



Memoria de Sostenibilidad 2023





1. Carta del presidente	4	3. Nuestra estrategia	20
		3.1 Plan Estratégico 2022-2026	22
2. Quiénes somos	6	3.1.1 Hitos relevantes	23
2.1 Grupo Lantania	8	3.1.2 Alianzas estratégicas y colaboraciones	23
2.1.1 Líneas de negocio	9	3.2 Gestión de riesgos	25
2.1.2 Gobierno corporativo	12	3.3 Análisis de materialidad	27
2.1.3 Presencia internacional	15	3.3.1 Plan de Sostenibilidad 2023 – 2028	28
2.1.4 Misión, visión y valores	15	3.3.2 Pacto mundial y ODS	29
2.2 Principales cifras	16	3.3.3 Ratings ESG	31
2.2.1 Información fiscal	18	3.3.4 Innovación y digitalización sostenible	31
		3.4 Sistema de gestión integrado	33
		3.5 Taxonomía de la UE	35
		4. Nuestro impacto ambiental	42
		4.1 Gestión ambiental	44
		4.2 Lucha contra el cambio climático	45
		4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales	47
		4.4 Protección de la biodiversidad	51



5. Nuestro capital humano	52	10. Lucha contra la corrupción y el soborno	80
5.1 Talento	54		
5.2 Beneficios para empleados	55	11. Nuestro impacto y relación con la sociedad	86
5.3 Formación	56	11.1 Impacto social	88
5.4 Relaciones laborales y diálogo social	57	11.2 Aseguramos la calidad	90
6. Diversidad, igualdad e inclusión	58	11.3 Grupos de interés	90
6.1 Diversidad funcional	60	11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes	93
6.2 Diversidad de género	60		
7. Seguridad, salud y bienestar laboral	64	ANEXOS	96
7.1 Formación en seguridad y salud	66	Anexo I. Sobre este informe	98
		Anexo II. Índice GRI, Ley, ESRS	99
8. Derechos humanos	68	Anexo III. Indicadores cuantitativos	117
9. Cadena de suministro sostenible	72	Anexo IV. Información de contacto	131
9.1 Homologación de proveedores	74		
9.2 Modelo de gestión digital y ágil	75		
9.3 Estrategia de compras sostenibles	78		

1.

Carta del Presidente



Federico Ávila

En Lantania trabajamos en el presente para construir un mejor futuro. Somos conscientes de nuestra responsabilidad hacia la sociedad como empresa y, mucho más aún, como constructora de infraestructuras.

Todas nuestras operaciones se ejecutan bajo el compromiso de generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

En 2023 avanzamos en el camino marcado por nuestro Plan Estratégico 2022-2026. Potenciamos el valor de nuestro Grupo promoviendo el talento y diversificando el negocio, centrados de manera permanente en la sostenibilidad y la mejora de la productividad. En línea con nuestro objetivo de alcanzar los 500 millones de euros de cifra de negocio en 2026 logramos ingresos de 370 millones de euros, lo que supone un crecimiento cercano al 20% en un contexto tan complicado como el de la subida de precios y la inestabilidad política generada por los conflictos bélicos de Ucrania y Gaza.

Con esta fortaleza presentamos por tercer año consecutivo nuestra Memoria de Sostenibilidad. Hacemos balance en este informe del desempeño en materia de sostenibilidad durante 2023 de Lantania, con información detallada del dividendo social aportado por el Grupo y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Reportamos nuestra evolución en aspectos no financieros, en los ámbitos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

En 2023 intensificamos nuestros esfuerzos para consolidar la sostenibilidad como un pilar estratégico fundamental en nuestra operativa. Hemos dado grandes pasos y uno de ellos ha sido el lanzamiento y puesta en marcha de nuestro Plan de Sostenibilidad 2023-2028. Estructurado en torno a cuatro grandes apartados: medioambiente, empleados, sociedad y gobernanza, cada uno de los cuales alberga acciones concretas e indicadores de rendimiento que darán medida de nuestro compromiso. Entre las acciones realizadas, verificamos nuestra huella de carbono para los alcances 1 y 2 según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) e inscribimos nuestra huella de carbono en la Oficina Española de Cambio Climático dependiente del Ministerio de Ecología y Reto Demográfico logrando el sello 'Calculo'.

Sabemos que nuestro hacer en materia de ESG depende de un esfuerzo conjunto que solo podemos lograr traba-

jando de la mano con nuestros colaboradores; por eso, realizamos un seguimiento exhaustivo de nuestros proveedores, apoyándoles y evaluando su hacer en materia ambiental, social y de gobernanza. Una práctica que nos ha convertido en la segunda empresa de la construcción en obtener el sello ISO 20400 de Compras Sostenibles otorgado por la Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamiento (AERCE). Esta certificación acredita nuestras buenas prácticas en la gestión de nuestra cadena de suministro y se suma a los sellos ISO de Calidad, Gestión Ambiental, Salud y Seguridad y Gestión Energética que ya disponemos.

Nuestra responsabilidad con los objetivos del Pacto Mundial es la base de nuestro Código de Conducta y de nuestra defensa de los derechos humanos, laborales, medioambientales y de la lucha contra la corrupción. El respecto a la dignidad de las personas y sus derechos mueve todas las actuaciones de Lantania, lo que hemos puesto de manifiesto con la publicación de nuestro Compromiso de respeto de los Derechos Humanos. Esta declaración establece los nueve principios que guían todas nuestras actividades y que son aplicables a colaboradores y a terceras partes con las que nos relacionemos en los 12 países en los que estamos presentes. Estos principios están fundamentados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU.

La innovación debe impulsar el camino hacia una sociedad más respetuosa con el medioambiente.

En Lantania desarrollamos proyectos innovadores, buscando el máximo provecho de la tecnología. Una de nuestras apuestas en este sentido la hicimos el pasado año al entrar en el accionariado de Crowmie, una Green-Fintech que ha cambiado la forma tradicional de invertir en activos de energías renovables. Junto a ella lanzamos el

primer proyecto de energía renovable tokenizado de España, una planta solar de autoconsumo para la fábrica de nuestra filial Typsa en Zaragoza.

