

Boreal

Informe de Sostenibilidad 2023

Cuando el viento cambia y el sol brilla, se nota.
**SON FUERZAS QUE LO TOCAN TODO,
QUE RENUEVAN.**

En Statkraft somos conscientes de que nuestro planeta necesita un respiro, Y sabemos que la solución está en la Naturaleza: en la **luz del sol** que recogen nuestros paneles fotovoltaicos, **desde la aurora hasta el atardecer.**

Es imposible **entender la energía** como siempre se ha entendido.

Creemos que es momento de combinar

Conceptos que cuando se unen, crean algo nuevo

- EL ORDEN Y LA FLEXIBILIDAD
- LA PLANIFICACIÓN Y ADAPTACIÓN
- LA EFICIENCIA Y LA CREATIVIDAD

En esta memoria de sostenibilidad vamos a analizar cómo es **la luz que va a mover el sector de la energía en el futuro.**

PRESENTAMOS EL NUEVO INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE STATKRAFT:

Boreal

Para demostrar la repercusión de las renovables en:

Nuestros clientes

Las personas

El planeta

VIENE DEL NORTE UNA LUZ DIFERENTE. Que trae claridad y transparencia, deja el cielo despejado y significa una nueva manera de trabajar.

Statkraft en España de un vistazo



PERSONAS

0 denuncias

en materia de derechos humanos durante 2022 y 2023 en España

+1.500 h

de formación en 2023

1 de cada **2**

personas que entran en Statkraft son mujeres

49,3 M

en compras a proveedores locales en 2023



NEGOCIO

185 personas

lo que supone un 43% de crecimiento con respecto 2022

35 años

media de edad

0 accidentes

durante 2022 y 2023

97,3 %

de proveedores locales en 2023



MEDIOAMBIENTE

1.678 MW

en proyectos en desarrollo solares y eólicos

44,48 MW

en 1 proyecto en construcción

755,21 MW

en 10 proyectos en operación

+1,6 M€

invertidos en acciones sociales desde 2022

+20 charlas

de concienciación y atención ciudadana desde 2022

+776 ha

destinadas a agrovoltaica

+210

medidas ambientales llevadas a cabo

+84 %

de los residuos no peligrosos han sido reciclados en planta desde 2022

+370.000 ton CO₂

evitado gracias a nuestros proyectos



GOBIERNO

100 %

de empleados formados en Ética y Compliance

5 políticas

locales de sostenibilidad nuevas



Manifiesto 03

Statkraft en España de un vistazo 05

1 Conversamos con José Miguel Ferrer Rodríguez 09

5 El talento de nuestras personas en España

5.1 Talento Statkraft	97
5.2 Diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión	111
5.3 Formación y desarrollo	113
5.4 Seguridad y salud	119

2 Renovando la energía que impulsa el mundo

2.1 Nuestra historia	15
2.2 Statkraft en España	17
2.3 Propósito, visión y valores	23
2.4 Productores de energía renovable	27
2.5 La innovación está en nuestro ADN	37

6 Nuestro impacto positivo

6.1 Gestión ambiental	133
6.2 Cambio climático	135
6.3 Biodiversidad	145
6.4 Economía circular	151
6.5 Valor social	157

3 La sostenibilidad es nuestra esencia

3.1 Principales retos y tendencias	43
3.2 Nuestra gestión de la sostenibilidad	51
3.3 Materialidad de doble impacto	59
3.4 Nuestros grupos de interés	63
3.5 Estrategia de sostenibilidad	65
3.6 Alianzas para la sostenibilidad	69

7 Anexos

7.1 Sobre este informe	165
7.2 Índice GRI	169
7.3 Índice Ley 11/2018	177
7.4 Resultados de la huella de carbono por fuente de emisión y tipo de gas	185

4 Fomentando las mejores prácticas

4.1 Ética y Compliance	75
4.2 Fiscalidad responsable	81
4.3 Riesgos ESG	83
4.4 Derechos humanos	85
4.5 Cadena de suministro sostenible	89



Conversamos con José Miguel Ferrer Rodríguez

DIRECTOR GENERAL DE STATKRAFT PARA ESPAÑA

Statkraft es una empresa de origen noruego, ¿cómo empezó su andadura en España?

En efecto, pertenecemos a un grupo noruego presente ya en 21 países que comenzó a generar energía limpia hace más de 125 años, lo que nos aporta mucha estabilidad y experiencia para poder contribuir a nuestra misión 'renovar la energía que impulsa el mundo'. Comenzamos a operar en España en 2018 y en 2021 dimos un gran salto con la adquisición de Solarcentury.

¿Cuál es el propósito de Statkraft?

Apostamos por una energía renovable, verde y limpia, con la sostenibilidad y el diálogo en el corazón de nuestros proyectos. Sabemos que las energías renovables son la solución a la descarbonización de la economía. No podemos olvidar que la lucha contra el cambio climático es una misión compartida. En el contexto mundial actual, se está dando una fuerte "llamada a la acción climática" en la que el despliegue de energías renovables juega un papel fundamental.

Ya que mencionas el contexto mundial, 2023 ha estado marcado, también, por la incertidumbre. ¿Cómo ha afectado este contexto al sector?

Efectivamente, 2023 ha mantenido la incertidumbre que se desató con la invasión de Ucrania por Rusia hace ya casi dos años. Las tensiones geopolíticas se han acentuado y presionan las cadenas de suministro mundiales. Somos testigos del alza de los precios en las materias primas y de cómo la inflación ha llegado a empresas y hogares.

Además, el cambio climático no tiene vuelta atrás: el verano de 2023 ha sido el tercero más caluroso en la historia de España. Esto se traduce en sequías, incendios, inundaciones... Una sucesión de fenómenos extremos que colapsan sistemas y economías. Tal es el reto que, durante la COP28 en Dubái, por primera vez en la historia se llegó a un acuerdo para dejar atrás los combustibles fósiles y triplicar la capacidad renovable para 2030. Aún queda mucho camino por recorrer, pero en España estamos avanzando: 2023 ha sido un año clave para las renovables.



Apostamos por una energía renovable, verde y limpia, con la sostenibilidad y el diálogo en el corazón de nuestros proyectos”

JOSÉ MIGUEL FERRER,
Director General para España

Y si ponemos el foco en Statkraft , ¿cuál ha sido su desempeño en 2023?

Me gusta decir que 2023 ha sido un año repleto de buena energía. El valor de Statkraft radica en el talento interno, formado ya por 185 personas en España a cierre de 2023, un 43% más que en 2022. No seríamos capaces de avanzar en nuestra misión sin el equipo que tenemos, que cree en lo que hace.

Contamos con una cartera renovable de 755 MW en operación y 1,6 GW en desarrollo. Hemos inaugurado cuatro nuevas plantas fotovoltaicas que hemos desarrollado en Cádiz y conectado a la red Talayuela II, en la provincia de Cáceres. También hemos iniciado en la provincia de Cádiz la construcción de El Rancho, nuestra undécima planta solar en España. Además, sumamos 70 nuevos contratos de compraventa de energía a largo plazo (PPAs), desde el área de Markets, con lo que afianzamos nuestra posición en el mercado energético español y reforzamos nuestro papel como motor de descarbonización de la industria.

Nuestros negocios avanzan, pero nuestros valores son una constante: nos sentimos orgullosos del compromiso y el fomento de las mejores prácticas con la que actuamos siempre y esto nos convierte en un referente en sostenibilidad.

Hablando de sostenibilidad ¿cuáles son vuestros compromisos y cómo se integran en el negocio?

La sostenibilidad es nuestra esencia. Como te decía, nuestra visión es la de renovar la energía



que impulsa el mundo. Con nuestra actividad, trabajamos para acelerar la irrenunciable transición energética.

De la misma manera, somos conscientes de que toda actividad genera un impacto, por eso buscamos operar de una manera equilibrada, cuidando de las necesidades de la sociedad e incorporándolas en nuestros procesos empresariales. Nos basamos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Concretamente, ponemos el foco en siete objetivos que marcan nuestro camino a seguir y sobre los que organizamos nuestra estrategia de sostenibilidad, sustentada en los pilares de cambio climático, biodiversidad, economía circular, derechos humanos, diversidad e igualdad, seguridad y salud y, comportamiento ético.

Estos pilares se integran en nuestros proyectos, en la forma que hacemos negocios y en nuestro comportamiento. En España, además, queremos ir más allá y por eso vamos a definir en 2024 nuestro primer Plan Director de Sostenibilidad.

¿Cuál es el impacto de vuestra estrategia de sostenibilidad?

En lo relativo a biodiversidad, apostamos por mitigar nuestro impacto y restaurarlo. Esto nos ha llevado a implantar más de 30 medidas en nuestros proyectos Talayuela Solar, Talayuela II, Cádiz y Cabrera. De hecho, Talayuela Solar es el mejor ejemplo de

cómo las plantas fotovoltaicas se integran en la naturaleza: hemos construido 100 cajas nido, 25 refugios para reptiles, dos estanques... Todas estas medidas nos han valido el Sello de Excelencia de Sostenibilidad de UNEF. En 2023 también hemos introducido nuestro tercer programa de agrovoltaica en las plantas de Cádiz. Más de tres mil ovejas desbrozan ya nuestras plantas, lo que nos permite también apoyar a las comunidades locales.

En términos de economía circular, hemos reciclado más del 84% de los residuos no peligrosos en las plantas de Talayuela II y Cádiz en 2023.

Si hablamos de cambio climático, hemos suministrado energía limpia a más de 390.000 hogares mientras evitábamos liberar a la atmósfera más de 370.000 toneladas de CO₂eq al año, lo que equivale a plantar casi 26 veces todos los árboles del madrileño parque del Retiro. Además, hemos completado el cálculo de nuestra huella de carbono incluyendo emisiones de alcance 3, para ser conocedores de nuestro impacto también en nuestra cadena de suministro.

Y si ponemos el foco en nuestro impacto social, hemos invertido más de 1,6 millones de euros en el bienestar de las comunidades locales, dando prioridad al empleo, la formación y la inversión local, tratando de adaptarnos a la realidad y particularidades de cada territorio.

Este informe es una oportunidad para mostrar todo lo que construimos y cómo contribuimos a una sociedad más justa, solidaria, sostenible y próspera.

2

Renovando la energía que impulsa el mundo



2.1 | p. 15

Nuestra historia

2.2 | p. 17

Statkraft en España

2.3 | p. 25

Propósito, visión y valores

2.4 | p. 27

Productores de energía renovable

2.5 | p. 37

La innovación está en nuestro ADN

2.1 | NUESTRA HISTORIA

Nuestra historia comienza en Noruega en 1895, cuando el Estado de Noruega adquirió su primer salto de agua. Desde entonces ya hace más de un siglo que somos pioneros en proporcionar electricidad limpia, autóctona y asequible a los ciudadanos

Hoy, la compañía está presente en 21 países y además de producir energía limpia somos un agente de referencia en el mercado energético europeo con más de tres millones contratos de compra venta de energía firmados

NACEMOS PARA IMPULSAR UN FUTURO VERDE

1895 – 1945

El Estado noruego adquirió sus primeros derechos de propiedad sobre una cascada el 30 de mayo de 1895. Desde aquel día hemos invertido en plantas de energía y desarrollado I+D para mejorar los procesos.

Una vez terminada la Segunda Guerra Mundial, la reconstrucción económica del país comenzó con la energía hidroeléctrica como recurso clave.

1945 – 1970

Aunque el comienzo de la década de 1970 fue un período de transición marcado por la guerra de Vietnam y los conflictos políticos, la década de 1980 fue una época de creciente conciencia ambiental.

1970 – 1992

El período alrededor de 1990 marcó el comienzo de los capítulos comerciales e internacionales de la historia de Statkraft. En 1992, Statkraft se dividió en dos empresas estatales.

1992 – 2000

El contexto marcado por las primeras voces contra el cambio climático y la búsqueda de soluciones impulsó el crecimiento y la producción de energía limpia de Statkraft.

2000 – 2005

Nos convertimos en el mayor productor de energía renovable de Europa. En este período logramos nuestro avance internacional.

2005 – 2015

Aprovechamos nuestra posición como mayor productor de energía renovable de Europa para demostrar nuestro compromiso de impulsar un futuro verde. El 100% de nuestra cartera se compone de energías renovables.

2015 – 2017

- En 2018 Statkraft llega a España y lanzamos nuestra nueva estrategia “Impulsar un futuro verde” hasta 2025, que allana el camino para el crecimiento del sector de la energía renovable.
- Ampliamos nuestra cartera de energía eólica en Irlanda, Reino Unido y Noruega.
- Desarrollamos parques solares en los Países Bajos, Alemania e India, creando soluciones de acceso al mercado en Europa y realizando un proyecto de I+D para una central hidroeléctrica flotante en Albania.
- Entramos en el negocio alemán de la movilidad eléctrica: adquirimos acciones de la compañía eeMobility y compramos el 100 % de las acciones de E-WALD.
- En 2021, Statkraft adquiere Solarcentury.

2018 – 2021

- Cumplimos 125 años de energías renovables. Reforzamos nuestra posición como productor internacional líder de energías renovables y seguimos liderando la transición energética.
- Aprobamos una nueva estrategia de cara a 2030.



[Estrategia de Statkraft hacia 2023](#)

2.2 | STATKRAFT EN ESPAÑA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-14, 2-17, 2-18

Statkraft en España forma parte de la compañía Statkraft AS que agrupa varias filiales y está participada en un 100% por Statkraft SF, propiedad del Ministerio de Comercio, Industria y Pesca de Noruega

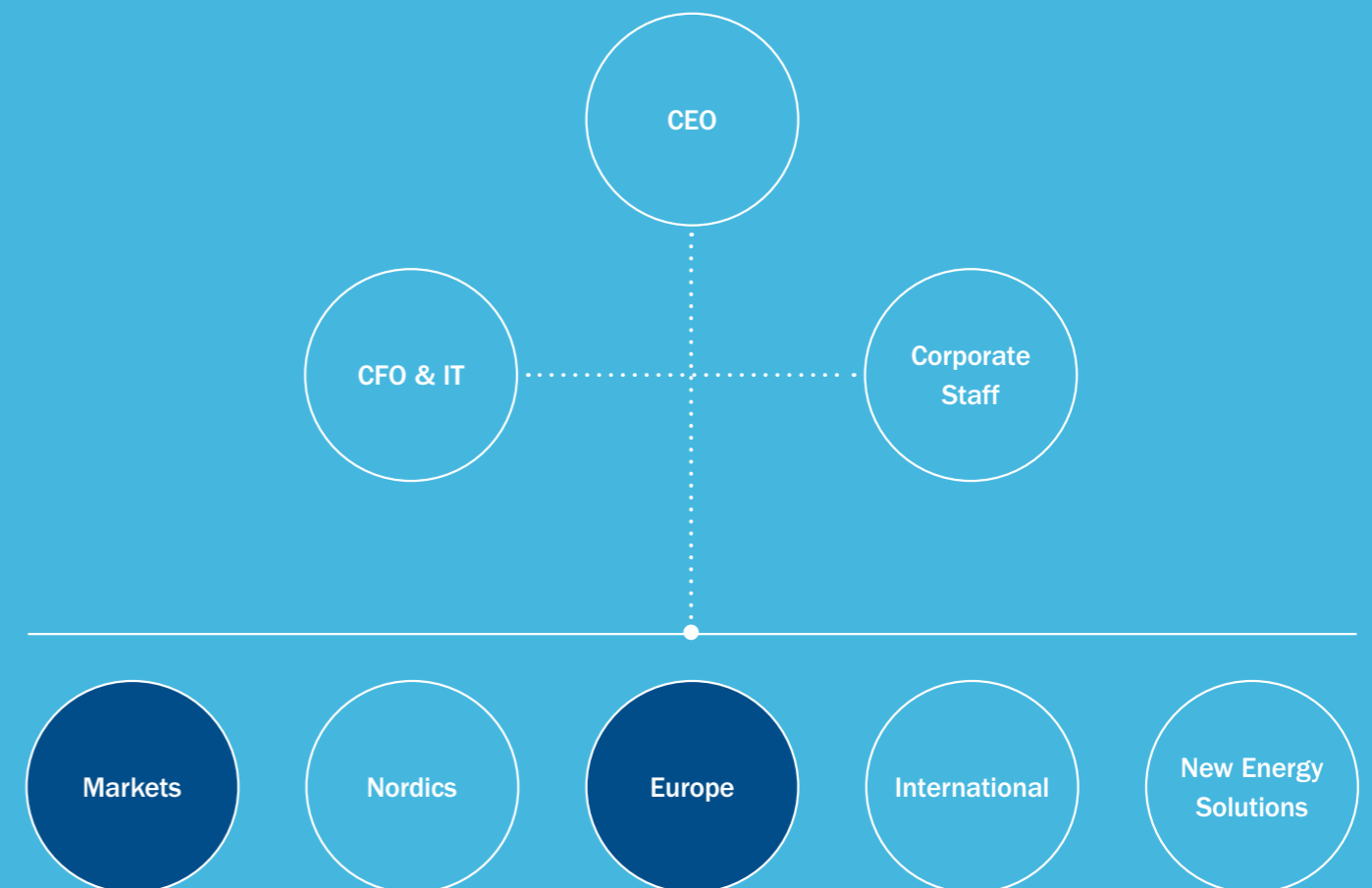


En España Statkraft está presente a través de dos de sus principales áreas de negocio:

- | **Markets GBH:** responsable de la optimización comercial y el desarrollo de la cartera de generación flexible de Statkraft, así como de proporcionar acceso al mercado, respaldar las decisiones de inversión y asegurar el valor a largo plazo a través de estrategias de cobertura global.
- | **Europa:** es responsable del desarrollo y propiedad de los activos eólicos, solares, hidroeléctricos y de servicios de red en Europa, exceptuando los países nórdicos. Además, el área Europa se hace cargo de la ejecución de grandes proyectos de la compañía, así como de la actividad de Compras.

Estas áreas están lideradas por los Vicepresidentes Ejecutivos (EVP, por sus siglas en inglés), que reportan al consejero delegado (CEO) y éste, a su vez, responde ante el Consejo de Administración de la actividad de Statkraft.

Organización del Grupo Statkraft



EQUIPO DIRECTIVO EN ESPAÑA

José Miguel Ferrer

Director General para España



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 15 años

José Miguel es ingeniero agrónomo por la Universitat Politècnica de València (UPV) y licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado por la Universidad de Valencia. Desde su nombramiento en el cargo, ha sido responsable del desarrollo de casi 2,5 GW renovables en cartera – tanto en instalaciones eólicas como fotovoltaicas-, y de la construcción de 750 megavatios solares en Andalucía y Extremadura.

Tiago Thomaz

Director de Originación Iberia



En el cargo desde... 2015

Experiencia en el sector: 10 años

Tiago es ingeniero industrial y cuenta con más de 10 años de experiencia en gestión de proyectos y finanzas corporativas, así como otros 10 años de experiencia en el sector Renovables.

Julio Crespo

Director de Desarrollo de Proyectos



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 15 años

Licenciado en Derecho con máster en Derecho de la Empresa, ha desempeñado cargos en Asesoría Jurídica, Gestión de Activos, Desarrollo de Negocio y Desarrollo de proyectos tanto en Reino Unido como en España.

Rodrigo Álvarez

Director de Desarrollo de Negocio



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 20 años

Rodrigo ha estudiado ingeniería industrial y master en dirección financiera. Se incorporó a la Compañía cuando se iniciaban los primeros desarrollos de Statkraft en España. Es un convencido de las energías renovables, el almacenamiento y la movilidad eléctrica.

Carlos Rojas

Responsable de Compras Region II (España, Portugal, Holanda y Polonia)



En el cargo desde... 2022

Experiencia en el sector: 15 años

Carlos tiene más de 15 años de experiencia liderando departamento de compras, llevando a cabo negociaciones complejas y gestionando proyectos en todo el mundo. Es un verdadero creyente y promotor de la integración de la sostenibilidad en la cadena de compras y en toda la organización.

Erica Morales

Responsable de Sostenibilidad



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 3 años

Erica Morales Prieto es la responsable del departamento de Sostenibilidad en España. Doctora en Geografía por la Universidad de Valladolid y exprofesora asociada, es experta en desarrollo local y medio rural. Su principal objetivo es impulsar la integración social y medioambiental de las instalaciones renovables que desarrolla la compañía, a través de medidas y programas vinculados a la estrategia ESG del grupo.

Helena Yperlaan
Responsable de Legal



En el cargo desde... 2022

Experiencia en el sector: 15 años

Helena se unió a Statkraft como Responsable de Legal de España y Portugal en octubre de 2022. Como profesional con 15 años de experiencia, principalmente en el sector de la energía, Helena ha desempeñado diversas responsabilidades en destacadas empresas del sector como Gamesa o Acciona.

Natalia Puente Ortega
Iberia Compliance Officer



En el cargo desde... 2022

Experiencia en el sector: 20 años

Natalia está colegiada en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid y cuenta con la certificación internacional en Compliance ICA-CDD. Tiene una dilatada experiencia en Compliance en el sector energético, liderando proyectos, definiendo e implementando políticas y procedimientos, evaluando y mitigando riesgos así como en debida diligencia sobre Terceras partes y oportunidades de negocio.

Adela Varela
Responsable de Comunicación



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 15 años

Licenciada en Periodismo y Máster en Comunicación Integral por la Universidad Francisco de Vitoria, ha dedicado toda su carrera profesional al sector energético.

Rocío Tojeiro
Responsable de Recursos Humanos



En el cargo desde... 2023

Experiencia en el sector: 20 años

Licenciada en derecho por la Universidad CEU San Pablo, le avalan mas de 20 años de trayectoria profesional. Como responsable de Recursos Humanos, tiene una larga experiencia en la adquisición de talento y desarrollo organizativo, implementando procesos y políticas de Recursos Humanos que optimicen la productividad y fomenten una cultura de trabajo positiva.

José de Ramón
Responsable financiero para Sur de Europa e India



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 9 años

José es Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid con Máster en Dirección Internacional Contable y Financiera por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Ha desempeñado diversos cargos en el área financiera contando con amplia experiencia en diferentes regiones como son Europa, Latino América e India.

Vincenzo Ferrucci
Delivery Director Iberia



En el cargo desde... 2022

Experiencia en el sector: 13 años

Vincenzo es Ingeniero mecánico con master en energías y ambiente. Ha trabajado toda su vida profesional en el sector de las energías renovables, pudiendo experimentar todas las tecnologías (solar, eólico, hidroeléctrico, geotérmico) y ha trabajado en diferentes Países dentro de Europa y Latino América.

Alfonso de León

Director de Inversiones



En el cargo desde... 2020

Experiencia en el sector: 14 años

Alfonso es Licenciado en Administración y Dirección de Empresas y MBA por el IESE (Universidad de Navarra). Tiene una experiencia en el sector de la energía y las infraestructuras, especialmente el análisis financiero y la adquisición y financiación de proyectos de energías renovables.

Fernando Plumed

Responsable de Salud y Seguridad



En el cargo desde... 2021

Experiencia en el sector: 12 años

Fernando es licenciado por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos de la Universidad Politécnica de Valencia y cuenta con un máster en Prevención de Riesgos Laborales y en Dirección y Gestión de la Calidad y Medio Ambiente. Tiene más de 20 años de experiencia como Director de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente en distintas regiones como Europa, América y África.



2.3 | PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

GRI 2-1

NUESTRA VISIÓN:



Renovamos la energía que impulsa el mundo

NUESTROS VALORES:



Somos responsables

Siempre somos conscientes de cómo nuestro trabajo afecta a nuestros compañeros, clientes, sociedad y medio ambiente.



Creceamos juntos

Somos un solo Statkraft. Aportamos nuestra experiencia, reconocemos el valor de la diversidad y aprendemos de cada situación.



Marcamos la diferencia

Aceptamos los desafíos, centrados en lo que verdaderamente importa y en proporcionar soluciones inteligentes que se traduzcan en un cambio positivo.

Estos valores guían nuestras decisiones, nos ayudan a actuar de manera sostenible, ética y responsable.



Para conocer más, accede a nuestro [Código de Conducta](#)



De la misma manera que nuestro negocio está en continua evolución, nuestros valores son una constante; definen nuestra cultura y están en el corazón de todo lo que hacemos. Nos unen más allá de países, áreas de negocio y tecnologías”

JOSÉ MIGUEL FERRER,
Director General para España

2.4 | PRODUCTORES DE ENERGÍA RENOVABLE

GRI 201-1, 203-1



En España nos dedicamos principalmente a dos actividades:

| **Origenación, desarrollo, construcción y operación de proyectos eólicos y solares.** Estamos presentes en todo el ciclo de vida de la energía renovable: desde las fases más iniciales de su desarrollo hasta la comercialización de la producción, pasando por la operación y el mantenimiento.

| **Soluciones de mercado y PPAs.** Ofrecemos soluciones energéticas físicas y financieras; y facilitamos la transición hacia un suministro de energía neutro en emisiones de CO2 para los grandes consumidores de energía.

