Cataluña.
- CEEC, Clúster de Eficiencia Energética de Cataluña.
- CLANER, Clúster Andaluz de Energías Renovables.
- Clúster de Energía de Bilbao
- COGEN España, Asociación para la Promoción de la Cogeneración.
- SPAIN DC, Asociación Española de los Data Center.
- TECNIFUEGO-AESPI, Asociación Española de Sociedades de Protección contra Incendios.

11.4. Otras alianzas en sostenibilidad

COFELY es miembro de la Red Española del Pacto Mundial desde el año 2016. Además, 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, *Nature Business Ambition*, Clúster de Impacto Social y Clúster de Transparencia y Buen Gobierno.

Dentro de las iniciativas impulsadas por Forética, la compañía ha participado en el undécimo ESG Spain 2023: *Corporate Sustainability Forum*, y en la mesa “Experiencias Empresariales” del *Net-Zero Spanish Business Forum*, organizado por el Clúster del Cambio Climático con el título “Estrategias empresariales para la transición energética”.

11.5. Patrocinios y mecenazgo

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.

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

Durante el ejercicio, COFELY ha participado y patrocinado algunos de los siguientes eventos.

- I Congreso de “Descarbonización y sostenibilidad” organizado por ANESE. Congreso que aborda los temas de actualidad sobre eficiencia energética, descarbonización y movilidad sostenible. *
- VII edición de los premios AEO. Reconocen la profesionalidad, la calidad y la innovación de la industria. *
- ‘ESG Spain 2023: Corporate Sustainability Forum’. Foro en el que se profundiza en las tendencias más destacadas de transformación empresarial sostenible a nivel global. *
- *Solar Power Europe Solar Communities: The Future of Renewable Energy*. Encuentro para debatir sobre cómo la industria solar europea ha batido récords en los últimos años y cómo se ha convertido en una de las formas de energía más baratas de la actualidad.
- Feria Internacional de Energía y Medioambiente. Feria de energía en la que se participa con un stand con el objetivo conocer las principales líneas de investigación del momento en materia de energías renovables y eficiencia energética.
- IV Congreso Nacional de Autoconsumo de APPA Renovables. Participación como ponentes en este congreso en el marco del buen momento que vive actualmente el autoconsumo en España.
- III Cumbre de Autoconsumo y Comunidades Energéticas de UNEF. Un evento donde asisten diferentes expertos del sector del autoconsumo, quienes comparten su visión y experiencias en cuanto al desarrollo y evolución de la generación distribuida en el país.
- Foro Tendencias 2023: Avanzando en la Transformación de las Ciudades De Enertic. Evento donde organizaciones públicas, privadas y proveedores de tecnologías comparten su visión sobre la movilidad sostenible, la aplicación de tecnologías digitales, la reducción de consumos energéticos, el uso más sostenible y eficiente de los recursos.
- Sostenibilidad en Ciudades y Turismo e Innovación. Encuentro internacional entre actores públicos y actores de la innovación urbana que tratarán los nuevos retos de los territorios sostenibles para conseguir que las ciudades apliquen soluciones para ser más ecológicas e inteligentes.
- Smart City Expo World Congress. Evento en el que se comparten proyectos y soluciones energéticas que hacen posible ciudades más eficientes y sostenibles.

* Eventos patrocinados pro COFELY en 2023 por un importe total de 21.000 euros.