Como especialista en la gestión del ciclo del agua, Lantania tiene una responsabilidad en la lucha contra la escasez hídrica. Es necesario que investiguemos e invirtamos en el desarrollo de soluciones sostenibles y es urgente hacerlo en el sector del agua. El pasado año firmamos un acuerdo de colaboración con la empresa andaluza Oga para el desarrollo de soluciones innovadoras de optimización de procesos industriales en el ciclo integral del agua mediante la aplicación de la Inteligencia Artificial (IA). Nuestra implicación en la innovación en agua va mucho más allá. Trabajamos con CETIM Technological Centre en la creación de una técnica que reduzca de manera significativa el coste de producción del agua desalada. Además, lideramos el proyecto HYLIOS para la producción de hidrogeno verde a partir de aguas residuales sin electricidad y trabajamos en la iniciativa MEETA que busca mejorar el rendimiento y reducir el consumo y el impacto de desalación por ósmosis inversa.

Asimismo, construimos infraestructuras que pueden ser parte de la solución a la escasez hídrica. Uno de los hitos más importantes para nosotros en 2023 fue la puesta en marcha de la desaladora de Jubail 3 A ubicada en la provincia Oriental de Arabia Saudí, en cuya ejecución participamos. Esta instalación que abastece de agua potable a una población de 1.600.000 habitantes es la primera a gran escala en el país árabe en integrar la energía solar fotovoltaica. La desaladora ha logrado un récord mundial de eficiencia energética con un consumo inferior a 2,8 kWh/m³ utilizando agua de mar.

Más allá de todos los logros alcanzados, estas páginas recogen el esfuerzo y la implicación de todos los profesionales que formamos Lantania, de nuestros clientes y socios, en nuestro propósito de construir un mundo mejor. Un afán en el que estamos empeñados y en el que trabajamos con entusiasmo. Perseguimos el valor económico en lo que hacemos bajo la premisa de preservar, y la ambición de mejorar, lo que nos rodea.



2.

Quiénes somos

En Lantania hacemos realidad grandes infraestructuras de transporte, agua y energía para mejorar la calidad de vida y construir un mundo más limpio y sostenible. Entendemos que hay otra manera de desarrollar grandes y pequeños proyectos a través de la innovación, el uso de tecnologías avanzadas, el servicio y la calidad, generando siempre valor para empleados y clientes.

2.1

Grupo Lantania

SBM-1, GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6

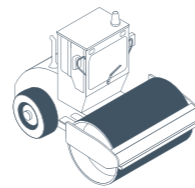
Lantania aún conserva con el vigor y el entusiasmo de una joven empresa. Nuestro nombre, derivado de una flor salvaje y colorida como es la lantana, hace referencia a la posibilidad de que, en un terreno yermo, como puede ser el de la construcción tras el estallido de la burbuja inmobiliaria y la explosión de la crisis, brote algo colorido y robusto, Lantania, que aporta nuevas tonalidades al paisaje. Nos identifica y define: impulsamos nuevas formas de hacer construcción para transformar el mundo de las infraestructuras.



+1.100
Profesionales



24 años
Experiencia



1.200
Equipos

Nuestras referencias, personal y medios técnicos garantizan el desarrollo de cualquier gran proyecto. Somos un equipo de más de 1.000 profesionales con una experiencia media de 24 años en el mundo de la construcción apoyado por un parque de maquinaria formado por más de 1.200 equipos.

Con la adquisición de las unidades de negocio de construcción, instalaciones y servicios del Grupo Isolux Corsán y el área de obra pública del Grupo Velasco, Lantania dispone de la experiencia y los medios técnicos de dos empresas líderes con más de 90 años de historia en los sectores de infraestructuras, agua, energía y edificación, junto al empuje y la solidez financiera de un nuevo proyecto. Un desarrollo reforzado con la compra en 2020 de Soil, Typsa y Deisa, y de Balzola Polska y DSV en 2022.

En Lantania entendemos el éxito empresarial a largo plazo como la conjunción de los resultados económicos, la acción social y el cuidado del medio ambiente, con la ética y la transparencia como fundamentos básicos de nuestro trabajo.

2.1.1

Líneas de negocio

GRI 2-6

El grupo Lantania, se estructura en cinco áreas de negocio:



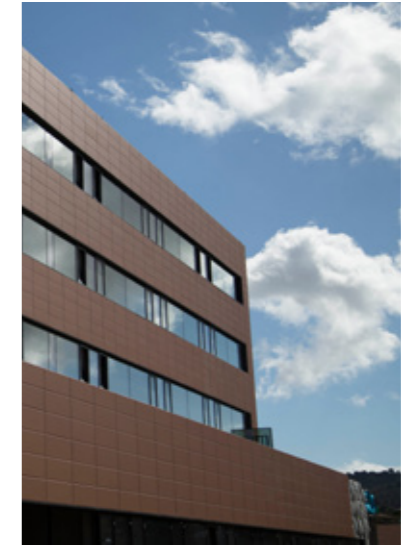
Infraestructuras

Carreteras | Ferroviario



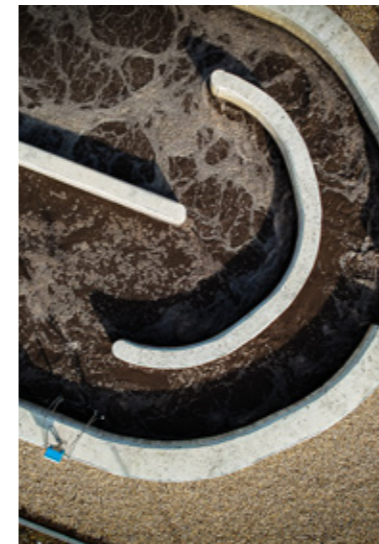
Edificación

No residencial | Residencial



Agua

Desalación | Aguas urbanas
| Aguas industriales |
Infraestructuras hidráulicas



Energía

Renovables | Infraestructura
de transporte | Transmisión
y Distribución | Naval



Servicios

Servicios urbanos
exteriores | Mantenimiento
de edificios | Conservación
de infraestructuras