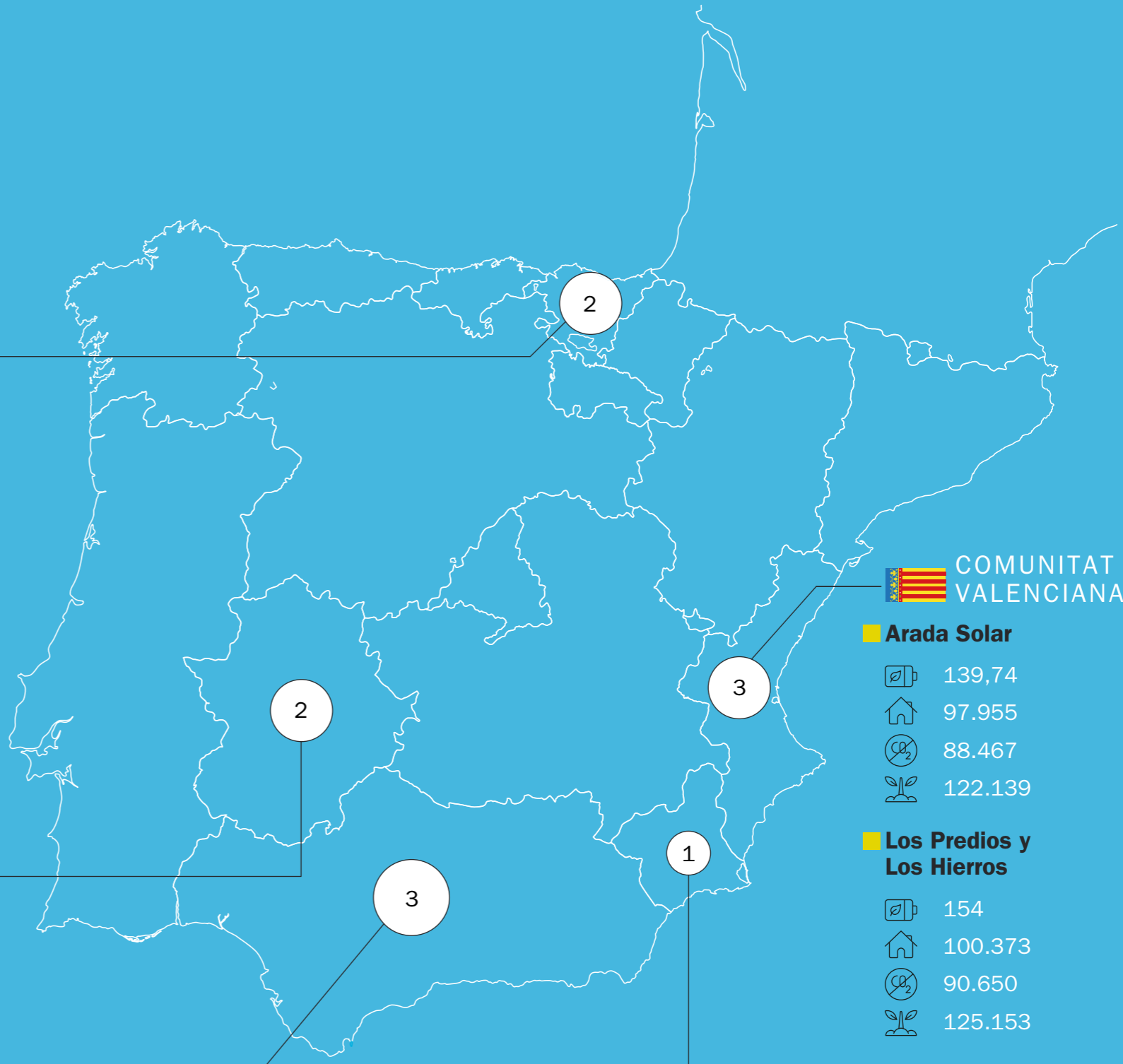


Statkraft es el mayor productor de energía renovable de Europa. Generamos electricidad a partir del viento, el sol y el agua. Suministramos calefacción urbana en los países nórdicos y somos un socio comercial clave a nivel mundial en materia de suministro de electricidad, y soluciones y servicios de energía verde para productores, consumidores y proveedores de energía”.

RODRIGO ÁLVAREZ,
Director de Desarrollo de Negocio



DESARROLLO, CONSTRUCCIÓN Y OPERACIÓN DE PROYECTOS EÓLICOS Y SOLARES



EUSKADI

- Parque eólico Itsaraz**
 - 60,4
 - 45.110
 - 40.741
 - 56.248

- Parque eólico Piaspe**
 - 33
 - 44.250
 - 39.964
 - 55.175

EXTREMADURA

- Talayuela II**
 - 55,21
 - 31.546
 - 28.490
 - 39.334

- Talayuela Solar**
 - 300
 - 143.390
 - 129.500
 - 178.791

COMUNITAT VALENCIANA

- Arada Solar**
 - 139,74
 - 97.955
 - 88.467
 - 122.139

- Los Predios y Los Hierros**
 - 154
 - 100.373
 - 90.650
 - 125.153

ANDALUCÍA

- El Rancho**
 - 44,48
 - 31.417
 - 28.373
 - 39.173

- Cabrera Solar**
 - 200
 - 114.712
 - 103.600
 - 143.032

- Cádiz**
 - 200
 - 102.155
 - 92.260
 - 127.376

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

- Fausita Solar**
 - 228
 - 131.464
 - 118.729
 - 163.921

Cómo leer este mapa



Estado:

- En desarrollo
- En construcción
- En operación

MW capacidad instalada

- Hogares suministrados
- Toneladas CO2 evitado/año
- Equivalente en nº árboles plantados/año

SOLUCIONES DE MERCADO Y PPAS

Conversamos con Tiago Thomaz

DIRECTOR DE ORIGINACIÓN DE STATKRAFT PARA IBERIA

Statkraft es un referente en el sector energético europeo, es el primer productor renovable pero también es un agente relevante en la gestión del mercado de la energía ¿Cómo es esta área?

En efecto, Statkraft es uno de los agentes líderes del mercado de la energía en Europa. Desde el área de *Markets*, como denominamos esta línea de negocio, nos dedicamos a la compra de energía renovable a diferentes productores. Con ello, conformamos una cartera equilibrada y diversificada de producción renovable que ofrecer a nuestros clientes, que son grandes consumidores de energía, industrias, empresas. También conocemos bien toda la cadena de valor del etiquetado energético: no solo comercializamos electricidad para terceros, sino que también operamos nuestras propias plantas y somos líderes del mercado en Garantías de Origen (GdO) y comercio de derechos de emisión en Europa.

¿Cuál es el propósito del negocio Markets en Statkraft?

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes es nuestro principal objetivo. No hay que olvidar que, con más de 125 años de experiencia en el sector de las energías renovables, somos un socio fiable

tanto para productores como para consumidores de electricidad. Además, en este camino en el que ofrecemos la mejor solución a nuestros clientes, impulsamos el cambio global hacia una economía baja en carbono. Contribuimos a la transición a la energía renovable, al tiempo que ofrecemos a nuestros clientes nuestra experiencia para reducir sus emisiones de carbono a lo largo de los mercados ambientales globales.

Gracias a la formalización de acuerdos de compra de electricidad (PPA, por sus siglas en inglés), ofrecemos no solo previsibilidad y seguridad de suministro a los consumidores, gracias a una gran cartera que combina energía solar y eólica para garantizar un suministro estable, sino que proporcionamos previsibilidad financiera y seguridad a los generadores de electricidad limpia, gracias a la capacidad para generar ingresos estables y predecibles.

¿Cómo es su actividad en España? ¿Cómo definiría el mercado español?

Comenzamos nuestra actividad en el 2018 y, desde entonces, España ha vivido una auténtica revolución en el sector de los PPAs.



“Estamos orgullosos de impulsar la descarbonización de la industria española, clave para la generación de empleo y bienestar en el país”

TIAGO THOMAZ,
Director de Originación Iberia

Según la [62ª edición del índice global Recai](#) (Renewable Energy Country Attractiveness Index), que elabora la consultora EY, España es el segundo mercado mundial (por detrás de Alemania) que resulta más atractivo para las empresas que buscan formalizar un acuerdo de compra de energía a largo plazo. Esto se debe a la estabilidad del país, a la madurez de su sector renovable y a los recursos de los que dispone, privilegiados en sol y viento, sobre todo. Por su parte, el [informe](#) de la consultora suiza Pexapark, que destaca que 2023 ha sido un año récord en el mercado de PPAs en Europa, coloca a España líder de este mercado por quinto año consecutivo, con un volumen de energía contratada de 4,67 GW, seguida de Alemania, con 3,73 GW. En conjunto, estos países representaron el 50% del total del año.

Hace dos años vimos algunos riesgos de intervencionismo en el mercado, pero la situación afortunadamente se ha ido normalizando y podemos decir que, a día de hoy, nuestra previsión para el desarrollo de PPAs en el mercado español es positiva.

Si echamos la vista atrás, nuestra actividad en España ha resultado igualmente imparable. El pasado ejercicio hemos cerrado 78 contratos en España, y, a cierre de 2023, sumamos una cartera de 1,8 GW de potencia instalada solar y eólica.

Nos hemos convertido en un referente en el mercado de PPAs en el país y nos llena de satisfacción acompañar en la estrategia de



descarbonización de nuestros clientes impulsada por estos contratos de compraventa de energía verde a largo plazo, cumpliendo con un doble objetivo: ayudar a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y proporcionar a industrias clave precios de electricidad estables y predecibles que les ayuden a ser más competitivos.

Y si ponemos el foco en el futuro, ¿cuál es su estrategia?

Aunque el negocio evolucione, nuestro compromiso siempre es el mismo: una búsqueda constante por innovar y ofrecer mejores soluciones a medida de nuestros clientes. Para ello debemos evolucionar con el mercado y diseñar soluciones personalizadas, competitivas y que permitan avanzar en la descarbonización de la economía.

Un buen ejemplo de ello es nuestro último producto, lanzado al mercado en el segundo trimestre de 2023, y denominado PPA 365. Se trata del primer contrato de electricidad que combina la generación solar y eólica en función de las necesidades de cada consumidor, los 365 días del año. Las curvas de producción de una y otra tecnología son complementarias, con lo que podemos garantizar un suministro renovable en todo momento, y adaptándonos a las preferencias y necesidades de cada consumidor.

Gracias a nuestra amplia y diversificada cartera de renovables, podemos ofrecer este innovador producto que ofrece precios estables y a largo plazo, reduce el riesgo, aporta previsibilidad a las empresas y contribuye a la descarbonización de la industria.



| HEMOS FIRMADO 78 ACUERDOS DE COMPRAVENTA DE ENERGÍA (PPA) |



| OFRECEMOS SOLUCIONES INTEGRALES DE SUMINISTRO CON UNA CARTERA DE 1,8 GW DE CAPACIDAD EÓLICA Y SOLAR |



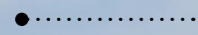
| PROPORCIONAMOS GARANTÍAS DE ORIGEN RENOVABLES Y REDUCCIÓN DE EMISIONES |



Ofrecemos un nuevo PPA 365

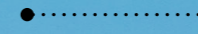
¿Un contrato de electricidad que garantice un suministro renovable y estable en todo momento? Así es nuestro nuevo #PPA365, que combina la generación de energía eólica y solar en función de las necesidades de cada consumidor, para ofrecer servicio los 365 días del año.

| Gracias a nuestra amplia y diversificada cartera de renovables, podemos ofrecer este innovador servicio que ofrece precios estables y a largo plazo, reduce el riesgo, aporta previsibilidad a las empresas y contribuye a la descarbonización de la industria.



Firmamos nuestro PPA más dulce

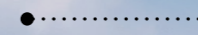
En 2023 cerramos nuestro PPA más dulce con Mondelēz International. A partir de 2025, contribuiremos a que las galletas Oreo o los Toblerone cuenten con un proceso de producción más sostenible: suministraremos 100 gigavatios hora de energía solar durante un periodo de 11 años, contribuyendo así a que la empresa de snacks alcance su objetivo cero emisiones netas para 2050.



Ayudamos a las industrias en el camino a la descarbonización

Aludium, empresa líder en la fabricación de productos laminados de aluminio, que opera tres plantas en Europa, ha firmado un acuerdo de compraventa de energía (PPA) a largo plazo con Statkraft, el mayor productor renovable de Europa y líder en este tipo de contratos. Este acuerdo se ha firmado además en el marco de la relación entre Statkraft y Fortia Energía, el mayor proveedor independiente del mercado ibérico de electricidad. Válido por 10 años, entrará en vigor el 1 de julio de 2024.

Gracias a esta alianza estratégica, Aludium asegurará que más de un tercio de su consumo anual de electricidad procede de energías renovables. Reducir la intensidad total de las emisiones de carbono a menos de 4,5 t CO2/t Al, utilizar energías renovables para el suministro eléctrico, crear productos certificados de bajas emisiones de carbono, aumentar el reciclaje de chatarra de aluminio y mantener los más altos estándares de la industria en certificaciones de gestión ambiental son algunos de los objetivos de sostenibilidad de la compañía establecidos para 2025 para impulsar la transición climática.



Y en 2024... suministraremos energía limpia a Mercadona durante 10 años

Nuestro acuerdo firmado con Mercadona tiene una duración de 10 años y establece que se comenzará a entregar la energía el 1 de enero de 2024. Así, la cadena de supermercados avanza en su Plan de Energía, que tiene el triple objetivo de reducir el consumo, reducir las emisiones y reducir el coste energético de su actividad.

Nuestro director general de Statkraft para España, José Miguel Ferrer, ha afirmado: “Como valenciano estoy especialmente orgulloso de poder colaborar con una empresa señera de la Comunidad Valenciana, que emplea a miles de personas y genera un gran bienestar en nuestra tierra”.





2.5 | LA INNOVACIÓN ESTÁ EN NUESTRO ADN

GRI 201-1, 203-1

A través del análisis, la investigación, el estudio y desarrollo de nuevos modelos de negocio, aceleramos la transición hacia un mundo sin emisiones.

Nuestra filosofía está marcada por la innovación y se basa en nuestra experiencia acumulada en la generación de energía.

Nuestra cartera de proyectos representa un balance equilibrado entre las iniciativas a corto plazo con las que intentamos mejorar los activos ya en funcionamiento, y las medidas/estrategias a largo plazo que nos permiten explorar nuevos negocios.



EL CONOCIMIENTO COMO BASE

A medida que los mercados energéticos cambian y las innovaciones tecnológicas revolucionan las formas en las que producimos y consumimos energía, nuestro conocimiento de las nuevas tecnologías es cada vez más importante.

En España apostamos claramente por el hidrógeno verde y el almacenamiento energético como soluciones para contribuir a la descarbonización del planeta.



La innovación ha estado en el ADN de nuestra empresa desde sus comienzos, allá por finales del siglo XIX. Desde las hazañas de nuestros primeros ingenieros, como pioneros de la generación hidroeléctrica, nuestra misión es liderar el cambio hacia un mundo renovable”

FRANCISCO DE CASTRO,
Responsable de nuevas tecnologías

Hidrógeno verde

El hidrógeno es un vector energético que se produce a través de la electrólisis del agua y se usa como combustible, ya que libera energía sin emitir gases contaminantes. Para que se considere verde, debe utilizarse energía renovable para su producción. En este sentido, en España estamos trabajando en este tipo de soluciones.

Nuestra apuesta por el hidrógeno verde

Queremos ayudar a la descarbonización mediante la producción de hidrógeno verde con energía de nuestras plantas renovables. Nuestros proyectos de hidrógeno verde podrán sustituir el consumo de gas natural de la industria azulejera reduciendo de esta manera las emisiones de CO2.



| DESCARBONIZACIÓN DEL SISTEMA ENERGÉTICO |



| ALINEAMIENTO CON LOS ACUERDOS DE PARÍS |



| APLICACIONES PARA LA GRAN INDUSTRIA |



| SEGURIDAD ENERGÉTICA |



| FLEXIBILIDAD Y OPTIMIZACIÓN DE LA ENERGÍA |



| IMPACTO AMBIENTAL POSITIVO |

Almacenamiento

Sabemos que para poder apoyar la transformación energética necesitamos desarrollar soluciones de almacenamiento, ya que permiten utilizar la energía acumulada en momentos donde la red lo demande y por ello, asegurar la integración de las energías renovables en el sistema.

Nuestras baterías como solución para el suministro de energía más confiable y continuo

En la planta de Talayuela II se está desarrollando la primera hibridación de un proyecto de baterías de Statkraft en España, con una capacidad instalada de 24 MW. Este proyecto, que no tiene impacto ambiental ya que se encuentra dentro de los límites de la planta fotovoltaica, permite optimizar la energía.

Asimismo, en línea con nuestro compromiso de impacto local, hemos llevado a cabo la contratación de proveedores locales.

+14M€
de inversión
en nuestra hibridación
de baterías

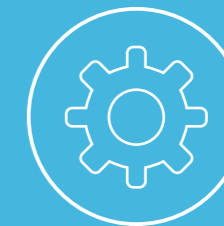
INNOVACIÓN ABIERTA

La colaboración es la clave de nuestra innovación. Por ello, en 2022 nos unimos a la Asociación Empresarial de Pilas, Baterías y Almacenamiento Energético (AEPIBAL) para facilitar la cooperación a nivel nacional y fomentar un espacio de trabajo conjunto con otros actores clave.



3

La sostenibilidad
es nuestra esencia



3.1 | p. 43

Principales tendencias

3.2 | p. 51

Nuestra gestión de la sostenibilidad

3.3 | p. 59

Materialidad de doble impacto

3.4 | p. 63

Nuestros grupos de interés

3.5 | p. 65

Estrategia de sostenibilidad

3.6 | p. 69

Alianzas para la sostenibilidad

3.1 | PRINCIPALES TENDENCIAS

El desarrollo legislativo y la evolución de las necesidades de los grupos de interés son cada vez más exigentes, pero abordamos todas las expectativas, tendencias

y requisitos bajo un enfoque que apuesta por el desarrollo sostenible y que está plenamente alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU



TENDENCIAS, RETOS Y OPORTUNIDADES:

Descarbonización de la economía



OPORTUNIDAD: despliegue de las energías renovables

En febrero de 2022 se presentó el Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) que evidencia que la acción contra el cambio climático es cada vez más urgente. Los riesgos medioambientales se encuentran entre los cuatro primeros puestos de riesgos a largo plazo según el 'Global Risk Report' 2023 del World Economic Forum (WEF), incluyendo el fracaso en la mitigación y adaptación al cambio climático, los desastres naturales y eventos climáticos extremos, la pérdida de biodiversidad y el colapso de ecosistemas.

La cumbre de la ONU sobre Cambio Climático (COP28), celebrada del 30 de octubre al 12 de diciembre de 2023 en Dubai, cierra un acuerdo histórico que abre la senda para dejar atrás los combustibles fósiles. Además, por primera vez se mencionan de manera específica la energía solar, eólica y el almacenamiento como solución; y el petróleo, el gas y el carbón como principales

responsables de la crisis climática. Ante esta situación, las miradas están puestas en el sector de energías renovables. En el informe titulado 'Perspectiva Mundial de las Transiciones Energéticas 2023. Ruta de 1.5°C', la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA, por sus siglas en inglés), pone de manifiesto que, para conseguir la transición energética, las energías renovables son la solución más realista para evitar los peores efectos del cambio climático.

Las tensiones geopolíticas derivadas del conflicto bélico de Ucrania-Rusia han tenido un impacto en la volatilidad de los precios de la energía y el desabastecimiento energético. Por ello, se están destinando multitud de recursos a la investigación de nuevas fuentes energéticas. La Unión Europea continúa consolidando el Pacto Verde Europeo para construir una hoja climática europea que dé respuesta a las exigencias del contexto actual. Bajo esta premisa, en febrero de 2023, la Comisión Europea presentó el Plan Industrial del Pacto Verde, destinado a mejorar la competitividad de la industria europea con cero emisiones netas y a impulsar la rápida transición hacia la neutralidad climática. El objetivo de este Plan es crear un entorno

más propicio para el aumento de la capacidad de fabricación de las tecnologías y productos con cero emisiones netas necesarios para cumplir los ambiciosos objetivos climáticos de Europa.

La acción conjunta en la lucha contra el cambio climático solo será posible con una mayor transparencia sobre la gestión de los riesgos climáticos en el ámbito empresarial, en la que el Task Force on Climate-Related Disclosures (TCFD), creada en 2017 por el Financial Stability Board (FSB), juega un papel clave al proporcionar un marco de reporte unificado acerca del impacto financiero de estos riesgos.

A nivel nacional, y para poder contribuir a los objetivos de descarbonización planteados por Europa, se han creado cuatro herramientas fundamentales:

| El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021 - 2030 (PNIEC) establece los objetivos de implantación de energías renovables sobre el territorio español para el año 2030. En junio de 2023 se remitió a la Comisión Europea una propuesta de revisión que incrementaba de forma ambiciosa todos los objetivos renovables. Así, uno de los aspectos más destacables del nuevo

borrador es el aumento del porcentaje dentro del mix eléctrico nacional, ya que aumenta de un 74% a un 81%. La versión definitiva de la revisión deberá ser aprobada antes de junio de 2024.

| La Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050 (ELP 2050) que marca una hoja de ruta para lograr un consumo de energía plenamente renovable para mediados de siglo.

| Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que responde a los compromisos de España como Estado miembro de la Unión Europea y con el Acuerdo de París, y marca la senda para lograr la neutralidad climática no más tarde de 2050.

| En octubre de 2022 se aprobó el Plan Más Seguridad Energética (+SE), para aumentar la protección de los consumidores, reforzar la autonomía estratégica y energética e incrementar la solidaridad con otros países europeos.

Debida diligencia en materia de sostenibilidad

 **RETO:** mayor ambición sin caer en *greenwashing*

 **OPORTUNIDAD:** aumentar la transparencia

En un contexto en el que se exige a las empresas que integren la sostenibilidad en su modelo de negocio, el riesgo de caer en prácticas de *greenwashing* a la hora de comunicar sus avances es ya una realidad, según el informe de Planet Tracker de 2023 “The Greenwashing Hydra”.

Para mitigar los impactos de este tipo de prácticas, la Unión Europea está desarrollando diversas directivas para impulsar la transparencia y la debida diligencia de las compañías, entre las que cabe destacar:

- | **Taxonomía de Actividades Sostenibles, a través de la cual la Unión Europea establece unos criterios claros y objetivos para determinar si una actividad puede considerarse sostenible o no y en qué medida.**
- | **El 23 de febrero de 2022, la Comisión Europea adoptó una propuesta de directiva sobre debida diligencia corporativa, que busca regular un comportamiento sostenible y responsable en relación con asuntos ambientales y de derechos humanos en las operaciones de las empresas y en su gobierno corporativo, impactando en las cadenas de valor tanto dentro como fuera de Europa.**
- | **La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), que entró en vigor el 5 de enero de 2023, establece un marco común de reporte para grandes empresas y empresas cotizadas**

en el que se divulgue información relativa a riesgos y oportunidades derivados de asuntos sociales y medioambientales, así como los impactos que sus actividades generan en las personas y el medio ambiente.

Economía circular

 **RETO:** terminar con el modelo tradicional

 **OPORTUNIDAD:** aecodiseño en los bienes de equipo

La Unión Europea ha definido la promoción de la economía circular como uno de los focos en los que centrar la estrategia comunitaria de los próximos años. De hecho, uno de los objetivos del mencionado Pacto Verde Europeo es la movilización de la industria en pro de una economía limpia y circular.

Así, la Comisión Europea publicó en marzo de 2022 el primer paquete de medidas en línea con el Plan de Acción de Economía Circular, que busca acelerar la transición hacia un modelo de crecimiento regenerativo que devuelva al planeta más de lo que toma de él. El plan incluye el impulso de productos sostenibles y la capacitación de los consumidores de cara a la transición ecológica, entre otras cosas. Otras iniciativas europeas en esta línea incluyen la propuesta en noviembre de 2022 de nuevas normas sobre envases para toda la Unión y, el plan para proponer en 2023 nuevos requerimientos de ecodiseño para productos sostenibles en Europa.


En España, la estrategia en la materia, “España Circular 2030”, establece las normas de actuación


para desarrollar el nuevo modelo de producción y consumo propuesto, con el objetivo de reducir al mínimo la generación de residuos e incrementar la eficiencia del uso de aquellos materiales que ya se encuentren en circulación. Esta estrategia se alinea con las hojas de ruta propuestas por la Unión Europea, junto con el Pacto Verde y los objetivos establecidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El enfoque de esta estrategia se ve complementado a través de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, que se aprobó en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia el Proyecto Estratégico (PERTE) de Economía Circular, con el objetivo de contribuir a lograr una economía sostenible, descarbonizada, eficiente en el uso de los recursos y competitiva. Este programa incluye dos líneas de acción:

- | **Actuaciones sobre sectores clave: textil, plástico y bienes de equipo para la industria de las energías renovables.**
- | **Actuaciones transversales para impulsar la economía circular en la empresa.**

Comunidades energéticas

 **RETO:** promover un desarrollo renovable inclusivo aumentando la participación ciudadana

 **OPORTUNIDAD:** generar beneficios locales y combatir la pobreza energética

Tras la invasión rusa de Ucrania, la inestabilidad en Oriente Medio podría provocar mayores perturbaciones en los mercados y precios de la energía. Esto pone de relieve una vez más las debilidades de la era de los combustibles fósiles y los beneficios de pasar a un sistema energético más sostenible, no sólo en términos de reducción de emisiones sino de seguridad energética. Entre los principales hallazgos del informe ‘World Energy Outlook 2023’ de la Agencia Internacional de la Energía, se encuentra que la extrema volatilidad de los mercados energéticos ha puesto de relieve la importancia de un suministro asequible, confiable y resiliente, y que no suponga la pérdida de riqueza de los consumidores debido a altos precios.

Por otro lado, a nivel local, se producen en ciertos casos divergencias acerca del impacto que genera en los territorios el desarrollo de proyectos renovables. La crítica de que estos proyectos no benefician a la comunidad local es la razón utilizada para, en multitud de ocasiones, oponerse a las plantas de generación renovable. Frente a ello, las comunidades energéticas constituyen un medio idóneo para hacer partícipe a la ciudadanía, otorgándole control y visibilidad sobre los proyectos, y contribuyendo así a la consecución de una transición energética justa.

En este contexto, las comunidades energéticas presentan una alternativa a la gestión tradicional del



suministro de energía y con este fin, la normativa a nivel europeo ha introducido las figuras de Comunidad Ciudadana de Energía y Comunidad de Energía Renovable con esta función. Ya es muy habitual la existencia de esta fórmula, en países de la Unión Europea como Alemania, que cuenta con más de 1.700 comunidades energéticas y Dinamarca u Holanda, con más de 700 y 500 respectivamente.

A nivel nacional, el Real Decreto-ley 23/2020, del 23 de junio sobre medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, introduce el término de Comunidades de Energías Renovables en el marco jurídico español. Se trata de entidades jurídicas, formadas por una agrupación de socios (ej. personas físicas, asociaciones, pymes, administraciones públicas, etc.), que voluntariamente y con participación cooperativa, establecen sus objetivos en la obtención de beneficios energéticos, sociales, medioambientales y económicos, para los miembros de una comunidad o terceros. Entre los beneficios de esta nueva figura, cabe destacar el acceso justo y fácil a los recursos locales de energía, mayor control y responsabilidad de los usuarios, mayores oportunidades de inversión para ciudadanos, negocios e industrias locales, desarrollo de energías renovables y mayores ingresos locales relacionados con su producción, creación de empleo local y fomento de la cohesión y equidad social.