Ferrovionario

- +1.000 km catenaria
- +290 km montaje de vía
- +300 km de catenaria en conservación
- +50 subestaciones
- +70 subestaciones de tracción en mantenimiento
- +80 km líneas de tranvía

Carreteras

- +500 km autopistas
- +15 km túneles
- +20 km viaductos

Residencial

- +14.000 viviendas

No residencial

- +2.000 habitaciones de hotel
- +40 edificios dotacionales

Servicios urbanos exteriores



+2.600 calles y vías públicas en diferentes ciudades

+2.000 hectáreas de parques y zonas verdes



Mantenimiento de edificios

- +15.000 viviendas
- +2.000 habitaciones de hotel
- +1.000 camas de hospital
- +40 edificios dotacionales
- +70 edificios públicos

Transmisión y Distribución

- +1.000 km de catenaria
- +50 subestaciones de tracción

Infraestructura de transporte

- 765 kV T&D todo el rango de tensiones
- +2.100 km líneas de transmisión

Renovables

- +1,3 GW generación energía renovable
- +600 MW parques solares ejecutados y en construcción en los últimos cuatro años

Autoconsumo

- 7347 kWp Potencia instalada

Desalación

- +645.000 m³/día agua desalada
- +1,8 millones de habitantes

Aguas industriales

- 1.200 plantas de tratamiento agua industrial
- +12.000.000 m³/día agua industrial depurada

Infraestructuras hidráulicas

- +1.000 km conducciones
- ~1,5 Hm³ almacenamiento en depósitos de hormigón
- ~280 Hm³ volumen de agua embalsada
- +7.000 m emisarios submarinos
- +8.000 m coronación en presas

Aguas urbanas

- +500.000 m³/día agua potabilizada
- 700.000 m³/día agua urbana depurada
- 6 millones de habitantes

2.1.2

Gobierno corporativo

GOV-1, GOV-2, GOV-4, GOV-5, GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14

El Consejo de administración de Lantania está compuesto por tres miembros:

Felipe Guardiola
Presidente no ejecutivo

Máximo Buch
Secretario y vocal

Federico Ávila
Consejero delegado

Asimismo, todas las organizaciones de Lantania se rigen por el Comité de Dirección, el cual se encuentra formado por un grupo de seis profesionales con una dilatada experiencia en el sector, y un claro enfoque internacional.

Comité de Dirección



**Presidente – CEO
Federico Ávila**

Ingeniero de Telecomunicaciones por la Universidad de Vigo, diplomado en Empresariales por la UOC y Executive MBA por el IESE. Federico desarrolló una parte importante de su carrera profesional en el Grupo Isolux Corsán, ocupando en diferentes etapas los puestos de director general corporativo, CEO de Isolux Corsán Norteamérica y director de la División Industrial.

Anteriormente estuvo trabajando durante casi diez años en el sector de las telecomunicaciones, dirigiendo los departamentos Comerciales, Marketing y Preventa en Ya.com y en Comunitel.



**Director General Corporativo – Financiero
Andrés Álvarez**

Licenciado en Economía y MBA por el Instituto de Empresa. Anteriormente director de Activos del Grupo Isolux Corsán. Con una dilatada experiencia internacional, Andrés ocupó, entre otras, las posiciones de director de Asia y Oriente Medio, director de EPC de África o director de la División de Energía y Comunicaciones. Previamente participó en los orígenes de Airtel (Vodafone) donde llegó a ser director de Planificación Financiera y Control del grupo en Alemania. También ocupó el puesto de jefe de Control de Gestión en Thomson España.



**Director General de Infraestructuras y Edificación
José Alberto Carrasco**

Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad Politécnica de Madrid.

Jose Alberto estuvo al frente de la Dirección de Operaciones de España de Corsán Corviam Construcción, empresa a la que se incorporó en 2007 como jefe de obra. Anteriormente ocupó distintos puestos en Ferrovial Agroman.



**Director General de Desarrollo de Negocio y Director General de Conservación y Servicios
Luis Corrales**

Ingeniero de Telecomunicaciones por la Universidad Carlos III de Madrid y profesor asociado de la Universidad Rey Juan Carlos. Anteriormente ocupó el puesto de director de Desarrollo de Negocio del Grupo Isolux Corsán para España y Portugal y lideró los departamentos de Desarrollo de Negocio y Ofertas en Isolux Ingeniería. También fue delegado de Mantenimientos y Servicios en Concentra. Cuenta con experiencia en el sector de las telecomunicaciones en las firmas Indra, Comunitel, Ya.com y Orange.



**Director General de Energía
Julio Masid**

Ingeniero Industrial Eléctrico por la Universidad de Vigo y Executive MBA por ICADE Business School de la Universidad de Comillas. Julio inició su carrera profesional en Elecnor en 1995 y en 1999 se incorporó a Isolux Corsán, donde fue nombrado director de zona de la Dirección de Servicios Industriales en 2009. Antes de pasar a formar parte del equipo de Lantania en febrero de 2022, fue durante siete años director regional de la zona norte de España en el grupo francés Suez (AGBAR).



**Director General de Agua
Pedro Almagro**

Ingeniero Técnico Industrial por la Universidad de Sevilla. Pedro cuenta con más de 20 años de experiencia en el negocio del agua en el ámbito de la empresa multinacional. Inició su carrera como coordinador de ofertas, ocupando posteriormente diferentes puestos entre los que destacan la dirección del departamento de Ofertas Internacionales y director general de sucursales en China y en USA. Antes de su incorporación a Lantania, fue durante cinco años CEO de Abengoa Agua, periodo en el que lideró la adjudicación y ejecución de algunas de las plantas desaladoras más grandes del mundo, duplicando la capacidad de desalación contratada de la compañía.

Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad por su parte se encarga de desarrollar y ejecutar las políticas y actuaciones relativas a la sostenibilidad. Este Comité está presidido por:

Federico Ávila
Presidente y Consejero Delegado del Grupo

Andrés Álvarez
Director General Corporativo

Pedro Almagro
Director General de Agua

Luis Corrales
Director General de Conservación y Servicios y Desarrollo de Negocio

Julia López Martos
Directora del Sistema de Gestión Integrado

José Alberto Carrasco
Director General de Infraestructuras

Ignacio Chacón
Director de Compras

Julio Masid
Director General de Energía

María Herrero
Responsable de Sostenibilidad

Comité de Compliance

El Comité de Compliance Penal, en colaboración con la alta dirección, asume la responsabilidad de impulsar y supervisar la implementación efectiva del sistema de gestión de compliance penal en todos los niveles de la organización. Sus funciones incluyen garantizar la formación continua de los miembros, integrar responsabilidades de compliance penal en las descripciones de puestos y procesos de gestión del desempeño, establecer sistemas de información y documentación, y adoptar procesos para gestionar la información y las reclamaciones. Además, el comité se encarga de establecer indicadores de desempeño, analizar el rendimiento, identificar y gestionar riesgos penales, y asegurar revisiones periódicas del sistema.

Este comité lo conforman:

Andrés Álvarez
Director General Corporativo

Elena Ruiz
Directora Jurídico Corporativo

Miguel Ángel del Estal
Director de Recursos Humanos

Comité de I+D+i de Lantania Aguas

El Comité de I+D+i de Lantania Aguas desempeña un papel crucial en la dirección estratégica de la empresa, trabajando activamente para mantenerse al tanto de las últimas tendencias tecnológicas en el sector del agua, identificar oportunidades de I+D+i, y supervisar proyectos y acuerdos clave que impulsan la innovación en la compañía.

El Comité de I+D+i de Lantania Aguas opera de manera mensual y está compuesto por:

Pedro Almagro
Director General de Agua

Javier Pariente
Director de Operaciones

Ricard García
Director de Agua Industrial

David Garzón
Director de Ofertas de Grandes Proyectos

Valentín García
Director de Agua Urbana

Juan García
Director de Procesos de Desalación e Ingeniería

Miguel Vargas
Jefe de Grupo de Obras de Agua Industrial

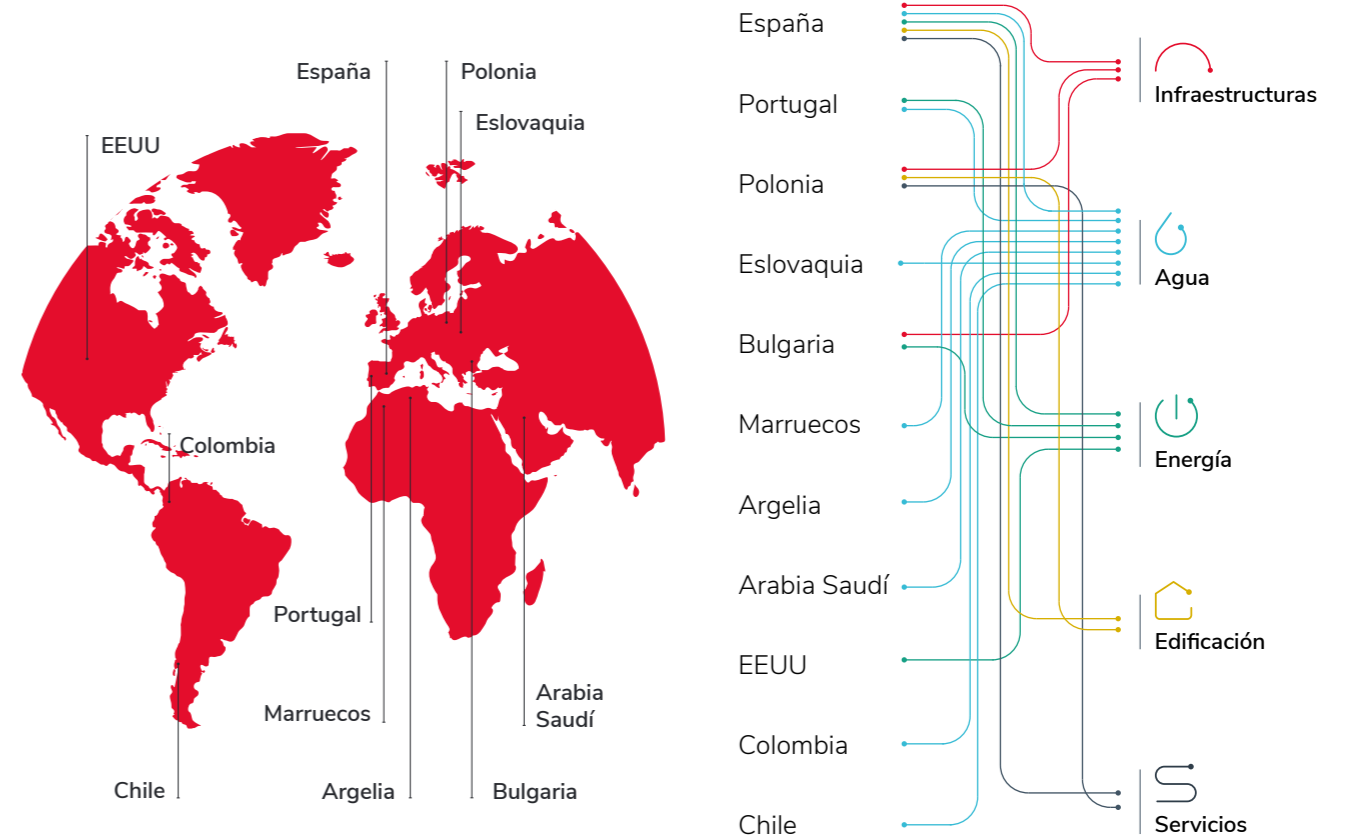
Antonio Borrero
Director de Desarrollo de Negocio