Biodiversidad



RETO: combatir la pérdida de biodiversidad



OPORTUNIDAD: restaurar ecosistemas cruciales a la par que implantamos energía renovable

El cuidado del capital natural y la preservación de la biodiversidad ha alcanzado una creciente importancia en los últimos años, que se prevé vaya en aumento durante la próxima década.

2022 fue un año clave: durante la Conferencia de la ONU sobre Biodiversidad (COP15) celebrada del 7 al 19 de diciembre de 2022 en Montreal, 188 gobiernos se alinearon para orientar las acciones mundiales en favor de la naturaleza en esta década. Las prioridades se centran en abordar la pérdida de la biodiversidad, restaurar los ecosistemas y proteger los derechos de los pueblos indígenas. Entre las principales metas acordadas para 2030 se incluyen:

Conservar y gestionar de manera eficaz al menos el 30% de las zonas terrestres, de aguas continentales, costeras y marinas

Restaurar de manera efectiva el 30% de los ecosistemas terrestres, costeros, marinos y de aguas continentales

Si ponemos la mirada en Europa, se ha definido la Estrategia sobre Biodiversidad 2030, estableciendo una hoja de ruta con la recuperación de los ecosistemas como último objetivo. Este plan de acción, integrado en el Pacto Verde Europeo, establece diversas medidas preventivas y mitigadoras, y la obligación de proteger al menos un 30% de la superficie terrestre y marina, respectivamente, a través de un Plan de Recuperación de la Naturaleza de la UE.

En cuanto a España, a finales de 2022, se aprobó el Plan Estratégico Estatal del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad a 2030, con el objetivo de promover la conservación, el uso sostenible y la restauración del patrimonio, los recursos naturales terrestres y marinos, la biodiversidad y la geodiversidad.

La preocupación global por la biodiversidad se materializa con el Grupo de Trabajo *Task Force for Nature-related Financial Disclosures* (TNFD), que tiene como propósito proporcionar un marco para que las empresas entiendan y aborden los riesgos y oportunidades asociados al capital natural, proporcionando un marco de divulgación del impacto financiero de los riesgos asociados a la biodiversidad. En octubre de 2023, se publicaron sus recomendaciones finales.

Derechos humanos



OPORTUNIDAD: trasladar el respeto por los derechos humanos a toda la cadena de valor

La gestión de los impactos sobre los derechos humanos en el ámbito empresarial es sometida a un escrutinio cada vez mayor por parte de analistas, inversores y proveedores de capital, así como por organizaciones del tercer sector y reguladores. La ya anteriormente mencionada Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, es aplicable tanto a empresas de la UE como a empresas que operen en este ámbito geográfico y pretende fomentar un comportamiento empresarial responsable y sostenible a lo largo de las cadenas de suministro, a través del establecimiento de la extensión de la responsabilidad empresarial sobre los efectos adversos, reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente de las operaciones de las compañías, las de sus filiales y las de sus socios comerciales.

A nivel nacional ya existen normas de debida diligencia de derechos humanos en países como Alemania, Noruega, Francia, Holanda y Reino Unido.

En España, este compromiso se refleja en el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos y en el Anteproyecto de Ley de Protección de los Derechos Humanos, de la Sostenibilidad y de la Diligencia Debida en las Actividades Empresariales Transnacionales, en fase de consulta pública.



Diversidad, igualdad y cuidado del capital humano



Para impulsar la diversidad en los países miembros de la Unión y reducir la desigualdad de género, la Unión Europea ha definido la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Este plan, compuesto por metas e iniciativas, busca impulsar la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad, eliminar la violencia de género, reducir la brecha salarial y de género, y continuar avanzando hacia una Unión de la Igualdad. Como parte de esta hoja de ruta, se han publicado medidas vinculantes de transparencia salarial y una nueva propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en toda la Unión Europea.

A nivel nacional, las empresas con más de 50 personas en plantilla deben elaborar un Plan de Igualdad que contemple un diagnóstico de la situación, una estrategia definida con objetivos establecidos, iniciativas que sean medibles y sistemas de seguimiento y evaluación, dando, a su vez, respuesta a las expectativas y requisitos de todos sus grupos de interés. Además, se debe establecer un registro que contemple los planes de igualdad definidos. Asimismo, el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, refuerza el marco legislativo español en materia de medidas definidas para impulsar la igualdad de trato y la no discriminación entre géneros en las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollando herramientas, como la auditoría retributiva y el registro retributivo, que facilitan el análisis y la corrección de las conductas discriminatorias identificadas.

La igualdad de género en las compañías, el rechazo a la discriminación y el impulso de la diversidad también se promueve desde los códigos de buen gobierno, analistas e inversores. De hecho, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) incluye recomendaciones en materia de igualdad de género, mientras que los cuestionarios de analistas e inversores internacionales profundizan en la materia, valorando aspectos más específicos, como las prácticas contra la discriminación y la brecha salarial, entre otros.

Reto demográfico y envejecimiento de la población



La Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico nace de la necesidad de afrontar los retos demográficos que afectan a España como una respuesta para paliar la problemática del progresivo envejecimiento y el despoblamiento territorial, siendo este un instrumento para dotar a España de una Política en materia demográfica que implique a todos los poderes públicos, administraciones y a la sociedad civil a través de una alianza público-privada.

La Estrategia frente al Reto Demográfico busca soluciones que contribuyan a la protección del entorno y a fijar población a través de oportunidades integradas de desarrollo social, económico y medioambiental.

Los cambios demográficos, junto a la disparidad económica y falta de cohesión territorial de algunos

municipios de España, son problemas que cada vez más incrementan la brecha entre los territorios urbanos y rurales, pero también en las zonas de influencia. Por ello, cada vez es más creciente la necesidad de establecer una estrategia de cambio para reducir las desigualdades y lograr un crecimiento justo e inclusivo, permitiendo un crecimiento equitativo desde el punto de vista de la sostenibilidad, de ahí que se establezcan acciones concretas a través de la Agenda 2030.

La Agenda 2030 se entiende como el plan de acción para mitigar la desigualdad de oportunidades y la falta de cohesión territorial, factores alineados con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En esta línea, y respondiendo al objetivo que se establece en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional Frente al Reto Demográfico, en España se pretende mejorar los mecanismos para una mayor colaboración público-privada, potenciando la incorporación de factores demográficos en la responsabilidad social del sector privado para convertir todos los territorios, sin exclusiones, en escenarios de oportunidades.



3.2 | NUESTRA GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

GRI 2-12, 2-13

Según la Comisión Europea, la sostenibilidad “es aquel desarrollo que satisface las necesidades actuales sin comprometer las de las futuras generaciones, tratando de conciliar el desarrollo económico con la protección del equilibrio social y medioambiental”.

La sostenibilidad para nosotros es la base de nuestra actividad. Operamos de manera equilibrada, cuidando las necesidades de la sociedad e incorporándolas en nuestro proceso empresarial.

En Statkraft buscamos, como parte de nuestro compromiso con el territorio, la creación de valor a largo plazo. Así se manifiesta en nuestra **Política de Sostenibilidad y Seguridad, Salud y Medio ambiente**.

Esta Política, junto con el sistema de gestión que llamamos *The Statkraft Way (TSW)* y nuestro **Código de Conducta** forman la base sobre la que trabajamos en el día a día. Nuestro sistema de gestión está vivo y se revisa regularmente.



Decimos que Statkraft se escribe con S de Sostenibilidad porque renovamos la energía que impulsa el mundo de forma responsable”

ERICA MORALES,
Responsable de Sostenibilidad

LA GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD

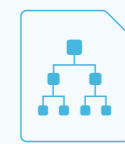
El responsable a nivel global de velar por nuestro desempeño sostenible es el Consejo de Administración (BoD,) que se encarga de supervisar:

- | Las evaluaciones de impacto ESG y la doble materialidad.
- | La estrategia de sostenibilidad, que se actualiza periódicamente en función de evaluaciones de impacto, materialidad, prácticas de mercado y requisitos del contexto.
- | Información sobre nuestro rendimiento, actividades clave y estrategia. Esto incluye actualizaciones que puedan darse de nuestra estrategia, objetivos y KPIs y/o mejoras detectadas.
- | El informe anual y el informe de sostenibilidad con los temas materiales.
- | La revisión trimestral de los cuadros de mando, en los que se incluyen objetivos estratégicos, riesgos e indicadores que abordan temas ESG.

Además, a nivel global en 2022 el Comité de Auditoría también ha revisado el desempeño sostenible de la compañía, incluyendo tendencias clave, próximas regulaciones ESG y avances en lo relativo al Informe de Sostenibilidad.

En España contamos con un departamento de Sostenibilidad que se encarga de gestionar nuestro desempeño ESG.

Este departamento de sostenibilidad reporta al *country manager*, que, a su vez, reporta a la región área Europa y, en última instancia, a la matriz de Statkraft, ubicada en Noruega. Gracias a esto, creamos un alineamiento entre todas las partes y nos permite desarrollar nuestra estrategia.



| CORPORATE |



| EUROPA |




| COUNTRY MANAGER ESPAÑA |



| DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD |

Este enfoque de jerarquía nos posibilita tener voz y abordar todos los impactos y riesgos teniendo en cuenta las necesidades locales y participando de forma activa en la gestión de la sostenibilidad.



Gracias a 'The Statkraft Way'
establecemos nuestro trabajo en
base a estándares de sostenibilidad

Cómo integramos la sostenibilidad

En España hemos definido un modelo de gestión de la sostenibilidad en base a las líneas globales y a la doble materialidad



Gracias a nuestro modelo de sostenibilidad, pensamos en Global pero actuamos en Local.

Gestión de la sostenibilidad:

1. PROYECTOS

Gracias a la transversalidad de nuestro equipo y a la coordinación con otros departamentos, podemos poner en marcha iniciativas ESG.



Fase 1 | Originación y nuevos negocios

Escucha y diálogo activo



Fase 2 | Desarrollo

Medidas ambientales y planes de sostenibilidad por proyecto



Fase 3 | Construcción

Control y auditorías de sostenibilidad



Fase 4 | Operación y mantenimiento

Gestión de las medidas de sostenibilidad

2. PROPIA GESTIÓN INTERNA DE LA COMPAÑÍA

Tomamos contacto con las comunidades locales y las administraciones desde la fase 1 para abordar la viabilidad del proyecto y necesidades del territorio



3.3 | MATERIALIDAD DE DOBLE IMPACTO

GRI 3-1, 3-2

A nivel Grupo, en 2022 definimos un análisis de doble materialidad en base a estándares globales, el más importante es la *Corporate Sustainability Reporting Directive*

(CSRD). Este análisis nos permitió identificar 20 asuntos: 7 ambientales (E), 13 sociales (S) y 10 de gobierno corporativo (G)

El ejercicio de la doble materialidad nos permite cumplir con nuestra visión de entender los impactos desde una doble perspectiva:

De fuera hacia dentro: el impacto de estos asuntos en el modelo de negocio de la compañía.

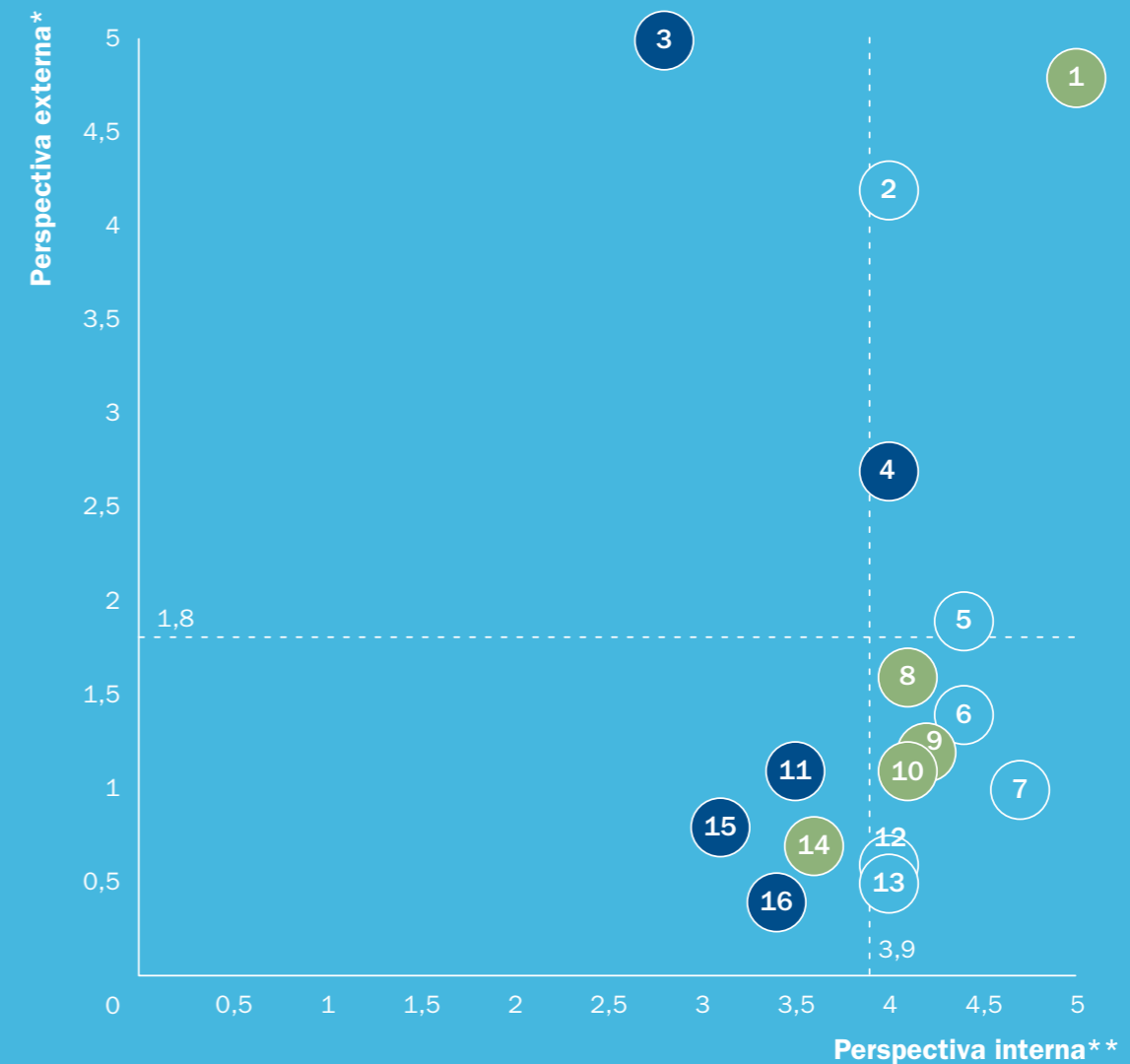
De dentro hacia fuera: cómo impacta la gestión de estos asuntos por parte de Statkraft hacia el exterior, en la sociedad y el medio ambiente.

A partir de la doble materialidad global, en 2023 realizamos nuestro propio análisis de materialidad.

En España hemos identificado 16 asuntos materiales

ESG	Ranking	Asuntos materiales ordenados por importancia
E	1	Cambio climático
S	2	Desarrollo y gestión del talento
G	3	Gobierno corporativo
G	4	Cumplimiento y ética en los negocios
S	5	Seguridad y salud
S	6	Acceso a la energía
S	7	Derechos humanos
E	8	Economía circular
E	9	Gestión eficiente del agua
E	10	Biodiversidad
G	11	Cadena de suministro sostenible
S	12	Diversidad e igualdad de oportunidades
S	13	Relación con comunidades locales
E	14	Gestión ambiental
G	15	Innovación y digitalización
G	16	Ciberseguridad y seguridad de la información

● Medioambiente ○ Social ● Gobierno corporativo



* Elementos analizados: S&P CSA, MSCI, GRI, SASB, CSRD, Benchmark.

** Elementos analizados: Materialidad global, cuestionario a grupos de interés, ODS prioritarios.

**Gracias a nuestra materialidad,
podremos construir nuestra
estrategia ESG y dar respuesta
a las expectativas de nuestros
grupos de interés**



3.4 | NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

En Statkraft trabajamos con una amplia variedad de grupos de interés. En nuestra **Política de Relación con Grupos de Interés**, apostamos por seguir dando

respuesta a los intereses legítimos de los Grupos de Interés con los que la interactuamos y a seguir generando confianza para construir relaciones duraderas y estables



En España, nuestros principales grupos de interés son:

| **Administraciones:** conjunto de entidades y gobierno público de las zonas o territorios.

| **Comunidades locales:** habitantes o entidades de la zona donde se van a implantar los proyectos.

| **Empleados.**

| **Proveedores:** las terceras partes con las que desarrollan actividades comerciales.

| **Sociedad:** instituciones, medios de comunicación, organismos y sociedad en general.

| **Clientes.**

| **Peers** o empresas pares.

En 2023 desarrollamos una herramienta interna para recoger las necesidades de nuestros grupos de interés, en base a su influencia, interés e impacto. Esto nos permite mapear a cada uno de ellos.

GRI 2-29



Mecanismos de escucha y diálogo

Ponemos en marcha diversos canales de escucha y diálogos bidireccionales, adaptados a cada grupo de interés y a sus necesidades:



Administraciones

- | Reuniones periódicas
- | Canal específico para notificaciones



Comunidades locales

- | Consultas locales
- | Reuniones periódicas



Empleados

- | Intranet
- | Newsletter
- | Workplace
- | Buzón ético



Proveedores

- | Plataforma de compras



Sociedad

- | Reuniones periódicas
- | Colaboraciones
- | Email:
 - infoes@statkraft.com
 - sostenibilidad@statkraft.com
 - comunicacion@statkraft.com
- | Redes sociales: LinkedIn, Facebook, Youtube, Instagram, Twitter.



Clientes

- | Área de atención al cliente
- | Email: notificaciones.dev@statkraft.com



Peers

- | Reuniones periódicas

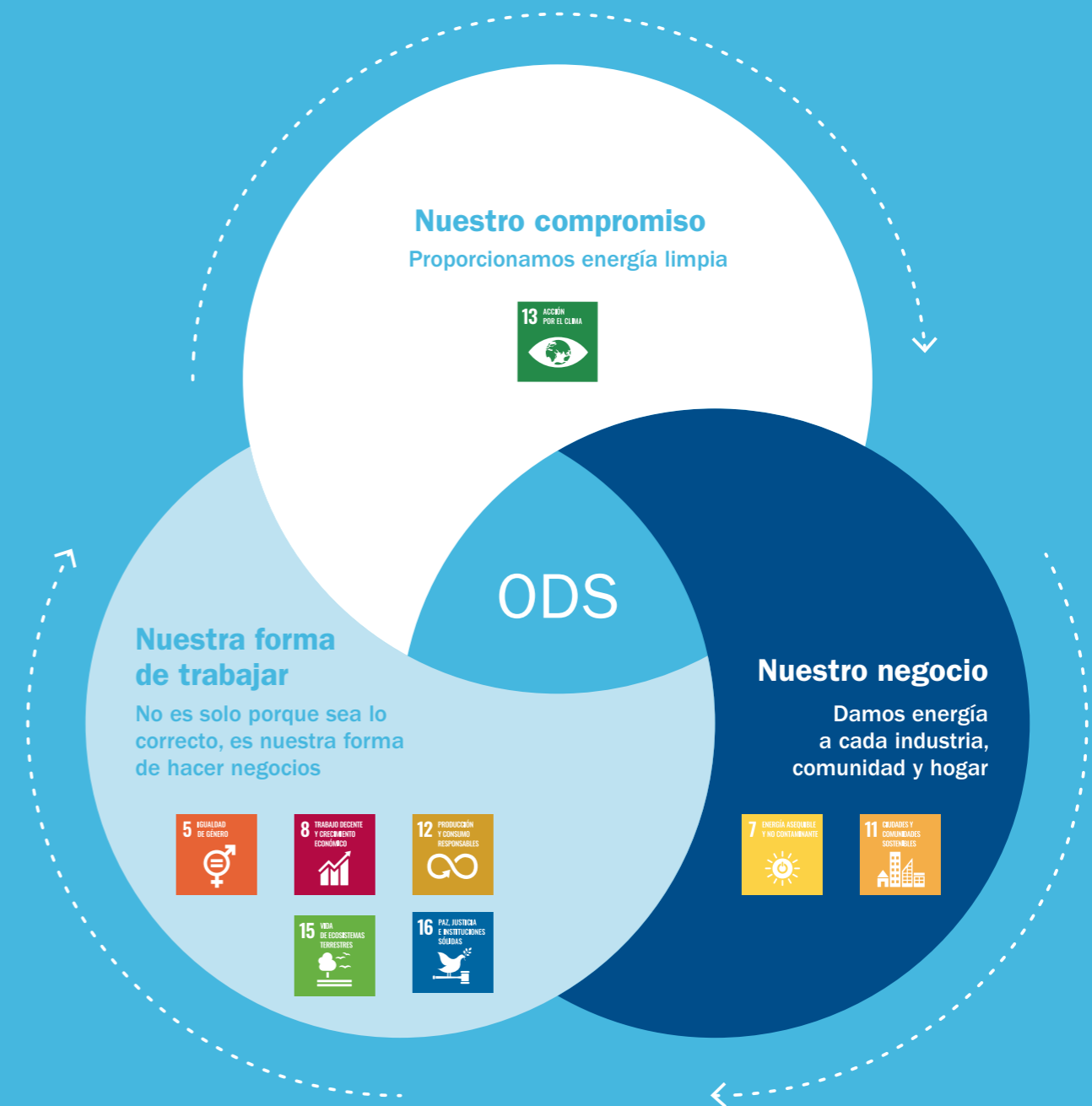
3.5 | ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Nuestra propia ambición de ser una empresa líder en energías renovables a 2030 nos permite contribuir directamente a un futuro net-zero. Por tanto, la sostenibilidad forma parte de nuestra razón de ser

Tenemos claro que la sostenibilidad debe contemplarse como un todo, y por eso nos basamos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, que marcan nuestro camino a seguir.

Aunque los 17 ODS están conectados y nuestras actividades tienen un impacto en muchos de






ellos, tenemos que centrar nuestros esfuerzos en aquellos a los que más contribuimos. Por esta razón se ha hecho un ejercicio de priorización de los ODS, poniendo el foco en siete objetivos según nuestro compromiso, nuestro negocio, y nuestra forma de trabajar.



Estos siete ODS constituyen la base principal sobre la que organizamos **nuestra estrategia de sostenibilidad global:**

- Los pilares principales son tres temas materiales: Cambio climático, Biodiversidad y Derechos Humanos.
- La estrategia se complementa con otros tres temas materiales: Diversidad e igualdad, Salud y seguridad y Comportamiento ético.

Para cada uno de los ODS se han identificado metas, compromisos y acciones concretas a nivel global:

ODS	Principales objetivos y compromisos a nivel global
	<ul style="list-style-type: none"> Comprometidos con el objetivo de limitar el aumento de la temperatura a 1,5°C, en línea con el Acuerdo de París. Ser neutrales en carbono a 2040 para el alcance 1 y 2.
 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar puntos de carga para vehículos eléctricos. Gestionar el agua de manera eficiente. Liderar el mercado de energía renovable.
	<ul style="list-style-type: none"> 35% de mujeres en el top <i>management</i> a 2025, y el 40% a 2030. 30% de mujeres en <i>management positions</i> a 2025. No tener brecha salarial en posiciones igualitarias.
	<ul style="list-style-type: none"> Cero accidentes graves de trabajo. <3,5% de baja por enfermedad. <3,5% tasa total de incidentes registrables.



- Cero impacto en la biodiversidad.
- Comprometidos a mitigar nuestro impacto en la biodiversidad de manera responsable y transparente.



- Cero incidentes de cumplimiento, incluido cero tolerancia a la corrupción.
- Cumplimiento total de la Carta de Derechos Humanos, incluidos el derecho al salario digno y a la declaración de las *International Labour Organization* (ILO por sus siglas en inglés) sobre los principios básicos del trabajo.

Durante el siguiente ejercicio, en España definiremos nuestra estrategia de sostenibilidad, tomando de referencia la estrategia global y basándonos en el modelo de sostenibilidad de España y nuestro análisis de materialidad, e integrando las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.





3.6 | ALIANZAS PARA LA SOSTENIBILIDAD

GRI 2-28

18 alianzas

Alianzas a nivel global



The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) es una asociación mundial para trabajar por el desarrollo sostenible. Sus miembros se comprometen a combatir la crisis climática, restaurar la naturaleza y abordar las desigualdades.



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa para que las empresas y organizaciones alineen sus estrategias con los Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, junto con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector empresarial.

Alianzas a nivel España



La Asociación Empresarial Eólica (AEE) representa a más del 90% del sector en España, que incluye a promotores, fabricantes de aerogeneradores y componentes, asociaciones nacionales y regionales, organizaciones ligadas al sector, abogados y entidades financieras y aseguradoras, entre otros. El principal objetivo de AEE es promover el crecimiento de la energía eólica a través de sus intereses, la investigación, la comunicación y la educación.



La Unión Española Fotovoltaica (UNEF) es la principal asociación del sector solar fotovoltaico en España. Entre sus objetivos se encuentran defender y promover la estabilidad regulatoria, actuar como representante del sector fotovoltaico y capacitar al sector.



La Cámara de Comercio Hispano-Noruega es una asociación privada e independiente, sin ánimo de lucro. Su objetivo primordial es el fomentar las relaciones comerciales, económicas y culturales entre Noruega y España, así como servir de apoyo a los intereses de sus socios.



AVAESSEN es el nexo de unión entre empresa, I+D, gobierno y financiación. Cubren toda la cadena de valor del sector de las tecnologías limpias.



La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia, es una corporación de derecho público, colaboradora de las Administraciones Públicas, dedicada a prestar servicios a las empresas, en especial las pymes, así como representar, promocionar y defender los intereses generales del comercio, los servicios, la industria y la navegación.



La Confederación de Empresas Valencianas (CEV) representa desde su constitución en 1977, los intereses empresariales de sus asociados ante los poderes públicos y la sociedad en general.



La Asociación de energías renovables de Andalucía (CLANER) surge como necesidad de coordinar las actuaciones de las compañías del sector eólico, solar, termoeléctrico, biomasa y de la eficiencia energética.