Lourdes García
Directora de Integración e Ingeniería de Proyectos

2.1.3

Presencia internacional

Actividades presentes por país



2.1.4

Misión, visión y valores



2.2

Principales cifras

375 M€
Ingresos 2023

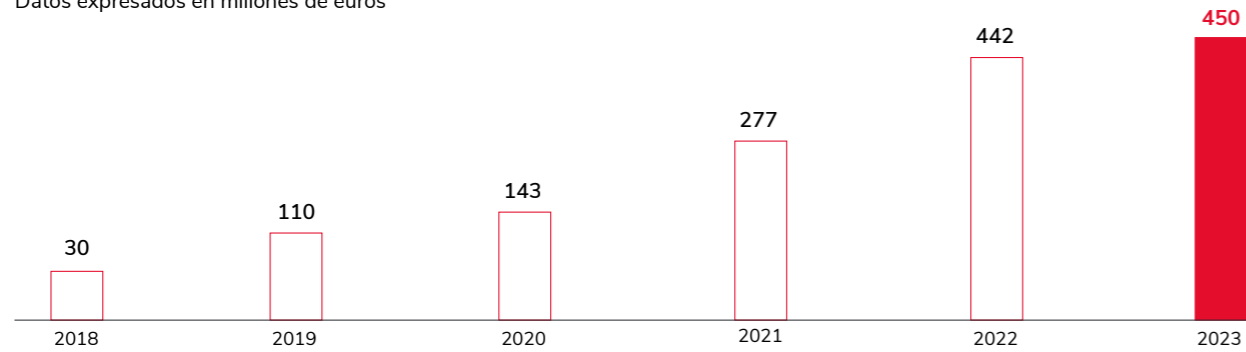
450 M€
Contratación 2023

1.200
Referencias de
equipamiento propio

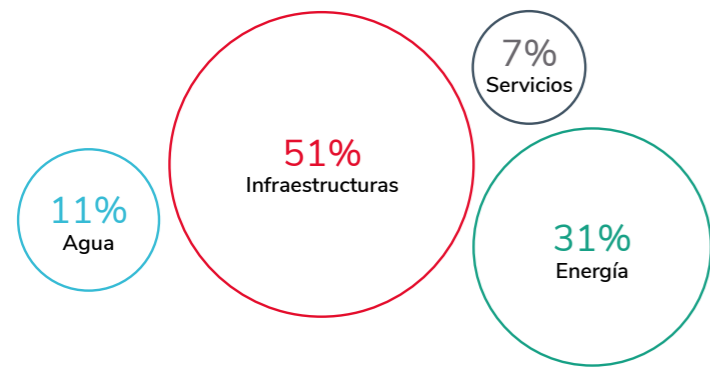
+1.100
Empleados

Contratación

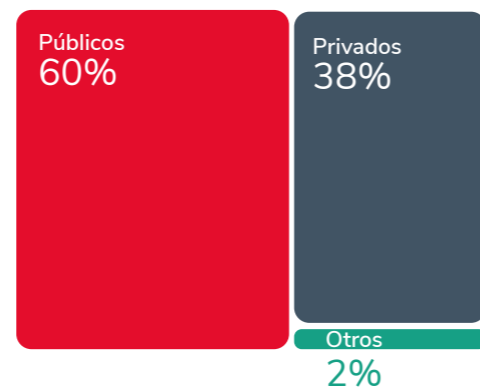
Datos expresados en millones de euros



Por área de negocio

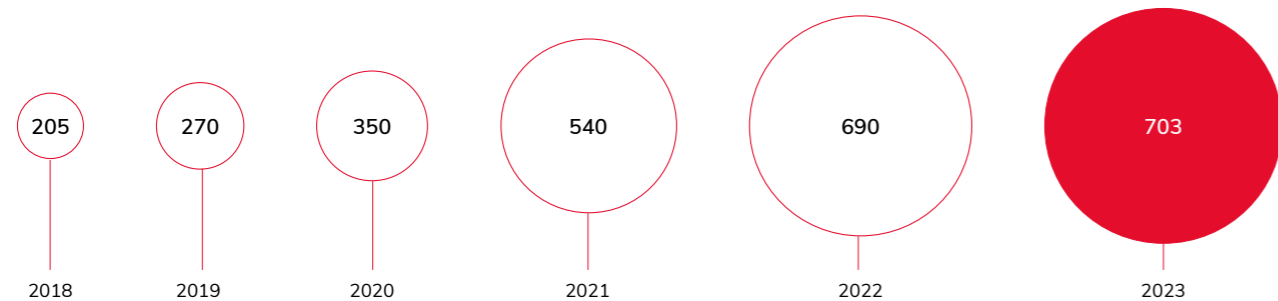


Por tipo de cliente



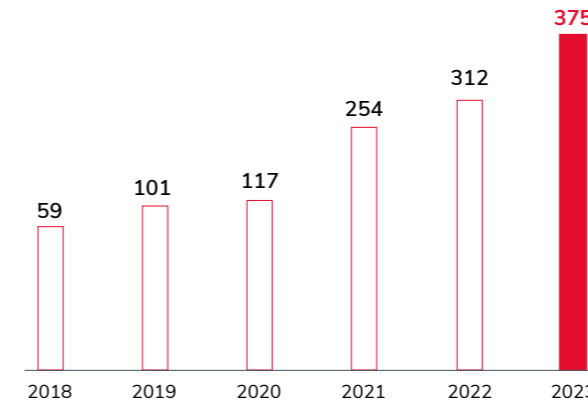
Cartera

Datos expresados en millones de euros



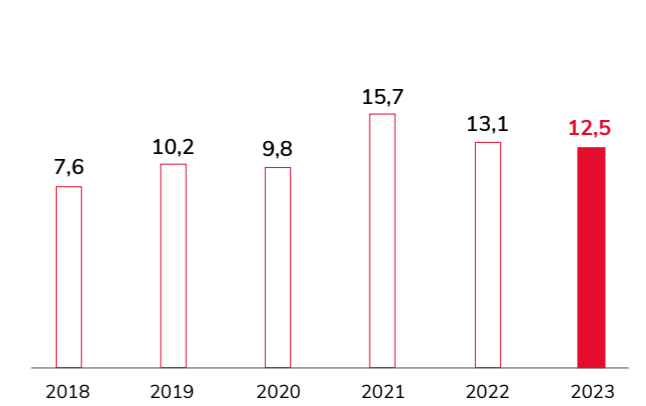
Ingresos

Datos expresados en millones de euros

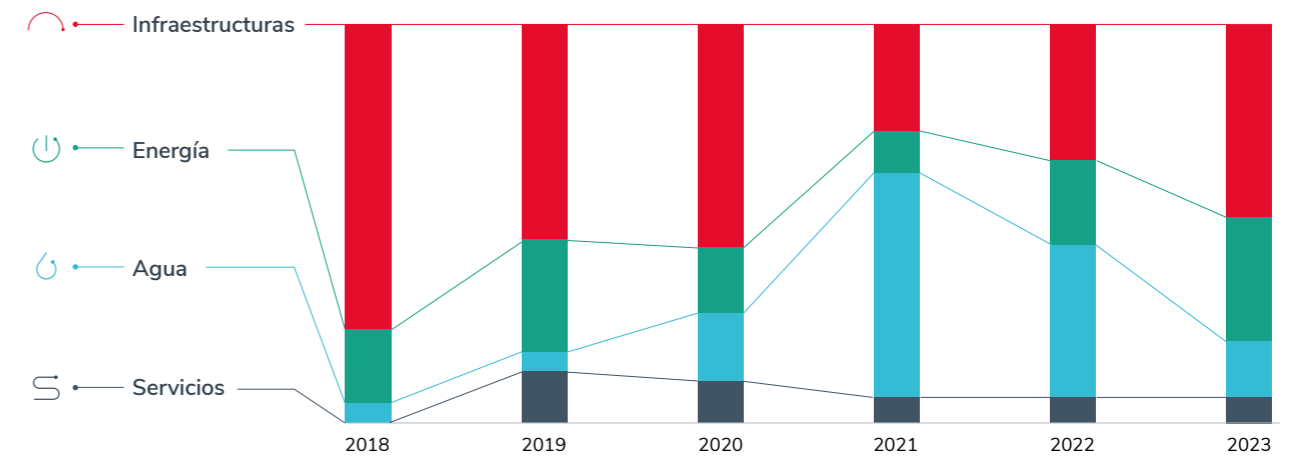


EBITDA

Datos expresados en millones de euros

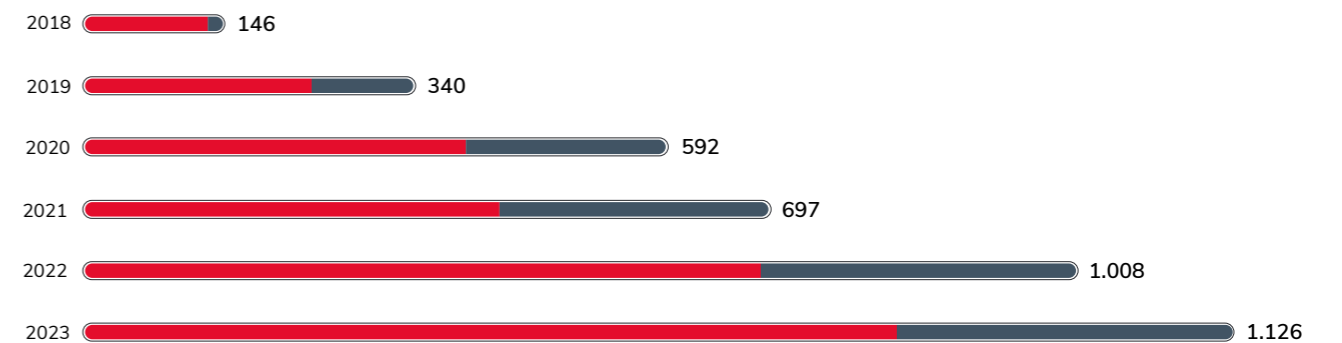


Ingresos por áreas de negocio



Número de empleados

● Directos ● UTEs y participadas

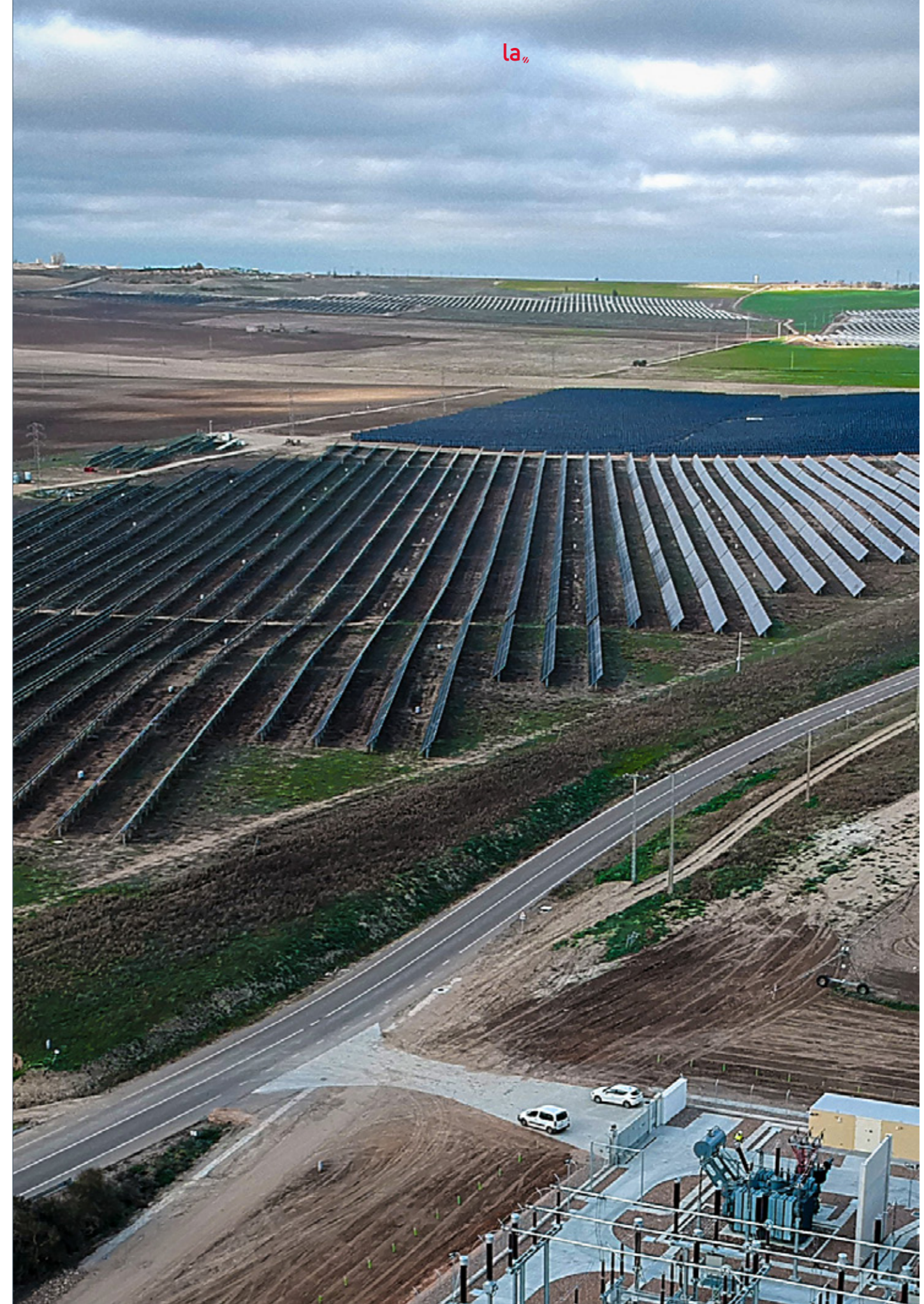


2.2.1

Información fiscal

GRI 3-3, GRI 201-4, GRI 207-1, GRI 207-4

		2021	2022	2023
ESPAÑA	Beneficios	3.473.639	1.625.101	6.691.804
	Impuestos sobre beneficios pagados	-31.469,00	1.556,19	1.160.695