Cluergal es una organización abierta y multidisciplinar en la que tienen cabida tecnólogos, promotores, distribuidores y en general entidades relacionadas con el sector de las energías renovables y la sostenibilidad energética de Galicia.



La Asociación Empresarial de Pilas, Baterías y Almacenamiento Energético (AEPIBAL), está avalada por el Gobierno de España y apoyada por las mayores asociaciones europeas del sector. AEPIBAL cubre con sus asociados toda a la cadena de valor del sector y tiene como objetivo representar los intereses de las empresas del sector ante las administraciones públicas nacionales y Europeas.



El Clúster de Energía del País Vasco (ACE) es una asociación sin ánimo de lucro constituida a finales de 1996 en el marco de la política del Gobierno Vasco de impulso a la competitividad del tejido industrial.

Alianzas a nivel España



El cluster de energías renovables y soluciones energéticas en castilla y león (CYLSOLAR) es una entidad sin ánimo de lucro que nace en 2010 por la existencia de un núcleo importante de empresas, centradas principalmente en la energía solar fotovoltaica, ubicadas en Castilla y León.



La Asociación Española de Evaluación de Impacto Ambiental surge a finales de 1992. La Asociación se puede definir como un órgano de consulta y debate abierto a todo tipo de colaboraciones, iniciativas y propuestas para la organización, coordinación, y participación en conferencias, congresos, publicaciones, etc.



La World Compliance Association (WCA) es una Asociación Internacional sin ánimo de lucro formada por profesionales y organizaciones interesadas en el mundo del *compliance*.



Foment del Treball Nacional es la confederación que representa desde 1771 a los empresarios y la potente industria catalana. Como organización independiente, privada, sin ánimo de lucro, acogida al derecho constitucional y legal de asociación de los empresarios, se rige con criterios democráticos por representantes libremente elegidos.



Desde 2014, la Asociación Española de *compliance*, ayuda en el desarrollo profesional de sus socios.



Nos hemos adherido a la Iniciativa Española de Empresa y Biodiversidad (IEEB) gracias a la firma del nuevo Pacto por la Biodiversidad y el Capital Natural, respaldando la visión a 2050 y la misión a 2030 del Acuerdo Kunming-Montreal de cara a llevar a cabo acciones concretas.



4

Fomentando las mejores prácticas



4.1 | p. 75

Ética y Compliance

4.2 | p. 81

Fiscalidad responsable

4.3 | p. 83

Riesgos ESG

4.4 | p. 85

Derechos humanos

4.5 | p. 89

Cadena de suministro sostenible



4.1 | ÉTICA DEL NEGOCIO Y COMPLIANCE

GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 207-1, 207-2

En Statkraft aspiramos a liderar el cambio global hacia una economía sostenible, distinguiéndonos por nuestro enfoque en la forma de hacer negocios. Afrontamos dilemas éticos en los países en los que operamos, asegurándonos de estar preparados para abordarlos de forma sólida, alienados con nuestro principio de “tolerancia cero a la corrupción”.

Los elementos clave sobre los que se sustenta la labor de Compliance son:

- 1 | El programa de Compliance
- 2 | Nuestro Canal Ético
- 3 | El fomento de la cultura de Integridad



Lee más sobre nuestro [Canal Ético](#)

En Statkraft contamos con un robusto programa de Compliance que garantiza el cumplimiento de nuestros principios. Está basado en estándares Internacionales, tales como al [UK Bribery Act 2010](#), el [Índice de prevención de la corrupción de Transparencia internacional](#), [directrices y los acuerdos marco de las Naciones Unidas \(ONU\)](#), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos \(OCDE\)](#). Asimismo, adecuamos el programa global a la legislación local en los países en los que operamos, que en el caso de España se complementaría, entre otras, con las disposiciones establecidas en el [Código Penal](#) y normativa concordante y de desarrollo.



Garantizar las mejores prácticas en materia de Integridad es fundamental para que las soluciones energéticas de Statkraft resulten atractivas a largo plazo, atrayendo inversiones, generando confianza hacia nuestros socios de negocio, terceros y partes interesadas e impactando y fortaleciendo las buenas relaciones con las comunidades donde operamos”

NATALIA PUENTE ORTEGA,
Iberia Compliance Officer



El Programa de Compliance incluye los siguientes aspectos:

Tone from the top: Firme involucración de toda la dirección, liderando con el ejemplo en el fomento de la cultura de Compliance.

Evaluación de riesgos de carácter periódico.

Debida diligencia de Terceras Partes y Proyectos.

Fomento de la cultura de Compliance: Formación continua y campañas de comunicación para crear conciencia en el “Statkraft Way” (TSW) y la cultura de Compliance. Hemos conseguido en los ejercicios 2022 y 2023, impartir a la totalidad de los empleados de la Unidad de España la formación obligatoria en Compliance.

Procesos y controles internos adecuados a los riesgos identificados.

Seguimiento, evaluación y aplicación de las normas y procedimientos de Statkraft.



Los principios éticos y de comportamiento responsable recogidos en nuestro **Código de Conducta**, son los valores sobre los que se cimenta nuestra forma de hacer negocios, aplicando siempre los más altos estándares en materia de Integridad.

CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de Statkraft es la piedra angular que guía nuestro trabajo. Constituye nuestro compromiso de actuar de manera sostenible, ética, segura y responsable, así como de cumplir con todas las disposiciones legales aplicables dondequiera que operemos.

Estos principios éticos se despliegan en todas nuestras actividades clave, como procesos de M&A, proyectos de Sostenibilidad, desarrollo, construcción, operación y mantenimiento, así como a toda la cadena de valor, resultando de aplicación a todas las personas que conforman el Grupo Statkraft, a nuestros socios de negocio y a los proveedores con los que mantenemos relaciones de comercio.

Nuestros compromisos: Actuamos responsablemente

- Clima
- Seguridad y Salud
- Prevención del Fraude
- Protección de bienes y activos
- Economía circular
- Derechos Humanos
- Conflictos de Intereses
- Medio ambiente
- Igualdad, diversidad e inclusión
- Anticorrupción
- Privacidad, GDPR y protección de la información
- Ciberseguridad
- Debida Diligencia
- Prevención Blanqueo de Capitales
- Sanciones y control de exportaciones
- Competencia Justa



NORMATIVA DE DESARROLLO: COMPLIANCE, SOSTENIBILIDAD Y CIBERSEGURIDAD

El Código de Conducta y las políticas del grupo forman parte de "The Statkraft Way", el sistema de gestión de Statkraft. Estas políticas se desarrollan en documentos específicos para cada área de negocios. Todas las personas que trabajan en Statkraft deben conocer y desempeñar sus funciones de acuerdo con los requisitos de ética empresarial, así como con las leyes y normativa de aplicación.

- 1 | **Normativa de Compliance de desarrollo:** en desarrollo de lo anterior, Statkraft ha elaborado normas internas de ética empresarial que establecen **pautas y criterios de actuación en los siguientes ámbitos:** (i) Anticorrupción y Prevención del Fraude; (ii) Regalos y Atenciones; (iii) Relaciones con funcionarios y administraciones públicas y otras partes interesadas; (iv) conflictos de intereses; (v) Competencia y Mercado; (vi) Debida Diligencia de Terceros; (vii) Confidencialidad y Protección de Datos de Carácter Personal; (viii) Solicitud de asesoramiento y reporte de incumplimientos del Código Ético.
- 2 | **Código de conducta del Proveedor:** para alcanzar nuestro compromiso de prácticas comerciales sostenibles y responsables, así como del cumplimiento de todos los requisitos legales, esperamos que nuestros proveedores cumplan con nuestros mismos estándares. En este sentido, trabajamos para identificar y gestionar nuestros impactos y riesgos también en la cadena de suministro. El Código del Proveedor recoge los estándares necesarios para que

podamos establecer relaciones comerciales y pretende evitar los impactos y riesgos adversos para las personas, la sociedad y el medio ambiente en nuestra cadena de suministro.

- 3 | **Política de Sostenibilidad y Seguridad, Salud y Medio ambiente:** para nosotros es muy importante buscar, mapear y abordar el impacto de nuestras actividades, abordándolo a través de la Política de Sostenibilidad y Seguridad, Salud y Medio ambiente. Asimismo, esta política recoge nuestro compromiso con (i) los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; (ii) los derechos humanos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Convención Internacional del Trabajo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y (iii) Las Directrices para empresas multinacionales y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- 4 | **Ciberseguridad:** Los documentos de gobierno de Seguridad de la Información recogen requisitos y pautas para el manejo seguro y apropiado de la información, así como el uso de sistemas y dispositivos informáticos en Statkraft. Se dividen en (i) Modelo de gestión y seguridad de la información; (ii) Gestión de archivos y registros; (iii) Requerimientos de Informática y seguridad de la Información para usuarios; (iv) Seguridad de la información; (v) Clasificación y manejo de la información. Por su parte, el "Manual de seguridad para gestión de la información" (*Information management Security handbook*) es un documento de ayuda a los empleados para conocer su función y responsabilidades en todo el proceso de manejo de información.

POLÍTICAS LOCALES

En Statkraft España hemos desarrollado políticas locales para dejar patente nuestro propósito de trabajar en el impulso, respeto y defensa de nuestro entorno y de las relaciones que establecemos con los diferentes grupos de interés locales.

- | [Política de Cambio Climático](#)
- | [Política de Derechos Humanos](#)
- | [Política de Medio Ambiente](#)
- | [Política de Relación con Grupos de Interés](#)
- | [Política de Relación e inversión con comunidades locales](#)



CANAL ÉTICO. PARTICULARIDADES EN ESPAÑA

En Statkraft, se encuentra implementado un sistema de reporte y preocupaciones e inquietudes que permite a empleados, socios comerciales, proveedores y otros grupos de interés informar de manera confidencial o anónima sobre situaciones que puedan suponer un incumplimiento de nuestro Código de Conducta y las leyes aplicables. Todos los reportes recibidos a través del Canal ético son recibidos y gestionados por Auditoría Corporativa.

El Canal se encuentra publicado en:





-  [La pág. web corporativa](#)
- [La pág. específica de la Unidad de España](#)

Aunque el Canal es único para todo el grupo, se complementa con algunas particularidades de la normativa española¹ descritas en el documento publicado España “*Peculiaridades del Buzón Ético*”, aprobado en noviembre de 2023 por el Director General de España, con el Vº Bº de Auditoría Corporativa.

¹ Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, (“Ley 2/2023”),

En todos los proyectos de España ponemos a disposición de los empleados y de las comunidades locales afectadas este mecanismo para denunciar los incumplimientos señalados. El canal está disponible para informar sobre irregularidades o sospechas fundadas relacionadas con comportamientos que contravengan la normativa interna de Statkraft, sus valores y principios rectores, y otros incumplimientos graves.

Características del Canal Ético:

-  **Disponible 24 h, todos los días del año y en varios idiomas (español incluido).**
-  **Mantiene el anonimato o la confidencialidad del denunciante.**
-  **Prohibición de represalias contra informantes de buena fe, así como hacia personas relacionadas.**
-  **Resolución de casos a través de un proceso sencillo, bien establecido, transparente, claro y en tiempo.**

Comunicaciones recibidas a través del canal:

0
comunicaciones
en 2022



4
comunicaciones
en 2023

Todas las comunicaciones se han cerrado de manera satisfactoria.

4.2 | FISCALIDAD RESPONSABLE

Los principios fundamentales de Statkraft para un comportamiento responsable se describen en nuestro **Código de conducta**:

- | Apoyar una actividad comercial genuina.
- | Confiar en la divulgación completa de los hechos y circunstancias a la autoridad fiscal correspondiente.
- | No utilizar regímenes fiscales considerados “nocivos” por la OCDE o la UE.
- | Aplicamos el principio de plena competencia a las transacciones entre compañías, de acuerdo con la guía de mejores prácticas, a menos que las normas locales requieran la aplicación de otros mecanismos de fijación de precios.
- | No utilizamos paraísos fiscales.

En España ponemos en marcha el denominado “four-eyes principle”, por el cual hay siempre dos personas involucradas a la hora de ejecutar cualquier transacción sensible, como por ejemplo presentar impuestos o ejecutar pagos. Este proceso tiene como principales objetivos verificar que los impuestos son correctos antes de presentarlos y evitar que una sola persona de manera independiente pueda prepararlos y presentarlos. En el caso de la ejecución de pagos, las finalidades principales son minimizar el riesgo de transacciones fraudulentas y posibles errores humanos.

En 2022 y 2023 no hemos obtenido subvenciones.



La transparencia e integridad son las bases sobre la que se gestiona nuestra fiscalidad. Es así cuando logramos resultados más responsables”

JOSÉ DE RAMÓN,
Responsable financiero para Sur de Europa e India

4.3 | RIESGOS ESG

Nuestro modelo de gestión de riesgos identifica y evalúa la posibilidad de ocurrencia de un suceso y estima el impacto potencial que tendría la materialización del riesgo. En este sentido, la identificación, evaluación y mitigación de riesgos nos permite mejorar nuestra respuesta potencial hacia los mismos y desarrollar sistemas de gestión con un enfoque proactivo y preventivo.

Los riesgos se gestionan a través de los diferentes sistemas y herramientas de gestión internos que se basan en los marcos de referencia nacionales e internacionales. En última instancia, son supervisados por la alta dirección del Grupo.

A partir de 2024, Statkraft realizará auditorías ESG en todas sus plantas en España para reducir los riesgos e identificar oportunidades de mejora.



Un zoom a los riesgos

Mercado y estrategia de negocio	Volatilidad de los precios en la cadena de suministro derivada de la incertidumbre del entorno macroeconómico.
Ciberseguridad	El departamento de <i>IT corporate</i> es responsable de la ciberseguridad en todo el Grupo Statkraft y nos da apoyo para gestionar los riesgos en todas las actividades. Nuestro sistema de riesgos de ciberseguridad cubre exposiciones en diversos ámbitos: Tecnología de la información y la comunicación (TIC), tecnología operativa (OT), red o Internet de las cosas (IoT), datos electrónicos y comunicaciones digitales o electrónicas. El 100% de la plantilla en España está formada en ciberseguridad.
Financiero	Garantizamos el pleno cumplimiento de todas las obligaciones legales y su divulgación completa. Asimismo, para gestionar los riesgos, nos involucramos de manera constructiva con la administración tributaria, ya sea directamente o a través de asociaciones industriales, según corresponda.
Medio ambiente	En España los riesgos ambientales de las plantas se identifican en el Estudio de Impacto Ambiental, elaborado por un tercero independiente. Biodiversidad, economía circular y cambio climático son las tres principales áreas de foco. Tras la identificación, el equipo de sostenibilidad se encarga de mitigarlos.
Social	Los riesgos sociales también se identifican en el Estudio de Impacto Ambiental. Asimismo, en nuestra matriz de riesgos analizamos más en profundidad riesgos sociales en materia de derechos humanos y gestión de las comunidades locales.
Ética y Compliance	Se realizan análisis de riesgos anuales en los que se consideran medidas de mitigación anti-corrupción, anti-fraude y de protección de datos, entre otras. La unidad de Compliance Corporativo desarrolla el programa de Compliance, que identifica, gestiona, mitiga e informa sobre los riesgos de cumplimiento de Statkraft en línea con las mejores prácticas.



4.4 | DERECHOS HUMANOS

GRI 2-24, 2-25, 2-27, 406-1

Nuestro compromiso con los derechos humanos se refleja en nuestro **Código de Conducta**, en nuestra **Política de Sostenibilidad y Seguridad, Salud y Medio ambiente** y en el **Modern Slavery Act**, y a nivel local, en nuestra **Política de Derechos Humanos**.

DERECHOS HUMANOS EN EL CENTRO

En Statkraft llevamos a cabo la **debida diligencia** en nuestras actividades, para identificar y evaluar todos los riesgos en esta materia.

Esta debida diligencia se encuentra alineada con mecanismos internacionales y con las regulaciones vigentes, como la Ley de Transparencia de Noruega y la Directiva de Debida Diligencia de Sostenibilidad.



“

En nuestro camino hacia una economía con cero emisiones netas de carbono, reconocemos la importancia de una transición justa que tenga en cuenta el impacto en las personas y las comunidades. En Statkraft, estamos firmemente comprometidos con el respeto de los derechos humanos y trabajamos de manera constante para incorporar estos principios en nuestra actividad.”

HELENA YPERLAAN,
Responsable de Legal

Foco de los derechos humanos en:

| TODAS LAS FASES DE LOS PROYECTOS |



| ORIGINACIÓN Y NUEVOS NEGOCIOS |



| DESARROLLO |



| CONSTRUCCIÓN |



| OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO |

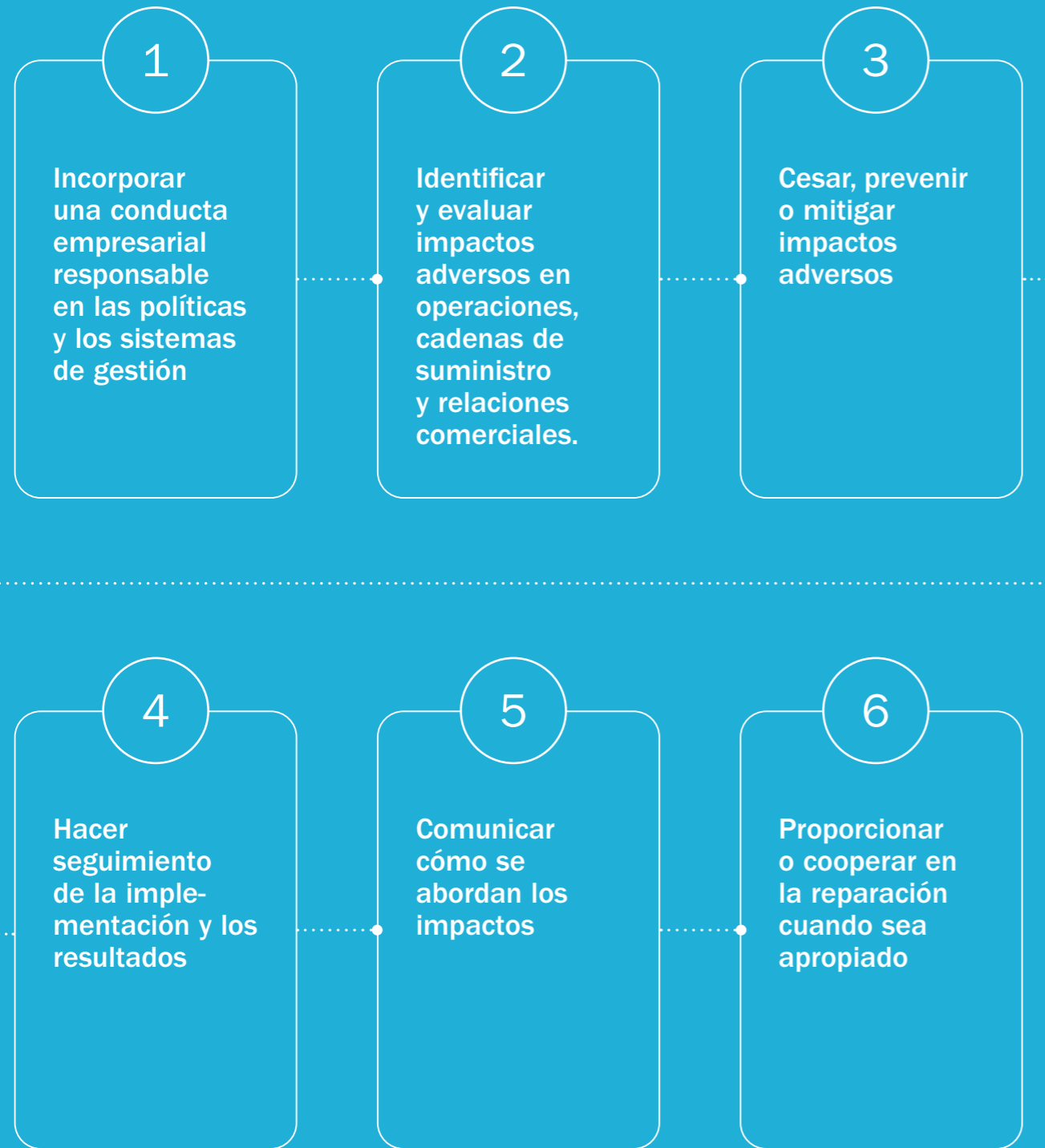


| CADENA DE SUMINISTRO |



| TRABAJO DECENTE |

Los seis pasos que abordamos en la debida diligencia son:



El objetivo es identificar los problemas más relevantes para la empresa, es decir, los impactos potenciales y reales más severos sobre los derechos humanos basados en una evaluación de riesgos.

Tras nuestra primera debida diligencia en 2020 y años posteriores, se concluyó que los problemas más destacados en materia de derechos humanos fueron:

- | Impacto comunitario y licencia social
- | Salud, seguridad y protección de las personas
- | Condiciones laborales en el lugar de trabajo
- | Cadena de suministro
- | Sistemas de gestión de derechos humanos y conducta empresarial responsable

Actualmente se está implementando un conjunto de mejoras en esas áreas prioritarias, prestando especial atención a las condiciones de los trabajadores de la cadena de suministro, al salario digno y a las horas de trabajo. Actualmente, nos encontramos implementando estos principios en nuestro sistema de gestión *The Statkraft Way*. Asimismo, hemos proporcionado cursos de formación a las unidades pertinentes y estamos trabajando por extenderlo a todos los empleados.

El CEO y el equipo directivo describen estos principios en materia de derechos humanos a través de esta declaración que se encuentra disponible en nuestra web.



[Lee más sobre estos principios en nuestra web](#)

0 denuncias

en materia de derechos humanos durante 2022 y 2023 en España



4.5 | CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

GRI 2-6, 2-8, 204-1, 308-1, 403-7, 403-9, 414-1

Nuestros proveedores son aliados en nuestro propósito de renovar la energía que impulsa el mundo. Por eso trabajamos para obtener el mejor valor posible y evitar impactos adversos para las personas, la sociedad y el medio ambiente en nuestra cadena de suministro.

Este compromiso se manifiesta en nuestro **Código de Conducta para Proveedores**, que se rige por las Directrices de la OCDE para Empresas multinacionales y la Guía de diligencia de la OCDE para Conducta empresarial responsable, así como otros criterios ESG.



Nuestra ambición es extender nuestro compromiso con la sostenibilidad a nuestra cadena de suministro”

CARLOS ROJAS,
Responsable de Compras Region II
(España, Portugal, Holanda y Polonia)

Aseguramos que nuestros compromisos se materializan:

Una de las principales conclusiones es que tanto la energía eólica como la solar son protagonistas de la transición energética y reemplazan a los combustibles fósiles, alcanzando niveles de generación que son 6,5 veces superiores a los actuales, incluso en el escenario de la Transición Tardía.



[Ver más](#)

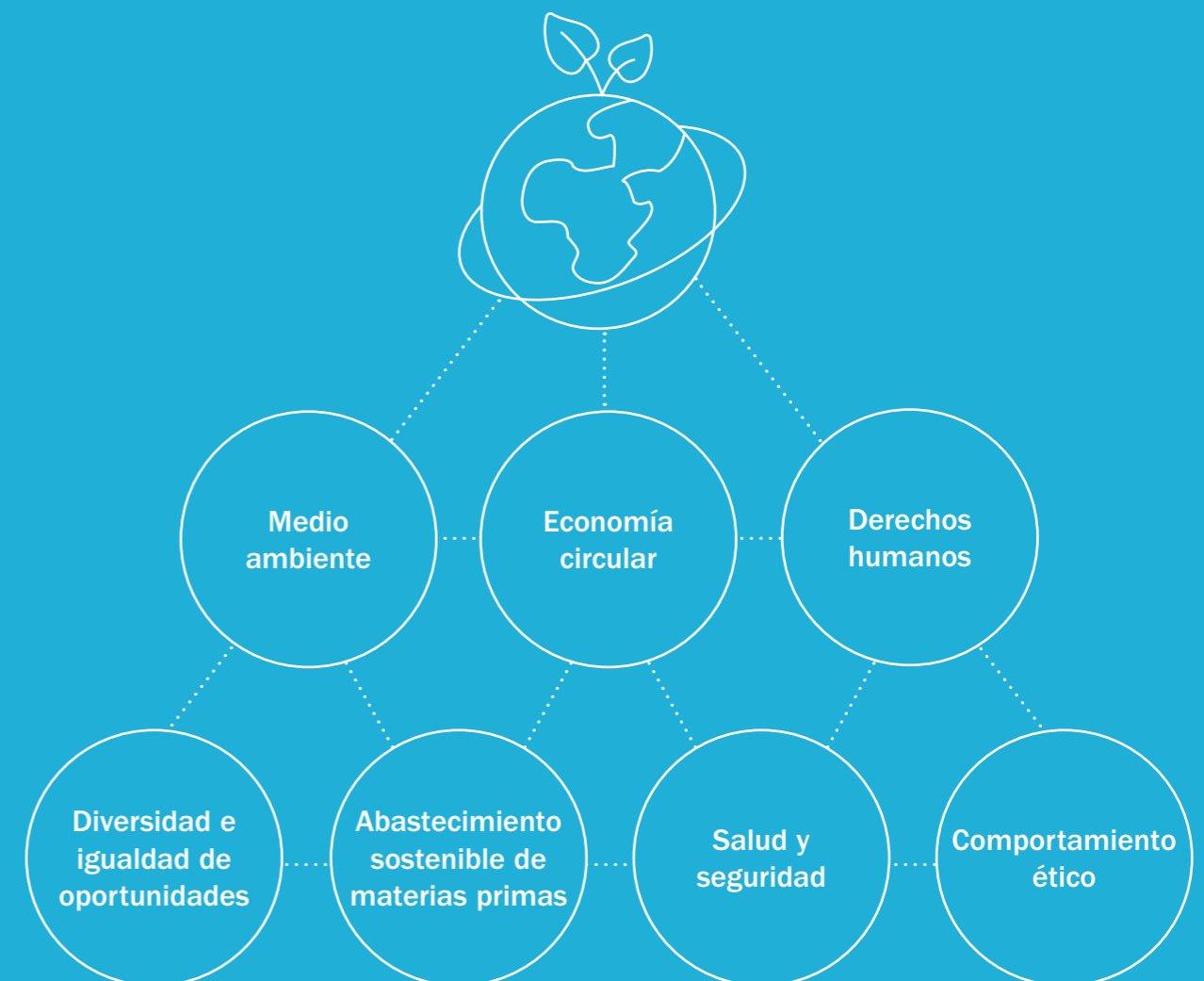
Analizamos a nuestros proveedores en materia de compliance bajo el Dow Jones Risk Center; y utilizamos Ecovadis para evaluarlos de acuerdo a criterios ESG.