	Subvenciones recibidas	0	0	
POLONIA	Beneficios	805.157	-5.062.581	1.453.238
	Impuestos sobre beneficios pagados	-26.157	-1.320.438	247.881
	Subvenciones recibidas	0	0	
PORTUGAL (SUCURSAL + FILIAL LANTANIA, SAU)	Beneficios	13.529	-3.981.899	380.700
	Impuestos sobre beneficios pagados	5.880	-1.015.943	0
	Subvenciones recibidas	0		
COLOMBIA	Beneficios	28.486	-482.678	31.911
	Impuestos sobre beneficios pagados	7.122	-120.594	0
	Subvenciones recibidas	0	0	
ARABIA SAUDI	Beneficios	28.486	-482.678	-5.437.241
	Impuestos sobre beneficios pagados	7.122	-120.594	0
	Subvenciones recibidas	0	0	





la»

la»

3.

Nuestra estrategia

En Lantania nos reafirmamos en nuestro compromiso por la sostenibilidad, quedando patente en el Plan Estratégico 2022-2026 del Grupo, que marca la transición de la empresa hacia un modelo de negocio alineado con la estrategia de la Unión Europea de liderar un cambio de modelo económico sostenible, en la alineación de la mayoría de sus proyectos con la Taxonomía Medioambiental de la UE en cuanto a la mitigación y adaptación al cambio climático.

3.1

Plan Estratégico 2022-2026

En línea con nuestro compromiso de sostenibilidad recogido en el Plan Estratégico, en Lantania establecemos dos objetivos principales:

- 1 Dirigir nuestra estrategia de negocio hacia actividades alineadas con el Pacto Verde de la Unión Europea, en su faceta de facilitador de tecnologías, tanto para la mitigación de emisiones, como para la adaptación al cambio climático.
- 2 Reducir paulatinamente la proporción de las actividades no alineadas con la Taxonomía e incorporar una estrategia DNSH ("do not significant harm"), en aquellos proyectos que potencialmente presenten mayor impacto y no estén sometidos a la disciplina de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA).

Nuestras metas financieras para 2026

Cifra de negocio de **500 millones de euros**

Ebitda de más de **25 millones de euros**

Inversiones por un importe de **20 millones de euros**


El Plan Estratégico está centrado en tres pilares:



Incremento del valor añadido
Se basa en la promoción de la sostenibilidad, la creación de nuevos negocios diferenciados y el aprovechamiento de posibilidades de adquisición, con un enfoque específico en los mercados de la gestión del ciclo integral del agua, el transporte sostenible y las energías renovables.