Ambos sistemas nos permiten gestionar el riesgo en nuestra cadena de suministro y cumplir con nuestros compromisos en sostenibilidad.

Así identificamos impactos adversos y cooperamos con los proveedores para mitigarlos en caso necesario.






TRABAJANDO POR UNA CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

Nuestras prioridades estratégicas para alcanzar una cadena de suministro responsable son:



NUESTRO PROCESO DE COMPRAS

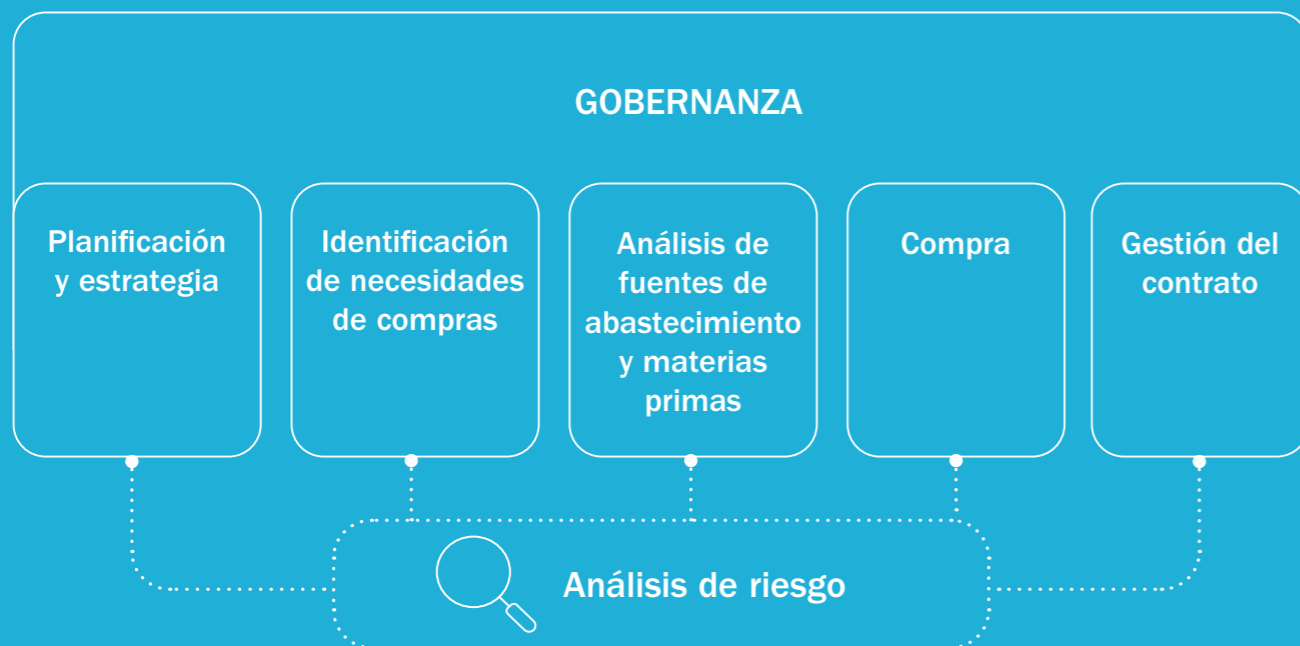
Durante el proceso de compras, realizamos una evaluación continua del riesgo para minimizar impactos de sostenibilidad:

-  **Identificar y evaluar impactos adversos**
-  **Cesar, prevenir y mitigar los impactos**
-  **Realizar seguimiento de la implantación y resultados**
-  **Comunicación**
-  **Remediación**

En 2023 lanzamos nuestra plataforma colaborativa de compras, que nos permite optimizar la gestión de la cadena de suministro, garantizando el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.

- | **Tenemos una visión estructurada de las compras, incorporando las mejores prácticas en los procesos mediante un sistema eficiente y transparente.**
- | **Realizamos una pre calificación de nuestros proveedores y los homologamos aplicando criterios de sostenibilidad.**
- | **Optimizamos el proceso de compras mediante la digitalización.**
- | **Impulsamos el trabajo colaborativo entre los departamentos y los propios proveedores.**

Nuestro proceso de compras:



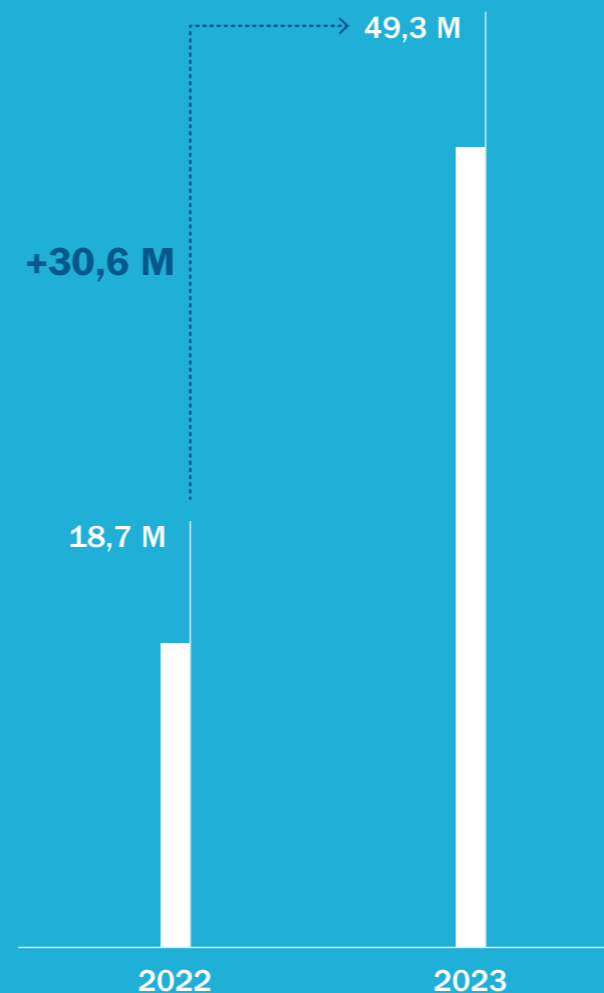
NUESTRO IMPACTO LOCAL

En Statkraft buscamos que, durante el proceso de construcción de las plantas, nuestros proveedores estén ubicados en el territorio nacional para reforzar nuestro compromiso con la economía local. Este enfoque de proximidad también supone un impacto ambiental

positivo al evitar emisiones a la atmósfera por el desplazamiento, entre otras cosas.

Bajo esta premisa, el 97,3% de nuestros proveedores fueron locales, casi un punto porcentual más que en 2022.

Compras a proveedores locales



% de proveedores locales



5

El talento de nuestras personas en España



5.1 | p. 97

Talento Statkraft

5.2 | p. 111

Diversidad, igualdad de
oportunidades e inclusión

5.3 | p. 113

Formación y desarrollo

5.4 | p. 119

Seguridad y salud

GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-3, 404-3, 201-3



Las personas que trabajan con nosotros son nuestro recurso más valioso para avanzar hacia un futuro sin emisiones, contribuyendo con sus conocimientos a una transición energética justa, y, sobre todo, a alcanzar nuestra visión de renovar la energía que impulsa el mundo.

Nuestras personas son una parte esencial de la estrategia de la compañía:

| **Desarrollamos continuamente nuestra organización.** Nuestra visión y los valores guían nuestra cultura.

| **Formamos a los equipos y desarrollamos sus competencias.** Trabajamos las habilidades

necesarias de cara al futuro, proporcionando aprendizaje continuo y oportunidades de desarrollo.

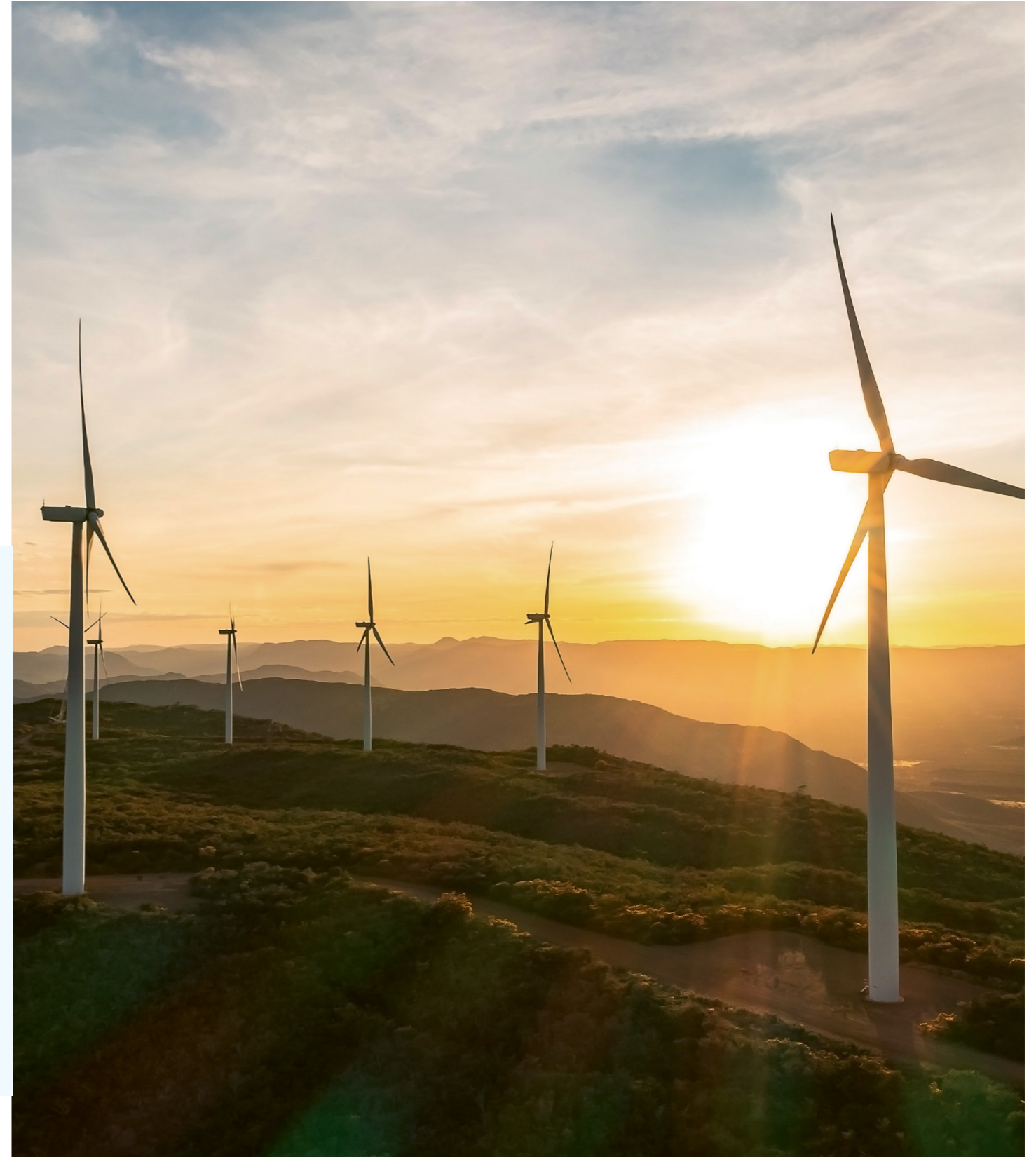
| **Atraemos y retenemos talento diverso.** Nos aseguramos de ser un empleador atractivo para nuestro equipo.

| **Estamos comprometidos con proporcionar una experiencia de empleado inclusiva.** Creemos en la diversidad de la plantilla y en fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas puedan contribuir, crecer y prosperar.



Todos aquellos que trabajan en Statkraft están unidos por un objetivo común: renovar la energía que impulsa el mundo. Necesitamos personas responsables que piensen de forma diferente, que tengan ganas de trabajar en equipo y el firme deseo de dejar una huella positiva con su labor”

ROCÍO TOJEIRO,
Responsable de Recursos Humanos



5.1 | TALENTO STATKRAFT

El valor de nuestro equipo radica en su talento. Por eso, contamos con personas capaces de hacer frente a los retos y oportunidades que se generan en el día a día

A cierre de 2023, el total de la plantilla se situó en **185 personas**, lo que supone un **43%** de crecimiento con respecto a 2022.

Además, en nuestra apuesta por el talento hemos aumentado los contratos indefinidos en 2023 en un 53%, disminuyendo los temporales en un 18%.

Nuestra plantilla está formada mayoritariamente por hombres debido a la masculinización del sector. No obstante, desde la entrada de Statkraft en España, hemos fomentado la contratación e inclusión de mujeres en puestos habitualmente desarrollados por hombres. Es por eso, que en 2023 el número de mujeres en plantilla ha aumentado en un **60%** con respecto a 2022.

Respecto a la libertad sindical, a cierre del ejercicio, el 100% de los empleados en España están cubiertos por convenios colectivos.



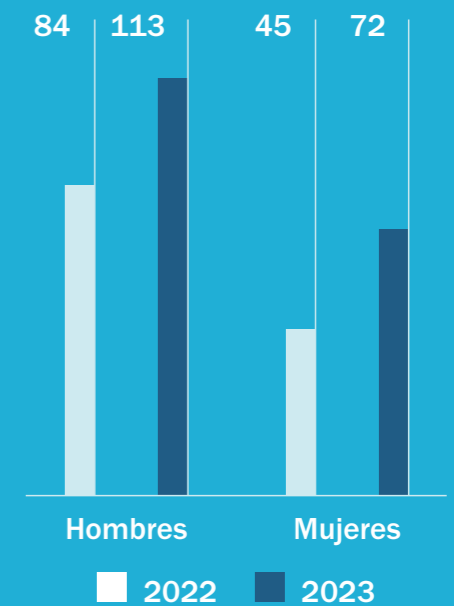
Total de empleados en 2023

185

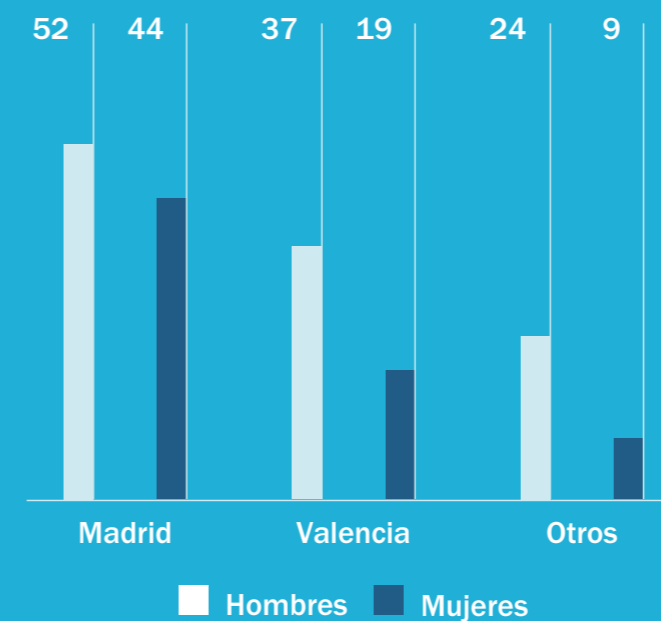
personas



Empleados a cierre de año



Número de empleados por género y región en 2023



El número de mujeres en plantilla ha aumentado un...

60 %

con respecto a 2022

APOYAMOS EL TALENTO JOVEN

En España, la entrada de los jóvenes al mercado laboral supone un reto. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el segundo trimestre de 2023, la tasa de paro de los jóvenes menores de 30 años ha ascendido al 27,94%. Pero en Statkraft, nuestra plantilla está conformada en gran parte por talento joven.

El **21%** de nuestra plantilla tiene menos de 30 años. De ellos, el **61%** se han incorporado en 2023.

El **71%** de los menores de 30 tienen contrato indefinido en 2023.

De hecho, hemos aumentado la contratación de menores de 30 años en un **92%** con respecto a 2022.

En Statkraft, la media de edad es de **35 años**.

EL TALENTO JOVEN DE STATKRAFT:

Hablamos con Nuria y Víctor

Víctor (25 años) empezó a trabajar en Statkraft en enero de 2022 y Nuria (25 años) en septiembre de 2023. Ambos han sido seleccionados para el Programa Internacional de Prácticas de Statkraft, que les permite trabajar en diferentes países y equipos.

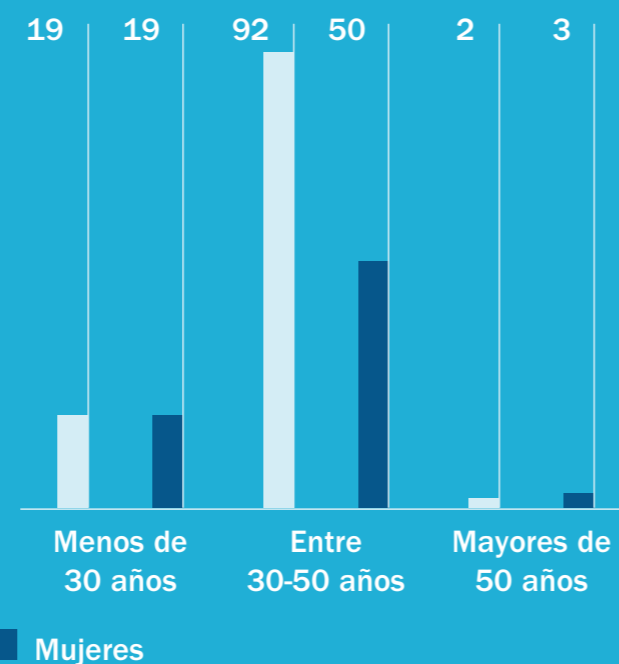


[Conoce más sobre el Programa Internacional de Prácticas de Statkraft](#)

En 2022



En 2023



¿Cómo está siendo vuestra experiencia en Statkraft?:

- Víctor:** Yo me llevé una grata sorpresa al ver gente de mi misma edad y experiencia. Incluso los managers son bastante jóvenes. La juventud de la empresa se refleja en nuestro día a día: tenemos un ambiente dinámico, se respiran ideas frescas, hay facilidad para el cambio...
- Nuria:** Pienso igual. Que los managers sean jóvenes facilita el cambio y nos permite aprender, están dispuestos a escucharte; y sobre todo, se permiten nuevos puntos de vista. Además, el ambiente es extraordinario y hay muy buena relación.

¿Qué aprendizaje os lleváis de trabajar en Statkraft?:

- Víctor:** Statkraft me ha aportado flexibilidad. La cultura internacional, joven y dinámica que tenemos se refleja también en el comportamiento de las personas.
- Nuria:** He aprendido mucho gracias a la colaboración con otros departamentos. Aquí nos damos mucho soporte entre equipos y existe una organización horizontal, con lo cual, nos ayudamos entre todos.

¿Cómo apoya Statkraft al talento joven?:

- | **Victor:** Los managers cuentan con la opinión de la totalidad de su equipo, sin distinción del puesto. Esto permite a los becarios tener voz y nos da oportunidades. También está el programa Future Board, que nos permite formar un equipo de trabajo junto al CEO para escuchar nuestras ideas.
- | **Nuria:** A la vista está con los números a través de los programas que desarrolla. Como el programa internacional de prácticas, que nos permite tener una sensación de pertenencia ya que nos proporciona una visión global de la empresa y nos involucra en varios departamentos. Además, Statkraft te permite moverte a nivel internacional más allá del Programa Internacional de Prácticas, y eso también es una muestra de apoyo al pensar en tu desarrollo profesional.



ESCUCHAMOS AL TALENTO JOVEN

Gracias a la iniciativa 'Future Board' (Junta del Futuro), nuestro talento joven se reúne, asesora y desafía al CEO de la compañía, y a otros miembros de la cúpula directiva, en cuestiones relevantes para el futuro de la empresa. Aportan nuevas ideas y, con ello, contribuyen a lograr el propósito de la compañía.



Statkraft te permite moverte a nivel internacional más allá del Programa Internacional de Prácticas, y eso también es una muestra de apoyo al pensar en tu desarrollo profesional"

NURIA DE MARTÍN

TABLA DE INDICADORES

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, jornada y género

AÑO	2022						2023					
	INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL			INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
HOMBRE	75	0	75	9	0	9	107	0	107	4	1	5
MUJER	35	2	37	8	0	8	60	4	64	8	1	9
TOTAL	110	2	112	17	0	17	167	4	171	12	2	14

Distribución de la plantilla por categoría profesional y género

AÑO	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
RESPONSABLES	4	13	17	5	19	24
PROFESIONALES	41	71	112	67	94	161
TOTAL	45	84	129	72	113	185

Distribución de la plantilla por rango de edad, género y categoría profesional

AÑO	2022						2023					
	MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES		
	Responsables	Profesionales	Total	Responsables	Profesionales	Total	Responsables	Profesionales	Total	Responsables	Profesionales	Total
MAYORES DE 50 AÑOS	0	2	2	0	3	3	1	2	3	0	2	2
ENTRE 30 - 50 AÑOS	4	26	30	14	59	73	4	46	50	19	73	92
MENORES DE 30 AÑOS	0	13	13	0	8	8	0	19	19	0	19	19
TOTAL	4	41	45	14	70	84	5	67	72	19	94	113

Nuevas incorporaciones

AÑO	2022						2023					
	MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES		
	Responsables	Profesionales	Total	Responsables	Profesionales	Total	Responsables	Profesionales	Total	Responsables	Profesionales	Total
MAYORES DE 50 AÑOS	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
ENTRE 30 - 50 AÑOS	2	7	9	2	21	23	0	16	16	1	21	22
MENORES DE 30 AÑOS	0	7	7	0	5	5	0	12	12	0	11	11
TOTAL	2	14	16	2	26	28	1	28	29	1	32	33

Tasa de rotación

AÑO	2022		2023	
	Responsables	Profesionales	Responsables	Profesionales
HOMBRES	0%	8,45%	10,5%	5,37%
MUJERES	4%	7,31%	20%	1,47%

Promedios de empleados

AÑOS	2022					2023				
	Indefinido		Contrato temporal		Total	Indefinido		Contrato temporal		Total
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	
Rango de edad										
MAYORES DE 50 AÑOS	3	0	2	0	5	3	0	0	0	3
ENTRE 30-50 AÑOS	88	1	1	0	90	119	3	1	0	123
MENORES DE 30 AÑOS	7	0	9	0	16	18	1	6	0	25
TOTAL	98	1	12	0	111	140	4	7	0	151
Categoría										
DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES	14	0	1	0	15	22	0	0	0	22
PROFESIONALES	84	1	11	0	96	120	4	7	0	130
TOTAL	98	1	12	0	111	142	4	7	0	152
Género										
MUJER	31	1	5	0	37	49	3	5	0	57
HOMBRE	67	0	7	0	74	93	0	2	0	95
TOTAL	98	1	12	0	111	142	3	7	0	152

CONCILIACIÓN Y BIENESTAR

En España creemos y apostamos firmemente por la conciliación laboral adoptando medidas en nuestro entorno de trabajo que favorezcan la flexibilidad y garanticen nuestro compromiso con la conciliación.

En 2022, 3 personas se acogieron al permiso de maternidad y paternidad. En 2023, fueron 9. La tasa de regreso al trabajo fue del 100%.

Creemos en la autorresponsabilidad y autonomía de nuestra plantilla para la organización del trabajo. Por eso, nuestro horario es flexible, ya que consideramos que cada persona es libre de gestionar sus propias necesidades y responsabilidades. Por eso, toda la plantilla tiene la opción de trabajar de forma híbrida.

Además, en Statkraft buscamos promover el bienestar de nuestros empleados proporcionando al equipo un presupuesto mensual para gastos relacionados con la salud y el bienestar físico y mental.

- | | | |
|------------|-----------------|--|
| Guarderías | Plan de ahorro | Seguro de accidente |
| Comida | Deporte | Otras actividades y servicios de bienestar |
| Transporte | Seguro de salud | |

ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

En Statkraft creemos en el diálogo directo y fluido con nuestras personas. Por eso ponemos en marcha diferentes canales de comunicación:



Encuestas de clima laboral.



Diálogo directo con el departamento de Recursos Humanos.



Plataforma digital de registro de comentarios y ayuda.



Programa de mentores para apoyar a la plantilla en cualquier necesidad.



Check-ins: sesiones de *feedback* con los managers dos veces al año para realizar evaluaciones de desempeño y aportar sugerencias, necesidades que surjan, o recoger ideas.



Newsletters internas.



Workplace, nuestra red social interna.



5.2 | DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN

GRI 405-1

En España tenemos como objetivo ser un lugar de trabajo diverso e inclusivo donde nuestras personas tengan las mismas oportunidades de contribuir y desarrollar su potencial.

En nuestro [Código de Conducta](#) y la [Política de Derechos Humanos](#) promovemos el respeto a la diversidad e igualdad, y así lo demuestran los números:

39%
de la plantilla
en 2023 son mujeres, aumentando un 60% con respecto a 2022

1 de cada 2
personas
que entran en Statkraft son mujeres

+50%
de las nuevas incorporaciones
de menos de 30 años, son mujeres

Nuestro plan de igualdad

A lo largo de 2024 definiremos nuestro Plan de Igualdad.

- | Procesos de selección y contratación diversos e igualitarios
- | Formación y promoción profesional
- | Condiciones de trabajo
- | Ejercicios corresponsables para la conciliación de la vida profesional y personal
- | Brecha salarial

En 2024 tenemos previsto avanzar en la revisión de nuestros compromisos en materia de igualdad para que estén alineados con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y los posibles requerimientos legales a nivel nacional.

Asimismo, en Statkraft utilizamos un marco proporcionado por un tercero independiente para la igualdad salarial. De esta manera, nos aseguramos una evaluación objetiva sobre el puesto en cuanto al género, y así aumentamos la transparencia, evitamos la incertidumbre y las percepciones de injusticia, y reducimos la probabilidad de brechas salariales.

Nos aseguramos de garantizar los principios de igualdad y diversidad

A nivel corporativo contamos con un Comité de Igualdad y diversidad, con representación de todos los países en los que estamos presentes. Este Comité se reúne cada 15 días para velar por el desempeño de la compañía en esta materia y para crear concienciación.

Durante 2023, hemos celebrado 4 campañas para promover la diversidad e igualdad:

- 1 | Día internacional de [Las Mujeres Rurales](#)



Conoce más sobre la iniciativa [Renovables, una oportunidad para la mujer en el medio rural \(statkraft.es\)](#)

- 2 | Apoyo al colectivo LGTBI+
- 3 | Día internacional de la Salud Mental
- 4 | Día Internacional de las personas con discapacidad

A partir de 2024 queremos lanzar nuestro programa de “Píldoras Culturales” para sensibilizar sobre las diferencias culturales en el lugar de trabajo y aprender a cómo comunicarnos con mayor claridad y desarrollar formas de trabajar juntos de manera más efectiva.



5.3 | FORMACIÓN Y DESARROLLO

GRI 404-1, 404-2



En Statkraft queremos ofrecer la mejor formación a toda la plantilla.

Para ello, contamos con un plan anual de formación ajustado que nos permite proporcionar formación continua en función de las necesidades personales de cada una de nuestras personas, del departamento en el que trabajan y de la estrategia de negocio.

Tenemos diferentes programas que fomentan el conocimiento:

- | **Talent Soft**, nuestra plataforma de desarrollo que nos permite identificar las necesidades formativas de nuestras personas y realizar un Plan de Formación para cada una de ellas.
- | **Statkraft University**, nuestro catálogo de cursos ilimitado.



Gracias a la formación continua y estructurada, nuestras personas tienen acceso a formaciones de up-skilling y re-skilling para poder afrontar desafíos presentes y futuros; obteniendo un impacto muy positivo no solo en la motivación laboral sino también en la satisfacción y desarrollo personal de nuestras personas.”

LUPE GONZÁLEZ,
Asesora de Recursos Humanos



Gracias a estos programas, hemos proporcionado:



| 27 CURSOS EN 2022 Y 26 EN 2023 |



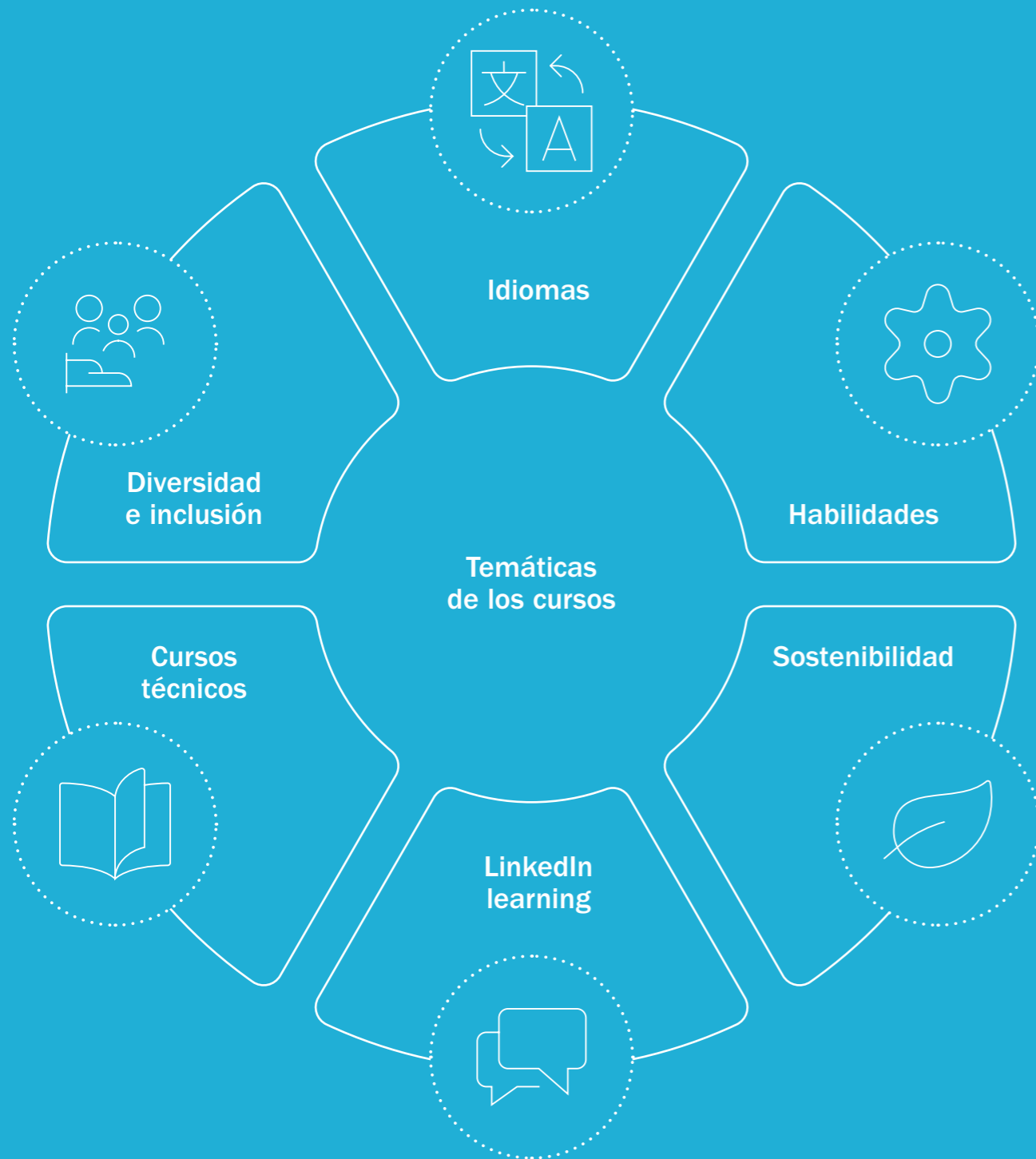
| +1.500 HORAS DE FORMACIÓN EN 2023 |

LO QUE EQUIVALE A...

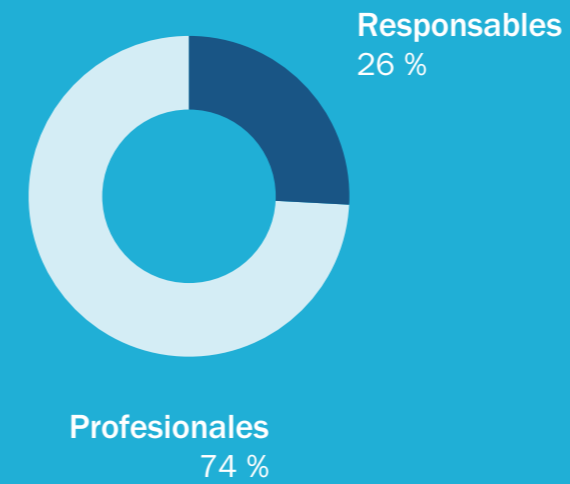


| 8 HORAS POR PERSONA |

| 100% DE FORMACIÓN A LA PLANTILLA |

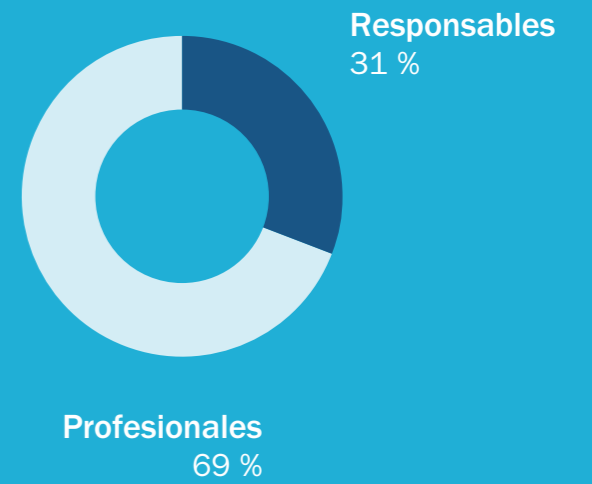


Horas de formación en 2022



2.153
horas

Horas de formación en 2023



1.518
horas

Proporcionamos la mejor formación internacional

Uno de nuestros valores como compañía es la gran presencia internacional que tenemos. Junto con HyperIsland, se ha ofrecido un curso de 15 horas para todos los países para perfeccionar la comunicación, el 'storytelling', las presentaciones y la escritura.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL







En 2023, el 100% de la plantilla ha recibido evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional. Este proceso garantiza que los profesionales de la compañía estén preparados para desarrollar su actividad y conocer las claves para mejorar su desempeño año tras año.

Asimismo, esta evaluación nos permite definir estructuras de carrera y capacidades asociadas para dar visibilidad a la plantilla con relación al desarrollo de su carrera profesional.

Impulsamos el desarrollo profesional de los jóvenes

Gracias a nuestro Programa Internacional de Prácticas, impulsamos el desarrollo profesional de nuestro talento joven. A través de proyectos prácticos, les ayudamos a desarrollar un conjunto de habilidades versátiles, agudizando sus capacidades de resolución de problemas, comunicación y liderazgo.

Nuestros puestos incluyen lo siguiente:

-  Un programa de 16 meses, con tres rotaciones en diferentes países.
-  Oportunidad de experimentar diferentes funciones y puestos en la organización.
-  Una de las tres rotaciones será en otra sede de Statkraft.
-  Salario competitivo y beneficios sociales.
-  Programa profesional personalizado para cada becario.
-  Empleo fijo garantizado al finalizar el programa.

De nuestro programa Internacional de Prácticas:

28
personas
participaron en 2022

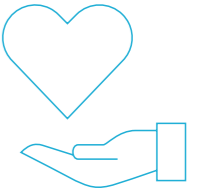
15
personas
participaron en 2023

5.4 | SEGURIDAD Y SALUD

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9, 403-10

Estamos comprometidos con el cuidado de las personas, que son el núcleo de la cultura de Statkraft. Todos los lugares en los que operamos son seguros

y saludables para los equipos y aquellas personas que forman parte de nuestra cadena de valor y que se relacionen con nosotros



La seguridad está en el centro de la toma de decisiones de la compañía. La Dirección está implicada en el cumplimiento de los compromisos que recogemos en el Código de Conducta y también en nuestra política de Salud y Seguridad, que sigue normas pertinentes y estándares internacionales, como la ISO 45001.

Nuestra ambición es la de **cero accidentes**, tanto para empleados como contratistas. Desde que nuestros proyectos aumentan en tamaño y número, queremos liderar la industria con estándares ejemplares de Salud y Seguridad. Un lugar de trabajo seguro y saludable no solo es vital para nuestras personas, sino también para garantizar nuestra capacidad de crear valor. Para lograrlo, nos enfocamos en establecer una cultura empresarial basada en el cuidado, la transparencia, los requisitos claros y la mejora continua.



El cuidado de las personas y del medioambiente es un valor personal que vivimos en el ámbito profesional y personal”

FERNANDO PLUMED,
Responsable de Seguridad y Salud



UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO, ELECCIÓN Y NO CASUALIDAD

Nuestro programa **Powered by Care** nos permite crear un entorno de trabajo seguro. Este programa monitorea nuestro desempeño y nos posibilita conocer los desafíos actuales, las oportunidades de mejora, e implementar medidas preventivas para evitar lesiones y cualquier otro tipo de daño.

Premiados por poner la seguridad y la salud en el centro

Gracias a **Powered by Care**, Christian Rynning Tonessem, el CEO de Statkraft, autoriza a cualquier trabajador y externo a parar la actividad si no es segura, y lo hace con su pleno consentimiento y sin riesgo de represalias.

En 2021, paramos nuestra actividad en Cádiz y en 2022 en Talayuela II. Nuestros esfuerzos por poner la seguridad y la salud en el centro han sido reconocidos por el premio de Safe Award en 2021.

Nuestra ambición es la de cero accidentes, tanto para empleados como contratistas



Nuestro sistema de gestión de Salud y Seguridad



Gestión del riesgo

Nuestra mayor exposición al riesgo proviene de las actividades en construcción, operación, y mantenimiento, así como de los viajes. Para controlarlo, tenemos un enfoque sistemático para evaluar el riesgo (amenazas, vulnerabilidades y consecuencias).

Este análisis también cuenta con la implicación de otros departamentos y de reuniones y visitas a centros de trabajo (obras, plantas y oficinas) de cara a la definición de las medidas de control.

Internamente hemos desarrollado las life saving rules como parte de nuestra cultura, destinadas a prevenir aquellas actividades críticas y de alto riesgo.



Equipo móvil pesado



Sistemas con tensión eléctrica



Trabajos en tierra



Espacios cerrados



Conducción



Aspectos básicos del trabajo seguro



Trabajo en altura



Operaciones en elevación

Durante **2022** y **2023** no se han producido accidentes ni lesiones, lo que demuestra nuestro esfuerzo por cumplir con nuestro objetivo de **0 accidentes**.

Asimismo, el **100%** de la plantilla están cubiertos por nuestro sistema de Salud y Seguridad.

Accidentes y lesiones registradas de la plantilla

AÑOS	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de empleados	45	84	129	72	113	185
Nº de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral o dolencia	0	0	0	0	0	0
Nº de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0	0	0
Nº de lesiones por accidente laboral registrables	0	0	0	0	0	0
Nº de casos de dolencias o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
Nº de jornadas perdidas por accidente laboral	0	0	0	0	0	0

Siniestralidad

AÑOS	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia de accidentes (nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes (nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0	0	0	0

Accidentes y lesiones registradas de proveedores y contratistas

AÑOS	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
Nº de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0

PARTICIPACIÓN, CONSULTA, Y COMUNICACIÓN

El departamento de Salud y Seguridad se encarga de fomentar una comunicación fluida y dinámica con los equipos de Statkraft para trasladar información relevante sobre las condiciones de Salud y Seguridad, buenas prácticas, o cualquier sugerencia de mejora.

Nuestro equipo forma parte indispensable del proceso de desarrollo de la cultura de Salud y Seguridad:

- | Realizamos encuestas para recoger sus percepciones.
- | Ponemos en marcha la escalera de la cultura preventiva para explorar la cultura de Salud y Seguridad en el equipo.

- | Hacemos talleres para ahondar en nuestra cultura y los posibles próximos pasos.
- | Tenemos grupos de trabajo donde los equipos comparten sus experiencias.

También ponemos en marcha plataformas internas de aprendizaje y un esquema de premios, lo que promueve el intercambio de conocimientos dentro de los diferentes equipos.









En 2022, hemos lanzado **151 cursos** para la prevención de la Salud y Seguridad, con una participación del 100%. En total, los empleados recibieron 540 horas de formación.

PROMOCIÓN DEL BIENESTAR

En Statkraft integramos el bienestar de los equipos en nuestros programas de Salud y Seguridad. Para hacerlo, contamos con una herramienta interna en la que se pueden recoger propuestas de mejora, promover iniciativas, compartir observaciones de riesgos, mejoras...

En 2023, se formularon 80 propuestas para la promoción del bienestar de nuestras personas. El 70% de ellas se llevaron a cabo.

80
propuestas
 para la promoción del bienestar de nuestras personas

-  Primeros auxilios
-  Incendios
-  Proceso de evacuación
-  Prevención de Covid-19
-  Fruta en la oficina
-  Desfibriladores
-  No te duermas al volante
-  Ergonomía en la oficina

100% de los **cursos obligatorios** por ley han sido realizados

60% de los **cursos realizados** han sido adicionales

Número de horas de formación en Salud y Seguridad por género

164 Mujeres 376 Hombres



Campañas de seguridad y salud

Lanzamos campañas mensuales para concienciar a empleados y contratistas, con foco en riesgos de construcción.

Golpe de calor

En verano es fundamental concienciar sobre el peligro de la exposición solar e informar a los trabajadores de medidas preventivas para evitar los golpes de calor en las épocas más calurosas. En la campaña se recogen recomendaciones, sintomatología e información general.

Hipotermia y congelación

Trabajar en climas fríos puede provocar enfermedades relacionadas con el frío, como hipotermia y congelación. Por eso queremos concienciar de los riesgos y síntomas para detectarlos a tiempo.

Síndromes laborales y cuidado de la salud mental

Informamos a nuestro equipo sobre los síndromes laborales, enfermedades relacionadas con los riesgos psicosociales que se desarrollan a causa de la exposición a determinadas condiciones o factores de riesgo en el lugar de trabajo.

Conducción segura

En España, casi el 30% de las víctimas mortales se deben a accidentes laborales de tráfico. Para nosotros es importante prevenir los riesgos de accidente y velar por la seguridad de nuestros trabajadores.

Higiene postural

La higiene postural es la posición correcta del cuerpo, ya sea en estado estático o en movimiento, que se encarga de evitar lesiones durante la realización de las actividades cotidianas protegiendo la columna vertebral. Con esta campaña comunicamos las mejores prácticas posturales para mejorar la salud de nuestros trabajadores.

Kit de viaje contra quemaduras solares y garrapatas

Una campaña para asegurar que los viajes de nuestros trabajadores a terrenos, obras de construcción o cualquiera de nuestras instalaciones se realicen de manera segura. Para ello, ponemos a su disposición unos kit de viaje para prevenir las quemaduras solares, y las picaduras de garrapatas e insectos.

La importancia del sueño

Dormir es fundamental no sólo para nuestro nivel total de energía en el trabajo, sino también para toda nuestra salud. Los malos hábitos de sueño pueden contribuir a la hipertensión, que a su vez puede provocar diversos problemas de salud. En España, casi el 58% de los españoles no duerme lo suficiente. Esta campaña que tiene como objetivo la identificación de un sueño insuficiente y recomendaciones para su mejora.

6

Nuestro impacto positivo



6.1 | p. 133
Gestión ambiental

6.2 | p. 135
Cambio climático

6.3 | p. 145
Biodiversidad

6.4 | p. 151
Economía circular

6.5 | p. 157
Valor social

6.1 | GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 3-3



La gestión del medioambiente es una parte indisoluble de nuestra forma de hacer negocios. Generamos un impacto ambiental positivo allá donde estamos presentes y así lo manifestamos en nuestra [Política de Medio Ambiente](#).

Contamos con pólizas de seguros corporativas que cubren eventos de contaminación, conforme a la Ley de Responsabilidad Ambiental, y en línea con las prácticas habituales de la industria y la legislación exigible.

SENSIBILIZACIÓN

En España apostamos por la divulgación y sensibilización para crecer juntos como sociedad.

Algunas de las iniciativas desarrolladas este año son:

#JaujaNoEsJauja

En el Día Mundial del Medio Ambiente recordamos que ¡nuestro planeta no es jauja! Por eso, lanzamos la campaña #JaujaNoEsJauja para que la RAE revisara el significado de 'jauja' como sinónimo de abundancia y dar así la voz de alarma sobre los efectos que la acción del hombre está teniendo en el valle de Jauja (Perú), históricamente sinónimo de prosperidad. ¿Nos ayudas firmando en #JaujaNoEsJauja (statkraft.es) ?



[Más sobre #JaujaNoEsJauja](#)

Jornada de voluntariado corporativo

Nuestros compañeros han plantado 300 ejemplares de especies autóctonas en la restauración del madrileño Parque Regional del Sureste, en el entorno natural de Cortes de Pallás, en la Comunitat Valenciana, y en Doñana, Huelva. Estas jornadas de #voluntariado forman parte del convenio de colaboración que firmamos con WWF España, por el que los empleados de Statkraft realizan actividades orientadas a preservar y recuperar la biodiversidad.



[Más sobre la Jornada de voluntariado corporativo](#)

Decide tu Futuro

Nuestras acciones de sensibilización se enmarcan en la campaña corporativa Decide tu Futuro, que destaca que contribuimos a crear un mundo 100% renovable, con la sostenibilidad y el diálogo en el corazón de los proyectos.



[Más sobre la campaña "Decide tu Futuro"](#)



Desde la construcción hasta la operación y mantenimiento de las plantas, trabajamos para evaluar el riesgo ambiental, sopesando cuidadosamente las diferentes preocupaciones e implementando medidas de mitigación.”

ADELA VARELA,
Responsable de Comunicación



LAS RENOVABLES, UNA OPORTUNIDAD PARA LA MUJER EN EL MEDIO RURAL

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno de España nos recuerda que las mujeres del medio rural resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son un vector para la innovación y el emprendimiento. Sin embargo, todavía se mantienen escenarios de desigualdad más acusados que en el ámbito urbano.

Desde Statkraft queremos aprovechar la conmemoración, cada 15 de octubre, del Día Internacional de las Mujeres Rurales para

desmontar algunos tópicos. Apostamos por una transición energética justa que implique a los territorios y sirva de palanca para el crecimiento en el medio rural, y por ello nos acercamos a conocer la historia de una responsable de Sostenibilidad, una ganadera, una operadora de Seguridad y Salud de planta solar, una administradora de Proyectos Solares y una administrativa en una pequeña empresa para conocer mejor realidad.



6.2 | CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 302-1, 305-1, 305-2, 305-3

En Statkraft aprovechamos nuestra relevante experiencia desarrollando tecnologías limpias para combatir el cambio climático en un momento de emergencia climática



Queremos contribuir a la transformación del sector energético y lograr:

- | Ser neutros en carbono en las emisiones de Alcance 1 y 2 en 2040.
- | Reducir las emisiones de la cadena de suministro.
- | Fomentar que los proveedores contribuyan a este esfuerzo.

En la **Política de Cambio Climático** recogemos estos y otros principios y definimos nuestras actuaciones para cumplir con nuestros compromisos.

Lanzamos la nueva edición de nuestro informe Low Emissions Scenario 2023:

En Statkraft analizamos las principales tendencias globales sobre el cambio climático.

En 2023, hemos elaborado la octava edición del informe Low Emissions Scenario, en el que expertos y analistas de la compañía avanzan la realidad energética con el horizonte 2050. En esta edición se incorporan dos escenarios adicionales para explorar los desafíos y las consecuencias del cambio climático:

- 1 | **Rivalidad de las tecnologías limpias, influenciado por una transición más proteccionista en Estados Unidos, UE y China,**
- 2 | **Transición Tardía, donde se dedica una menor atención climática debido al aumento de conflictos y al costo de vida, lo que se traduce en una transición más lenta.**

Una de las principales conclusiones es que tanto la energía eólica como la solar son protagonistas de la transición energética y reemplazan a los combustibles fósiles, alcanzando niveles de generación que son 6,5 veces superiores a los actuales, incluso en el escenario de la Transición Tardía.

Aunque el informe dibuja un panorama optimista del futuro energético a 2050, reconoce que para llegar a un escenario sin emisiones necesitamos más renovables y más rápido.



[Lee más sobre nuestro informe](#)

Gracias a nuestros diez proyectos, en operación y mantenimiento, en 2023 hemos evitado +370.000 toneladas de CO₂eq a la atmósfera, lo que equivale a quitar +120.000 coches de gasolina



HUELLA DE CARBONO

En el cálculo de la huella de carbono, las emisiones directas hacen referencia a aquellas emisiones que provienen de fuentes controladas por la compañía, mientras que las emisiones indirectas ocurren fuera

de nuestro ámbito de control pero son una consecuencia de nuestras actividades. Para facilitar su análisis y comprensión, la huella de carbono se divide en 3 alcances:

En 2021 iniciamos el cálculo de la huella de carbono para los alcances 1 y 2 para las oficinas. Desde 2022, hemos completado nuestra huella al incluir el alcance 3¹ y reportar mediante el enfoque de control

operacional, definiendo como límite para el cálculo, todas las oficinas y las diez plantas fotovoltaicas sobre las que tenemos total control para implementar políticas que afecten a operaciones.

ALCANCE 1

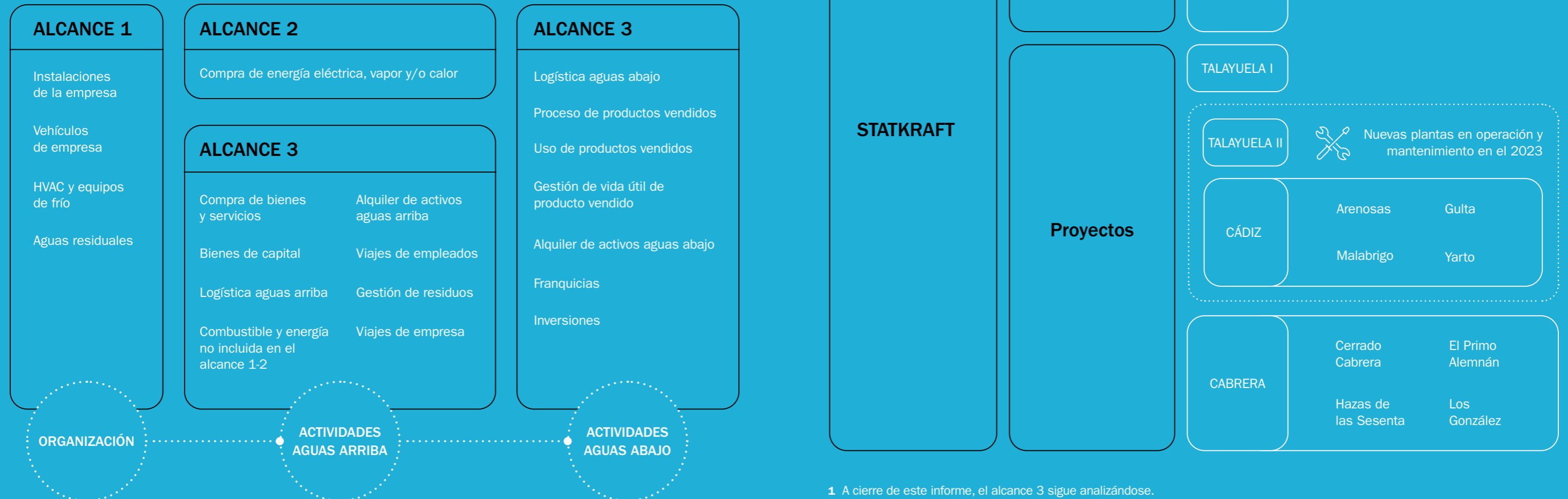
Emisiones directas de fuentes propias o controladas por la compañía.

Alcance 2

Emisiones indirectas al consumo de electricidad o vapor (comprada a un tercero).

Alcance 3

Emisiones indirectas (no incluidas en el alcance 2) que ocurren en la **cadena de valor de la compañía**.



¹ A cierre de este informe, el alcance 3 sigue analizándose.

Resultados:

	CATEGORÍA	2022	2023	
		TOTAL (tCO ₂ e)	TOTAL (tCO ₂ e)	
Alcance 1	Combustión fija	53,33	43,24	-18,92%
	Combustión móvil	6,42	77,53	+1.107,63%
	Fuga de gases refrigerantes ¹	0,00	0,00	
	Total	59,75	120,78	+102,14%
Alcance 2	Location-based emissions	644,21	812,11	+26,06%
	Market-based emissions	16,75	20,29	+21,13%
Alcance 1 & 2	Location-based emissions ²	703,96	932,89	+32,38%
	Market-based emissions ³	76,50	141,07	+84,41%
Intensidad de emisión⁴ (tCO₂e/MWh)		0,081	0,097	+19,75%

Con la entrada en operación de las plantas de Cádiz se ha experimentado un incremento en las emisiones de la combustión móvil debido a los desplazamientos para las tareas de mantenimiento.

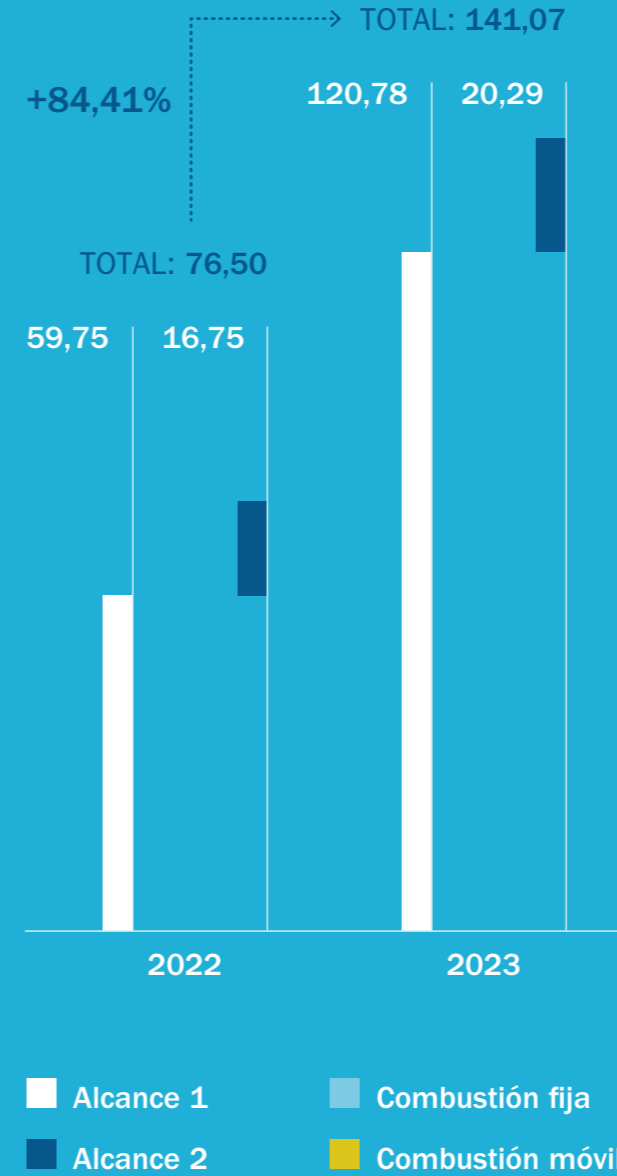
El incremento de las emisiones en location-based² se deben al consumo eléctrico de las plantas fotovoltaicas de Cádiz que entraron en operación en el 2023.

Asimismo, a pesar, de tener contratada en las plantas una distribuidora de energía 100% renovable³, se ha experimentado un incremento en el consumo eléctrico derivado del crecimiento orgánico de la compañía al tener un mayor número de empleados.

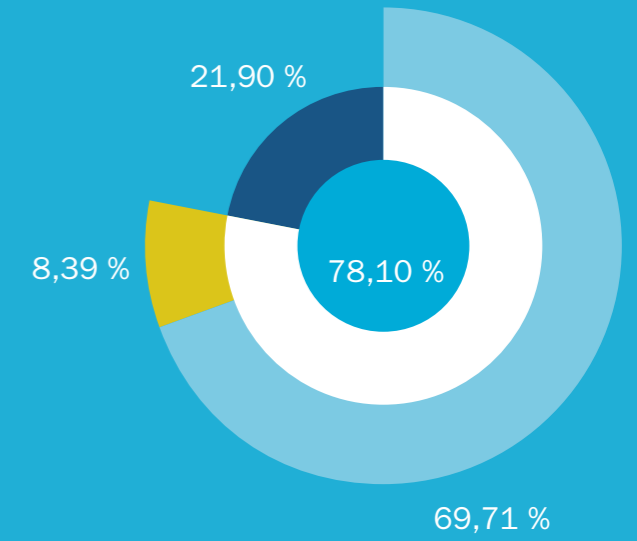
² Las emisiones Location-based se calculan con el factor de emisión del mix. energético de España. Además, se reportan con el objetivo de evaluar la evolución de las medidas de eficiencia energética implementadas en las instalaciones de la organización.

³ Las emisiones Market-based miden la intensidad de emisiones según el proveedor de energía contratado.

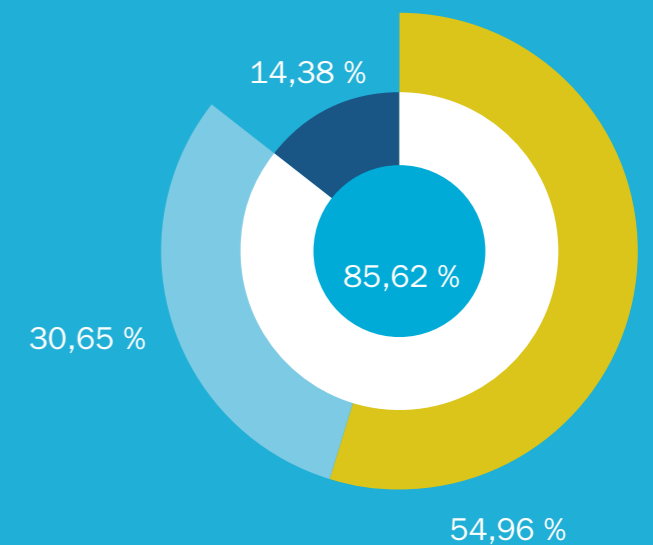
Alcance 1&2 - Market-based (tCO₂e)



Market-based 2022



Market-based 2023



El incremento en las emisiones de Alcance 1 y 2 respecto al 2022, se debe al crecimiento íntegro de la compañía durante el 2023, con la incorporación de las plantas fotovoltaicas de Cádiz y Talayuela II.

Además, los nuevos proyectos que entraron en operación en el 2023 no estuvieron operando todo el año, lo que ha afectado a que el segundo indicador no se viese reducido.

CONSUMO ENERGÉTICO

Tanto en el 2022 como en el 2023 más del 95% del consumo eléctrico procede de fuentes renovables de energía.

100%
de bombillas LED
en nuestras oficinas

Consumo energético en oficinas (kwh)

2022



2023



■ Valencia
■ Madrid

Consumo energético en plantas (kwh)

2022

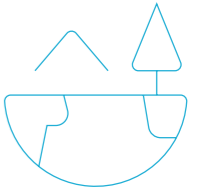


2023



6.3 | BIODIVERSIDAD

GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4



La evidencia científica revela una crisis de la naturaleza, donde las tasas de extinción de especies se aceleran, y los ecosistemas se están deteriorando.

La pérdida de biodiversidad y su impacto negativo en el entorno se encuentra entre los riesgos más destacados para la humanidad.

Pese a que existe la necesidad de reemplazar las fuentes de combustibles fósiles por energía renovable, las compañías como Statkraft tenemos un impacto inevitable en el medio ambiente al usar recursos naturales. La cuestión fundamental es **buscar el equilibrio entre el impacto ambiental y el aprovechamiento de los recursos naturales**. Esta idea es la que integramos en nuestras operaciones.

El impacto de Statkraft en la biodiversidad varía según el tipo de actividad y el lugar donde operamos. Los principales impactos sobre la biodiversidad se relacionan con las aves, los murciélagos, las abejas, el uso de la tierra, y otras especies incluidas en la lista roja de la IUCN. La línea de base de nuestro trabajo es la **jerarquía de mitigación**, nos comprometemos a mitigar el impacto en biodiversidad de manera responsable, mejorar continuamente la comprensión de este y reportarlo de manera transparente. Esto nos permite identificar medidas de mitigación pertinentes.

Hemos identificado cuatro áreas de mejora:

- 1 | **Racionalizar y divulgar los datos de desempeño en biodiversidad para dar respuesta a los requisitos de la Directiva de la CSRD de la UE.**
- 2 | **Comprender nuestro impacto y evaluar las medidas de mitigación pertinentes.**
- 3 | **Aprovechar las redes de biodiversidad interna y externamente.**
- 4 | **Aumentar la conciencia y el conocimiento.**



APOSTAMOS POR SOLUCIONES BASADAS EN LA NATURALEZA

En 2023 firmamos el Pacto por la Biodiversidad y el Capital Natural. Asumimos los siguientes principios:

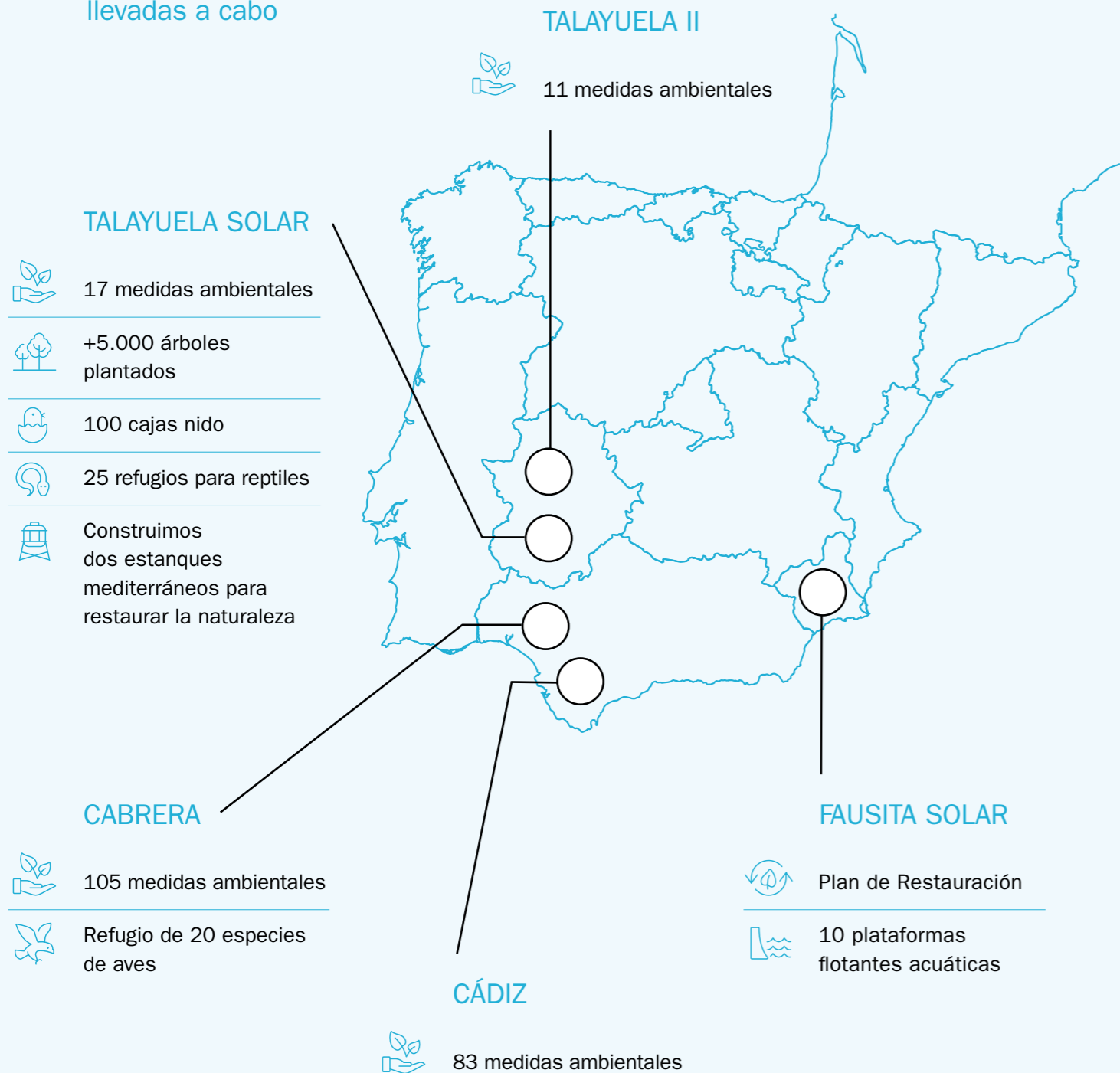
- | Orientar el propósito o la estrategia de nuestra compañía hacia el compromiso por la conservación y recuperación de la biodiversidad.
- | Buscar el impacto neto positivo de nuestro negocio.
- | Identificar, medir, valorar y difundir los impactos, riesgos y oportunidades de nuestra actividad directa de toda nuestra cadena de valor.
- | Comunicar de manera honesta y verificada nuestros objetivos y los pasos que damos para alcanzarlos.
- | Definir objetivos y tomar decisiones de negocio basándonos en la información proporcionada por las herramientas de valoración, los indicadores y la jerarquía de mitigación, reconocidos en el ámbito de la biodiversidad y el capital natural.

- | Acompañar a la cadena de valor para que adquiera un compromiso global con la biodiversidad y el capital natural.
- | Implicar a trabajadores, clientes, proveedores y empoderar a los ciudadanos para motivar un cambio exponencial, a través de la difusión, formación y la concienciación.
- | Apostar por el diálogo con todos los grupos de interés impulsando alianzas, la innovación abierta y la investigación en biodiversidad y capital natural.

Con la firma de este Pacto, reconocemos y respaldamos la misión 2030 de “adoptar medidas urgentes para detener e invertir la pérdida de diversidad biológica” y la visión para 2050 del Marco Mundial Kunming-Montreal de la Diversidad Biológica para “vivir en armonía con la naturaleza”.

+210 medidas ambientales

llevadas a cabo



TALAYUELA SOLAR

El mejor ejemplo de integración con la naturaleza

Ubicada en la dehesa extremeña, la planta fotovoltaica Talayuela Solar ocupa una superficie de 820 hectáreas, de las que 312 hectáreas se han preservado como zona de protección ambiental.



Esta planta se ha convertido en un referente en sostenibilidad y ha obtenido el Sello de Excelencia en Sostenibilidad de la Unión Española Fotovoltaica (UNEF).



FAUSITA SOLAR

100 hectáreas de conservación medioambiental

Tras la Declaración de Impacto Ambiental favorable del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, avanzamos en el desarrollo de esta planta fotovoltaica, ubicada en los términos municipales de Murcia y Torre Pacheco. Incorporaremos medidas para la conservación de la flora y fauna, además del Plan de Restauración y otras medidas contempladas.



CABRERA

El nuevo refugio para aves

Más de 20 especies de aves han encontrado refugio en la planta de Cabrera, en Sevilla, para buscar alimentos. Un gran número de ellas pertenecen al listado de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial y al Catálogo Español de Especies Amenazadas. Al Busardo ratonero, Cernícalo Primilla, Garcilla Bollera, o la Garza Real, se ha unido el Sisón.

Según los técnicos de ECA Biodiversidad, se trata de un acontecimiento de gran envergadura, pues el Sisón se encuentra catalogada como especie en peligro de extinción en la península ibérica.



FOTOVOLTAICA Y SECTOR PRIMARIO

La agrovoltaica consiste en compatibilizar el uso del terreno tanto para generación de energía renovables como para actividades tradicionales como la agricultura o la ganadería. Esto nos permite generar valor compartido con la comunidad y favorece el desarrollo sostenible de las comunidades locales.

En Statkraft queremos contribuir a:

- | **Usar de forma responsable los recursos naturales (como la tierra y el agua).** Esta práctica puede mejorar la productividad por hectárea y reducir la degradación del suelo, el consumo de agua o el uso de plásticos de un solo uso, al mismo tiempo que promueve la convivencia entre el sector primario y la producción de energías renovables.
- | **Promover prácticas agrícolas sostenibles.** Las instalaciones con agrovoltaica pueden contribuir a aplicar medidas físicas de control de plagas, reducir el uso de productos químicos y fitosanitarios, contribuyendo a la seguridad alimentaria y la protección de la biodiversidad.
- | **Aumentar la resistencia de la agricultura y la ganadería ante el cambio climático.** Las propias instalaciones fotovoltaicas protegen y dan sombra a las actividades agrícolas y/o al ganado frente a fenómenos meteorológicos inesperados como el granizo, la radiación solar, las plagas y enfermedades.
- | **Comunidades rurales más competitivas y sostenibles** al mantener un doble uso de la tierra. Por un lado, la agrovoltaica diversifica los ingresos de los agricultores y sirve de pasto para el ganado, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de las comunidades rurales y fomentando el uso de las energías renovables.



INTRODUCIMOS NUESTRO TERCER PROGRAMA DE AGROVOLTAICA:

En 2023, en las plantas del Yarte, Arenosas y La Guita en Cádiz, introdujimos más de mil ovejas para impulsar la perfecta integración de las renovables en el territorio. Mientras ellas comen nosotros evitamos el uso de maquinaria y productos químicos.



[Lee más sobre nuestro tercer programa de agrovoltaica](#)

Desde 2021, hemos conseguido:

+3.000
ovejas

que pertenecen a cuatro pastores desbrozan en nuestras plantas

+776
hectáreas

destinadas a agrovoltaica, casi 177 veces el estadio Santiago Bernabéu

6.4 | ECONOMÍA CIRCULAR

GRI 301-1, 301-2, 303-5, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

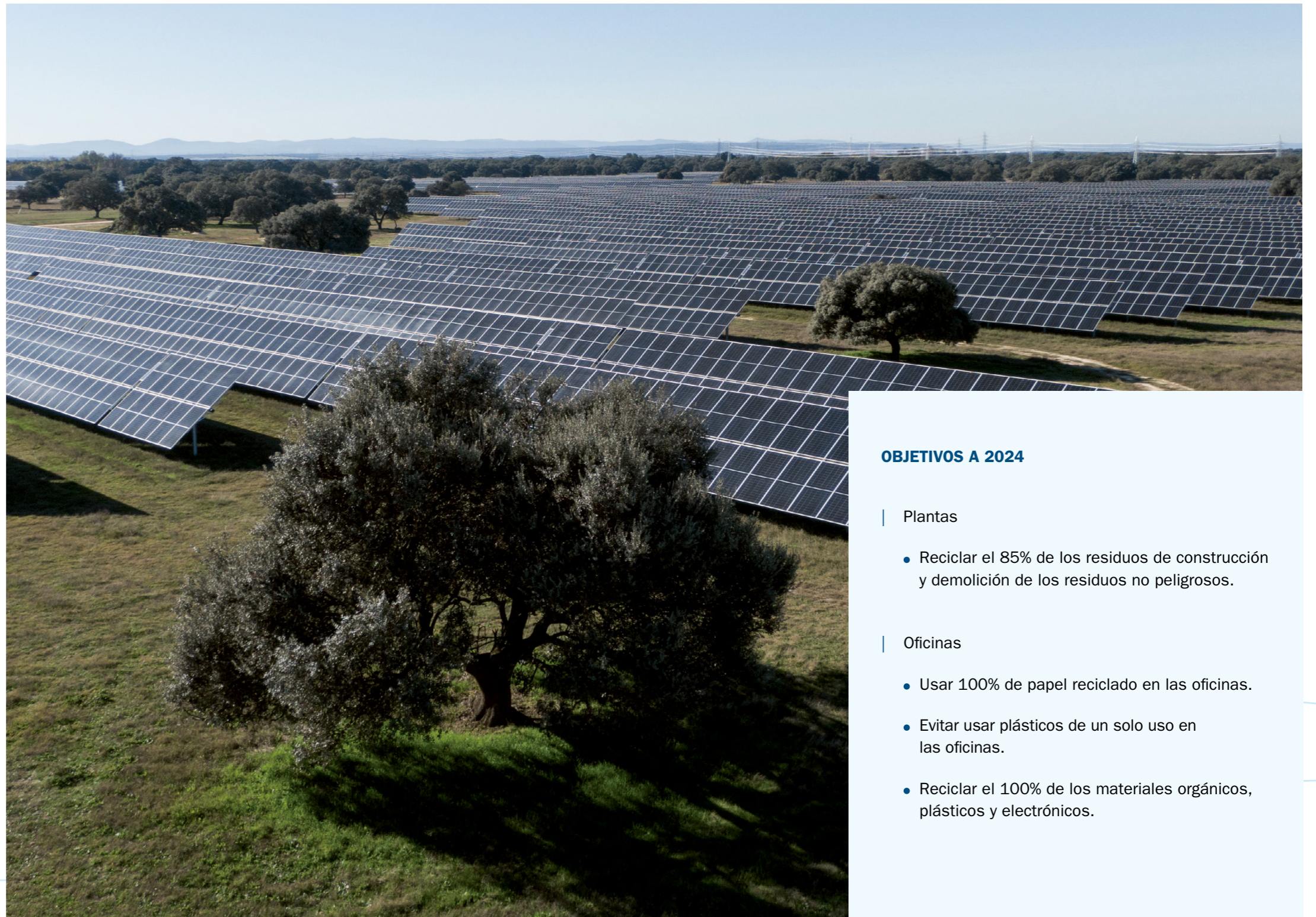


En Statkraft apostamos por la recirculación de los residuos, materiales y recursos, es decir, buscamos seguir un modelo de economía circular, reconstituyente y regenerativo que nos permita optimizar el rendimiento de los recursos y minimizar nuestros impactos. Cómo lo hacemos:

- | Preservamos y aumentamos el capital natural fomentando el uso de energías renovables.
- | Optimizamos el rendimiento de los recursos, circulando, siempre que sea posible, los productos, componentes y materiales a su nivel más alto de utilidad.
- | Eliminamos la contaminación del aire, del agua, de la tierra, emisiones tóxicas y ayudamos a combatir el cambio climático.
- | Reducimos las emisiones a lo largo de todo el ciclo productivo.
- | Minimizamos la generación de los materiales tratando de extender su vida útil.



[Conoce qué es la economía circular](#)



OBJETIVOS A 2024

- | Plantas
 - Reciclar el 85% de los residuos de construcción y demolición de los residuos no peligrosos.
- | Oficinas
 - Usar 100% de papel reciclado en las oficinas.
 - Evitar usar plásticos de un solo uso en las oficinas.
 - Reciclar el 100% de los materiales orgánicos, plásticos y electrónicos.

Generación de residuos en construcción

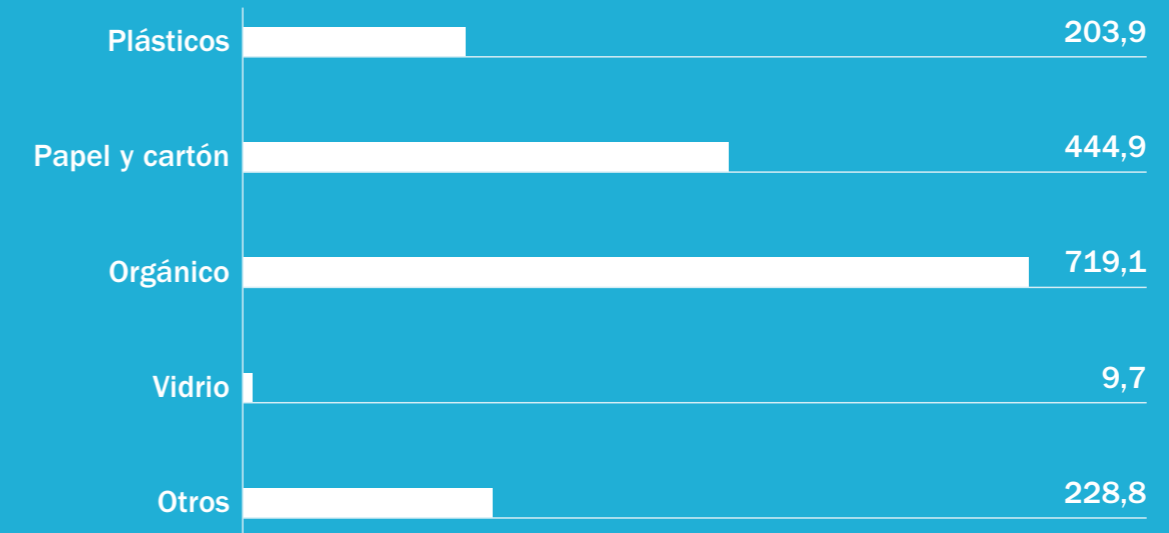
TOTAL GENERACIÓN DE RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN EN PLANTAS (KILOS)	2022	2023	TOTAL
No peligroso	1.257,69	449,69	1.709,71
Fracciones minerales	142,00	0,00	142,00
Hormigón	197,00	127,00	324,00
Madera	432,18	90,34	522,52
Metales	40,19	80,90	121,09
Mezclas	252,22	96,95	350,00
Paneles Solares Fotovoltaicos	0,00	0,00	0,00
Papel / Cartón	85,20	22,36	109,06
Plástico	57,82	23,72	81,54
Residuos y fibras vegetales	51,08	8,42	59,50
Peligroso	0,34	0,33	0,67
Absorbentes	0,05	0,00	0,05
Aerosoles/Envases a presión	0,05	0,03	0,08
Envases contaminados	0,13	0,02	0,15
Tierra, lodos o materiales excavados contaminados	0,11	0,28	0,39

Total generación de residuos por plantas en 2023 (kilos)

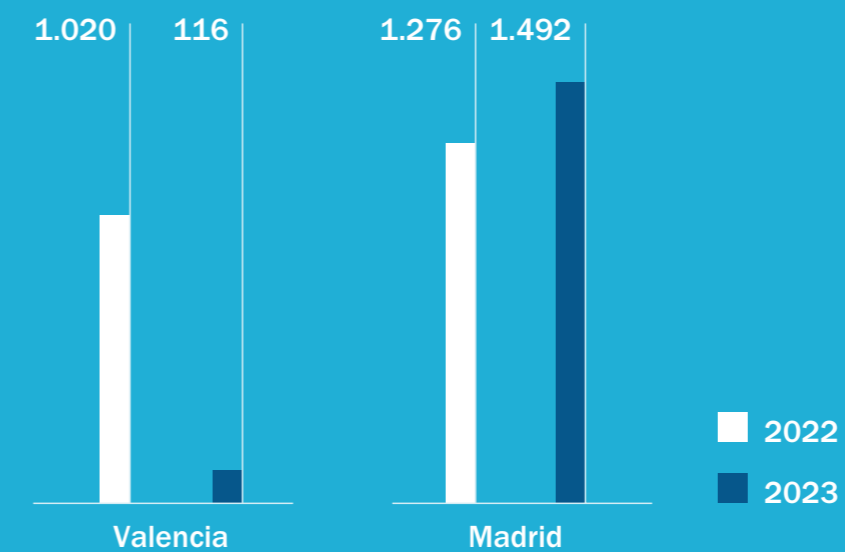


Generación de residuos en oficinas:

Generación de residuos en oficinas y tipología en 2023 (kilos)



Total generación de residuos por oficinas en 2023 y 2022 (kilos)



RECICLAJE DE RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN

Hemos reciclado más del **84%** de los residuos no peligrosos en planta desde 2022.



Hemos superado nuestro objetivo de reciclaje de residuos

+83%
de valorización
de residuos en 2023

RECONOCIMIENTO

Recibimos el Sello +Valoriza de CoCircular tras valorizar el 89% de los residuos generados durante la construcción de cuatro plantas solares en Cádiz Arenosas, El Yarte, Malabrido y La Guita, ubicadas en San José del Valle y Jerez de la Frontera. Se trata de la primera certificación de este tipo que reciben unas plantas solares fotovoltaicas en España, en cuya construcción se ha logrado minimizar el impacto sobre el entorno.



Consumo de recursos en oficinas:



6.5 | VALOR SOCIAL

GRI 201-1, 203-1, 413-1



LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El compromiso con el desarrollo y crecimiento de las comunidades locales es uno de los pilares fundamentales de nuestro enfoque estratégico, así lo establecemos en nuestra [Política de Relación e Inversión con comunidades locales](#).

- 


Bienestar de las comunidades
Socialización de la energía
- 


Dinamización empresarial
Promoción del tejido empresarial y la economía local
- 

Formación
Proveer a las personas de conocimientos para trabajar en el sector energético
- 

Plan ambiental y conservación del capital natural
Desarrollo de acciones ambientales en los territorios y sensibilización y concienciación

Cómo lo hacemos

- 

Diagnóstico territorial
Análisis socio económico de los territorios
- 

Escucha y diálogo activo
Detección de necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés a lo largo de todas las fases del proyecto

Nuestro impacto:

+12 jornadas de sensibilización
desde 2022, **8** ambientales
y **4** de impacto local

+1,6 M invertidos
desde 2022

+1.100 euros por MW



Desde el inicio de los proyectos establecemos mecanismos de diálogo con las comunidades locales. Cuando los estructuramos, nos esforzamos para que generen el mejor impacto posible en todas sus vertientes, también en lo social. Lo hacemos así porque creemos en un modelo de permanencia duradero, a largo plazo”

JULIO CRESPO,
Director de Desarrollo de Proyectos

Nuestro impacto

+20 charlas de concienciación

y atención ciudadana desde 2022

TALAYUELA II



12 empresas locales contratadas



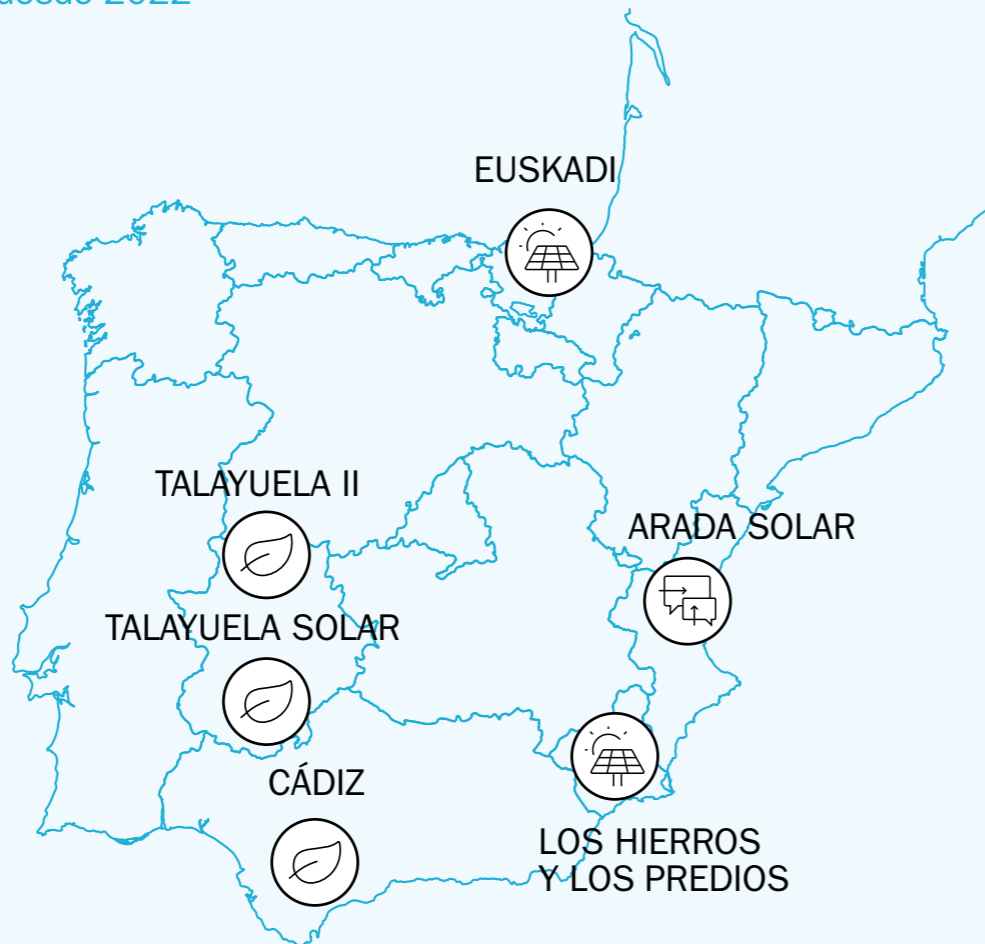
200 empleos creados, de los cuales **69 fueron locales** durante la fase de construcción



5 personas locales contratadas durante el periodo operación y mantenimiento



+348.000€ de inversión en el tejido empresarial de la zona



TALAYUELA SOLAR



14 empresas locales contratadas



950 empleos creados, de los cuales **326 fueron locales** durante la fase de construcción



1.195.367,46€ de inversión en el tejido empresarial



4 personas directas, más el empleo indirecto e inducido durante el periodo de operación y mantenimiento

ARADA SOLAR

Jornadas de sensibilización



Oficina de atención ciudadana



[Ver más](#)

LOS HIERROS Y LOS PREDIOS

Suscribimos un acuerdo con la Asociación Valenciana de Agricultores (AVA-ASAJA)

A través de nuestro acuerdo con la Asociación Valenciana de Agricultores, sus asociados tienen la oportunidad de adquirir participación de hasta el 5% en las dos plantas fotovoltaicas.

EUSKADI

Fomentamos un nuevo modelo para la socialización de la energía

En 2023 firmamos un acuerdo con la entidad vasca KREAN para impulsar un nuevo modelo de participación ciudadana en los proyectos de Itsaraz, en Bizkaia, y Piaspe, en Gipuzkoa:



Socialización de la energía a través de la participación de los ciudadanos



Suministro eléctrico de kilómetro cero para la industria vasca



Colaboración público-privada



[Ver más](#)

CÁDIZ



47 empresas locales contratadas



450 empleos creados, de los cuales **208 fueron locales** durante la fase de construcción



13 personas locales contratadas durante el periodo de operación y mantenimiento



+1M€ de inversión en el tejido empresarial, **+170.000€** de inversión en el Plan Cultural y Ambiental durante la fase de construcción



13 estudiantes formados desde 2022 gracias a nuestras becas



STATKRAFT4FUTURE

En línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 - educación de calidad-, en Statkraft desarrollamos un programa de educación: Statkraft4Future, que servirá para crear y retener talento en sectores innovadores en auge y con proyección de futuro en nuestro país. Además, queremos favorecer la especialización en otros niveles educativos permitiendo la incorporación de nuevos profesionales en el mercado laboral, que es un factor esencial para acelerar la transición energética.

Statkraft4Future impulsa la educación en ámbitos relacionados con la transición energética y lo hace a través de la colaboración con centros de referencia.

| **Cátedra Statkraft ‘Energías renovables y territorios sostenibles’ con la Universitat Politècnica de València:** Nos unimos a la UPV para crear nuestra primera cátedra en España, con el objetivo de fomentar la educación universitaria y la investigación en cuestiones clave relacionadas con el desarrollo de las energías renovables y su repercusión en el territorio.

La Cátedra “Energías renovables y territorios sostenibles” se centra en cuestiones de interés tanto para el sector como para la sociedad en su conjunto relacionadas con las energías renovables y el territorio, tales como

la agrovoltaica y la socialización de la energía. Estas soluciones garantizan el despliegue de instalaciones renovables de forma sostenible e implican a las comunidades locales para que resulten beneficiarias directas de la instalación renovable.

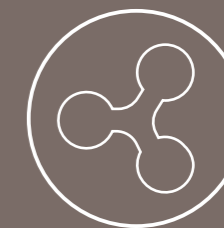
| **Máster en Responsabilidad y Sostenibilidad Corporativa de la Universitat Politècnica de València:** Formamos parte del Consejo de Empresas del Máster de Formación Permanente en Responsabilidad y Sostenibilidad Corporativa (RSC) de la UPV.

De esta forma, participamos en el desarrollo de la docencia del Máster a través de la participación de nuestros profesionales. También realizamos visitas y/o actividades en nuestras instalaciones, colaboramos con los alumnos y profesores en la realización de Trabajos Final de Máster (Tesis), participamos en jornadas o seminarios que se promocionen o recomienden desde el Máster, entre otras actividades.

 Cátedra de
Energías Renovables y
Territorios Sostenibles



7 Anexos



7.1 | p. 165

Sobre este informe

7.2 | p. 169

Índice GRI

7.3 | p. 177

Índice Ley 11/2018

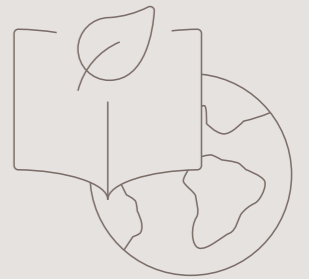
7.4 | p. 185

Resultados de la huella de carbono por fuente de emisión y tipo de gas

7.1 | SOBRE ESTE INFORME

En este informe se recoge la evolución, los resultados y el desempeño de Statkraft Development Spain S.L.U en materia de sostenibilidad de enero de 2022 a diciembre de 2023, así como el enfoque de gestión y los desafíos a los que se enfrenta

El objetivo de esta memoria es ofrecer la información relevante de la compañía relacionada con los impactos positivos y negativos más significativos sobre sus diferentes grupos de interés



El presente documento da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad.

Asimismo, responde a los asuntos relevantes identificados por Statkraft Development Spain S.L.U en el estudio de materialidad, realizado en 2023; y se ha elaborado conforme a los siguientes estándares y principios con un enfoque de transparencia y fiabilidad de la información que incluye:

| **Global Reporting Initiative (GRI), en su versión actualizada en 2021 y de aplicación desde enero de 2023, GRI Standards siguiendo los criterios y principios para la definición del contenido y calidad de la información del informe contemplados en esta guía.**

| **Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, en la que se establecen las pautas para la divulgación de**

información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa que contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

| **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.**

Asimismo, se han seguido los criterios de los estándares GRI, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos de la Ley 11/2018” del informe.



ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

La información y los datos cuantitativos del presente informe se circunscriben al año 2022 y 2023, y hacen referencia a Statkraft Development Spain S.L.U. Adicionalmente, se incluyen en este informe los datos relativos a la planta fotovoltaica Talayuela Solar y al complejo Cabrera, propiedad de Encavis AG; y a las plantas Arenosas, Malabrigo, El Yarte y La Guita, en Cádiz, propiedad de The Renewables Infrastructure Group Ltd (Infrared), sobre las que Statkraft Development Spain S.L.U tiene control operacional durante la construcción, operación y mantenimiento de las mismas. Asimismo, el apartado del informe 'Soluciones de mercado y PPAs' hace referencia al desempeño de Statkraft Markets GMBH sucursal en España, durante el ejercicio de 2023.

Con el objetivo de facilitar la comprensión del lector acerca de la evolución del desempeño, se incluyen también cifras y hechos relativos a ejercicios previos, lo que permite observar la tendencia y comparativa entre periodos. Asimismo, a lo largo del informe se facilita información de carácter prospectivo, con base en un análisis del contexto actual y su evolución esperada (no comprometiendo dichos objetivos a su consecución).

ASUNTOS MATERIALES

Los asuntos materiales contemplados en este informe se han analizado tomando en consideración los siguientes elementos:

- | **Materialidad Global de Statkraft de Doble Impacto.**
- | **Cuestionario interno a empleados sobre relevancia de los asuntos.**
- | **ODS prioritarios para la compañía.**
- | **S&P CSA: S&P Dow Jones es un índice que identifica los asuntos ESG para empresas según sector y evalúa el desempeño de la sostenibilidad.**
- | **MSCI: índice que mide la resiliencia de una empresa frente a los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) a largo plazo.**
- | **Global Reporting Initiative (GRI).**
- | **El Consejo de Normas de Contabilidad Sostenible (SASB por sus siglas en inglés), que establece estándares específicos de la industria para divulgar los riesgos y oportunidades de sostenibilidad.**
- | **Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad es la nueva normativa a nivel europeo que sustituye a la Directiva 2014/95/UE y que regirá a partir de 2024 la presentación sobre información de sostenibilidad de las empresas de la Unión Europea.**

Descripción de asuntos materiales

Asuntos materiales	Definición
Cambio climático	Contribución a la mitigación del cambio climático y descarbonización de la economía, así como medidas para adaptarse al cambio climático.
Biodiversidad	Compromisos y procedimientos implantados para minimizar el impacto en la biodiversidad en las operaciones y en la cadena de compras.
Gestión eficiente del agua	Gestión y optimización del agua como recurso compartido.
Economía circular	Promoción de la economía circular en el uso eficiente de los recursos y residuos.
Gestión ambiental	Conjunto de políticas, certificaciones, compromisos y sistemas de gestión que ponemos en marcha para minimizar el impacto en el medio ambiente.
Gobierno corporativo	Prácticas responsables en los órganos de gobierno, que incluyen la igualdad, ética, transparencia y responsabilidad.
Cumplimiento y ética en los negocios	Conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de Statkraft.
Ciberseguridad y seguridad de la información	Protección de los sistemas, equipos y activos ante cualquier ataque que suponga la pérdida de información o protección de datos sensibles.
Innovación y digitalización	Aplicación de I+D+i para posibilitar la transición energética y la transformación digital.
Cadena de suministro sostenible	Extensión de los compromisos de sostenibilidad a nuestra cadena de suministro.
Diversidad e igualdad de oportunidades	Promoción de la igualdad y diversidad en todas sus formas, rechazando cualquier tipo de discriminación.
Derechos humanos	Respeto de los derechos humanos y mecanismos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en toda la cadena de valor.
Desarrollo y gestión del talento	Promoción del empleo de calidad, desarrollo del talento y bienestar de los empleados.
Relación con comunidades locales	Contribución al desarrollo socio económico de las comunidades locales.
Seguridad y salud	Compromisos y procedimientos implantados para asegurar cero accidentes.

7.2 | ÍNDICE GRI

Statkraft Development Spain S.L.U ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR		Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021		
LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE INFORMACIÓN		
2-1	Detalle de la organización	"Statkraft Development Spain S.L.U Calle Pintor Sorolla 3, planta 10"
2-2	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados	Ver "Sobre este informe"
2-3	Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	Ver "Sobre este informe"
2-4	Reexpresión de la información	No aplica
2-5	Verificación externa	No aplica
ACTIVIDADES Y TRABAJADORES		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	Página 91
2-7	Empleados	Página 97
2-8	Trabajadores que no son empleados	Página 91
GOBERNANZA		
2-9	Estructura de gobierno y composición	Páginas 17, 19, 21 y 23
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	No aplica
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	No aplica
2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 51
2-13	Delegación de la responsabilidad para gestionar los impactos	Página 51

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR		Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Página 51
2-15	Conflicto de intereses	Páginas 75, 77 y 79
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Página 79
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	No aplica
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No aplica
2-19	Políticas de remuneración	No aplica
2-20	Proceso para determinar la remuneración	No aplica
2-21	Ratio de compensación total anual	No aplica
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-22	Declaración sobre el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad	Página 65
2-23	Compromisos en las políticas	Páginas 77 y 79
2-24	Incorporación de los compromisos de las políticas	Páginas 77 y 79
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Páginas 77 y 79
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Página 79
2-27	Cumplimiento con la ley y regulación	Página 75
2-28	Afiliación a asociaciones	Páginas 69 y 71
RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS		
2-29	Enfoques para la participación de los grupos de interés	Página 63
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	Página 97

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-1 Proceso para determinar los asuntos materiales	Página 59
3-2 Lista de asuntos materiales	Página 59
ASUNTOS MATERIALES	
CAMBIO CLIMÁTICO	
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-3 Gestión de asuntos materiales	Página 135
GRI 302: ENERGÍA	
302-1 Consumo energético dentro de la organización	Página 143
GRI 305: EMISIONES	
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 141
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Página 141
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Página 141
DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO	
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-3 Gestión de asuntos materiales	Página 113
GRI 401: EMPLEO 2016	
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Páginas 103, 105 y 107
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Página 109
404-3 Permiso parental	Página 109
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Página 115
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 113
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Página 117

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
GOBIERNO CORPORATIVO	
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-3 Gestión de asuntos materiales	Páginas 19, 21 y 23
CUMPLIMIENTO Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-3 Gestión de asuntos materiales	Página 75
SEGURIDAD Y SALUD	
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-3 Gestión de asuntos materiales	Página 119
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 119 y 123
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	Página 123
403-3 Servicios de salud en el trabajo	Página 127
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 127
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 127
403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Página 127
403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 97
403-9 Lesiones por accidente laboral	Página 125
403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Página 125
DERECHOS HUMANOS	
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-3 Gestión de asuntos materiales	Página 85

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR		Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN		
Contenido 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 85
ECONOMÍA CIRCULAR		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 151
GRI 301: MATERIALES		
Contenido 301-1	Contenido 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Página 155
Contenido 301-2	Contenido 301-2 Insumos reciclados utilizados	Página 155
GRI 306: RESIDUOS		
Contenido 306-1	Contenido 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Página 153
Contenido 306-2	Contenido 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Página 153
Contenido 306-2	Contenido 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Página 151
Contenido 306-3	Contenido 306-3 Residuos generados	Página 153
Contenido 306-4	Contenido 306-4 Residuos no destinados a eliminación	Página 155
Contenido 306-5	Residuos destinados a eliminación	Página 153
GESTIÓN EFICIENTE DEL AGUA		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 151
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES		
Contenido 303-5	Consumo de agua	Página 155
BIODIVERSIDAD		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 145

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR		Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
GRI 304: BIODIVERSIDAD		
Contenido 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Página 145
Contenido 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Página 145
Contenido 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Página 147
Contenido 304-3	Contenido 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Página 147
CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 89
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016		
Contenido 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Página 91
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016		
Contenido 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Página 91
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES 2016		
Contenido 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Página 89
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016		
Contenido 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Página 89
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 111

CÓDIGO GRI Y DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR		Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016		
Contenido 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Página 111
Contenido 405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	No aplica
RELACIÓN CON COMUNIDADES LOCALES		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 157
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016		
Contenido 201-1	Contenido 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Página 157
GRI 413: Comunidades locales 2016		
Contenido 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Página 159
GESTIÓN AMBIENTAL		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 133
INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 37
CIBERSEGURIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN		
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Página 83

7.3 | ÍNDICE LEY 11/2018

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
INFORMACIÓN GENERAL		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-6 (2021) GRI 2-9 (2021)	Página 27
Mercados en los que opera	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)	Página 29
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-1 (2021) GRI 2-22 (2021)	Páginas 65 y 67
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 (2021)	Páginas 43, 45, 47 y 49
Marco de reporting utilizado	GRI 1 (2021)	Ver apartado "Sobre este informe"
Principio de materialidad	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)	Página 59
MEDIO AMBIENTE		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Página 133
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3 (2021)	Página 133
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (2021)	Página 133
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Página 133

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
CONTAMINACIÓN		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 (2021)	Páginas 135, 139 y 141. Asimismo, ver "Resultados de la huella de carbono por fuente de emisión y tipo de gas".
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 (2020) GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020)	Páginas 151, 153 y 155.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 (2021)	No material. Las actividades de la compañía en este aspecto no son significativas
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	Página 155
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	Página 155
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	Página 143
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 (2021)	Página 143
Uso de energías renovables	GRI 302-1	Página 141

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
CAMBIO CLIMÁTICO		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Páginas 135, 139 y 141. Asimismo, ver "Resultados de la huella de carbono por fuente de emisión y tipo de gas".
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2 (2016)	Página 135
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 (2021) GRI 305-5	Páginas 65 y 67
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 (2021) GRI 304-3	Páginas 145 y 147
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 (2021) GRI 304-2	Páginas 145 y 147
SOCIAL		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Página 95
EMPLEO		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 405-1	Página 97
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (2021)	Páginas 103, 105 y 107
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 (2021) GRI 401-1	Página 105
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 (2021)	No aplica
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3 (2021) GRI 405-2	Página 111

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3-3 (2021) GRI 405-2	No aplica
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 (2021)	Página 109
Número de empleados con discapacidad	GRI 3-3 (2021) GRI 405-1	Página 111
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (2021)	Página 109
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 (2021)	Página 109
Número de horas de absentismo	GRI 3-3 (2021) GRI 403-9	No aplica
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 (2021) GRI 401-3	Página 109
SALUD Y SEGURIDAD		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 a 403-8	Página 119
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10	Página 125
RELACIONES SOCIALES		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 (2021)	Página 127
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 (2021)	Página 127

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 (2021)	Página 97
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 (2021)	Página 127
FORMACIÓN		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Página 113
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1	Página 115
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (2021)	Página 111
IGUALDAD		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 (2021)	Página 111
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 (2021)	Página 111
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 (2021)	Página 111
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Página 85
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)	Página 87
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1	Página 87

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 (2021)	Página 87
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Página 75
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 3-3 (2021)	Página 77
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 3-3 (2021)	Página 77
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28 (2021) GRI 201-1	Página 77
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Página 65
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 (2021) GRI 204-1	Páginas 157 y 159
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 (2021) GRI 413-1	Páginas 157 y 159
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 (2021) GRI 413-1	Páginas 157 y 159

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados	Apartado del informe donde se da respuesta o respuesta directa
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1	Páginas 69 y 71
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 (2021)	Página 89
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1	Páginas 89 y 91
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-6 (2021)	Páginas 89 y 91
CONSUMIDORES		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (2021)	"No material. Las actividades de la compañía en este aspecto no son significativas"
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 (2021) GRI 418-1	"No material. Las actividades de la compañía en este aspecto no son significativas"
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 3-3 (2021) GRI 204-1	No aplica
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Página 81

7.4 | RESULTADOS DE LA HUELLA DE CARBONO POR FUENTE DE EMISIÓN Y TIPO DE GAS

			PROYECTOS								OFICINAS			
			Talayuela I		Talayuela II		Cádiz		Cabrera		Madrid		Valencia	
			2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
A1	COMBUSTIÓN FIJA	t CO ₂	0,00	1,40	53,02	38,34	0,00	1,89	0,00	1,35	N/A	N/A	N/A	N/A
		kg CH ₄	0,00	0,19	7,15	5,17	0,00	0,26	0,00	0,18	N/A	N/A	N/A	N/A
		kg N ₂ O	0,00	0,01	0,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	N/A	N/A	N/A	N/A
		Total (t CO ₂ e)	0,00	1,41	53,33	38,57	0,00	1,90	0,00	1,36	0,00	0,00	0,00	0,00
	COMBUSTIÓN MOVIL	t CO ₂	0,00	23,80	0,00	2,94	6,40	32,25	0,00	17,65	N/A	N/A	N/A	N/A
		kg CH ₄	0,00	0,00	0,00	0,01	0,07	0,30	0,00	0,00	N/A	N/A	N/A	N/A
		kg N ₂ O	0,00	1,02	0,00	0,14	0,07	1,41	0,00	0,76	N/A	N/A	N/A	N/A
		Total (t CO ₂ e)	0,00	24,07	0,00	2,98	6,42	32,64	0,00	17,85	0,00	0,00	0,00	0,00
	GASES REFRIGERANTES	Total (t CO ₂ e)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	TOTAL ALCANCE 1		Total (t CO ₂ e)	0,00	25,48	53,33	41,55	6,42	34,54	0,00	19,21	0,00	0,00	0,00
A2	MARKET-BASED	Total (t CO ₂ e)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,38	10,35	7,37	9,94
	LOCATION-BASED	Total (t CO ₂ e)	397,09	396,87	0,00	26,06	0,00	137,47	230,35	231,37	9,38	10,35	7,39	9,98
TOTAL ALCANCE 1&2 MARKET-BASED		TOTAL (T CO₂E)	0,00	25,48	53,33	41,55	6,42	34,54	0,00	19,21	9,38	10,35	7,37	9,94
TOTAL ALCANCE 1&2 LOCATION-BASED		TOTAL (T CO₂E)	397,09	422,35	53,33	67,61	6,42	172,01	230,35	250,59	9,38	10,35	7,39	9,98