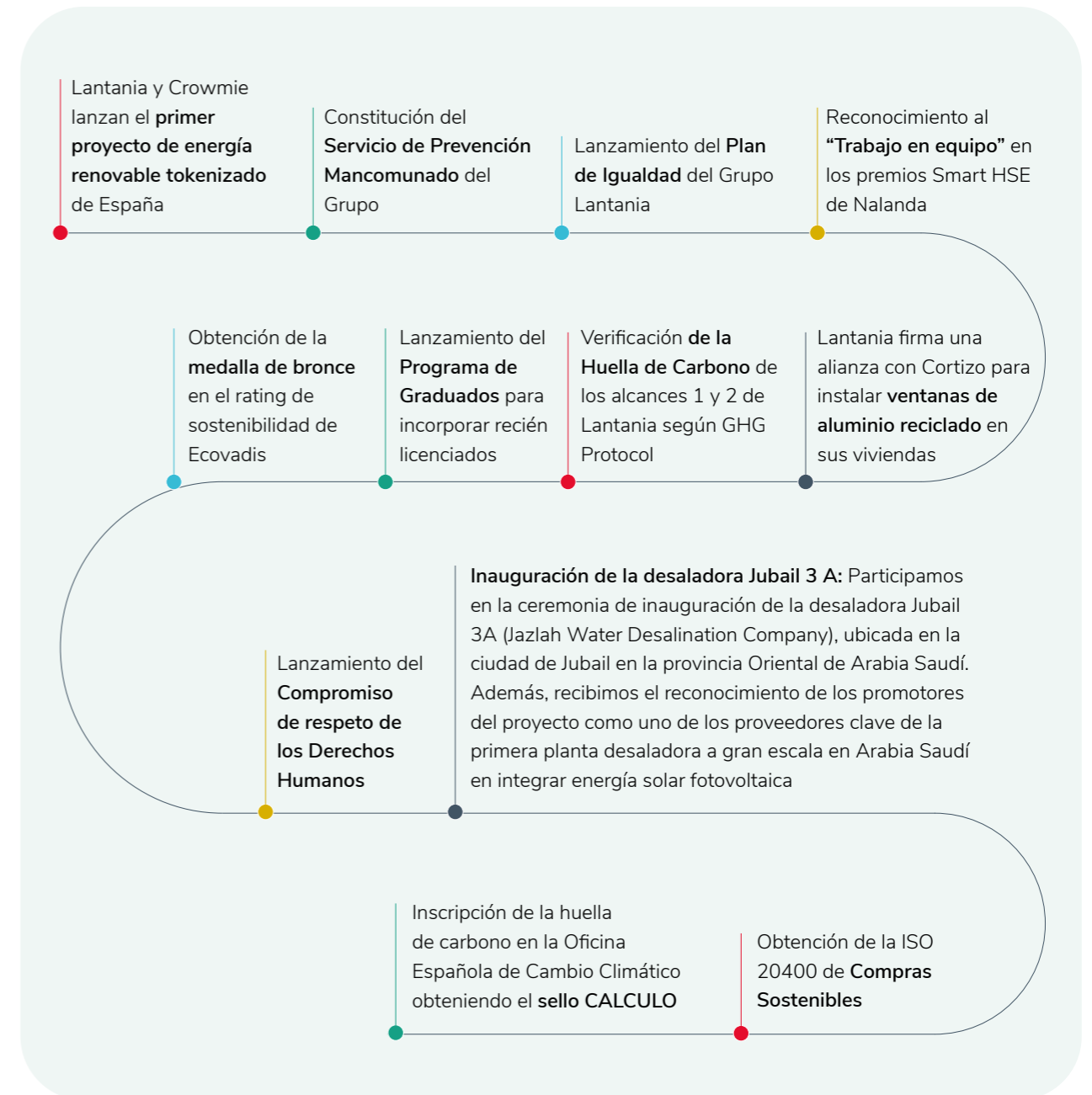


Aumento del beneficio
Se basa en diversas acciones que influyen en el aumento de la eficiencia, en nuevas formas de trabajo que se centran en la creación de valor, en la implementación de novedosas metodologías y procesos, y en la incorporación constante de avances tecnológicos mediante la digitalización. Además, se considera crucial atraer, desarrollar y retener talento como un elemento clave para mantener un crecimiento robusto.



Situar a las personas como eje central
Sitúa a las personas en el centro de las decisiones estratégicas de la empresa, reconociendo que son el factor principal que impulsa su actividad. Por esta razón, Lantania trabaja constantemente en consolidar sus lazos con sus empleados, proveedores y la comunidad en la que opera. La política de recursos humanos de la empresa se caracteriza por promover la diversidad, la igualdad y la inclusión.

3.1.1 Hitos relevantes 2023



3.1.2 Alianzas estratégicas y colaboraciones

GRI 2-28

En línea con nuestro Plan Estratégico 2022-2026, las alianzas estratégicas son esenciales para Lantania, permitiéndonos aumentar el valor añadido de nuestros servicios, incrementar el beneficio de manera sostenida y colocar a las personas en el centro de nuestras operaciones. Estas asociaciones no solo nos brindan acceso a nuevos mercados y tecnologías, sino que también fomentan la innovación colaborativa y fortalecen nuestras relaciones con colaboradores y partes interesadas. Son un elemento vital para nuestra visión de ser una empresa centrada en la innovación, la rentabilidad y el bienestar de las personas, construyendo un futuro sólido y sostenible para nuestra organización.



Semana de la Carretera

Patrocinamos la 32ª Semana de la Carretera organizado por la Asociación Española de la Carretera (AEC) y promovido por la consejería de Transportes e Infraestructuras de la Comunidad de Madrid bajo el lema 'Adaptación funcional para una movilidad sostenible'.



Alianza para aplicar IA a la gestión del agua

Nos aliamos con Oga para crear soluciones de automatización y optimización que mejoren la gestión del ciclo integral del agua, así como la eficiencia de sus infraestructuras, construyendo ahorros económicos y mejorando la sostenibilidad de los procesos.



Semana de la Ingeniería de Caminos

Participamos en la 7ª Semana de la Ingeniería de Caminos de Madrid. Participamos en la Expo presentado el aditivo para el hormigón a base de grafeno desarrollado junto a Graphenea y en colaboración con la Escuela de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos la Universidad Politécnica de Madrid.



4th Solar Energy Storage Future Spain 2023

Nuestro director de Energías Renovables, participa como ponente destacado en el 4th Solar Energy Storage Future Spain 2023 organizado por Energy Box.



Cumbre IDA Sevilla

Patrocinamos la cumbre IDA Sevilla sobre el Agua y el Cambio Climático. Además, desde Lantania respaldamos al equipo de vela Be Water Positive en la regata Transat Jacques Vabré 2023. Competirá con un barco IMOCA diseñado especialmente, tiene como objetivo crear conciencia sobre la importancia crítica de la gestión sostenible del agua y el papel de las soluciones técnicas para compensar la escasez de agua y promover prácticas ecológicas.



Acuerdo con CORTIZO

Nos aliamos con CORTIZO para equipar las viviendas construidas con ventanas fabricadas a partir del tocho de aluminio Infinity, una materia prima que ha sido generada reciclando ventanas, puertas, fachadas y barandillas que han terminado su vida útil. Este tipo de aluminio tiene una de las huellas de carbono más bajas del mercado, reduciendo además un 95 % las emisiones de carbono y el consumo energético respecto a la producción de tocho primario según la media de los datos ofrecidos por la Asociación Europea del Aluminio.



Financiación de Crowmie

Nos convertimos en socios de referencia de Crowmie, empresa que se especializa en la tokenización de proyectos de energía renovable.

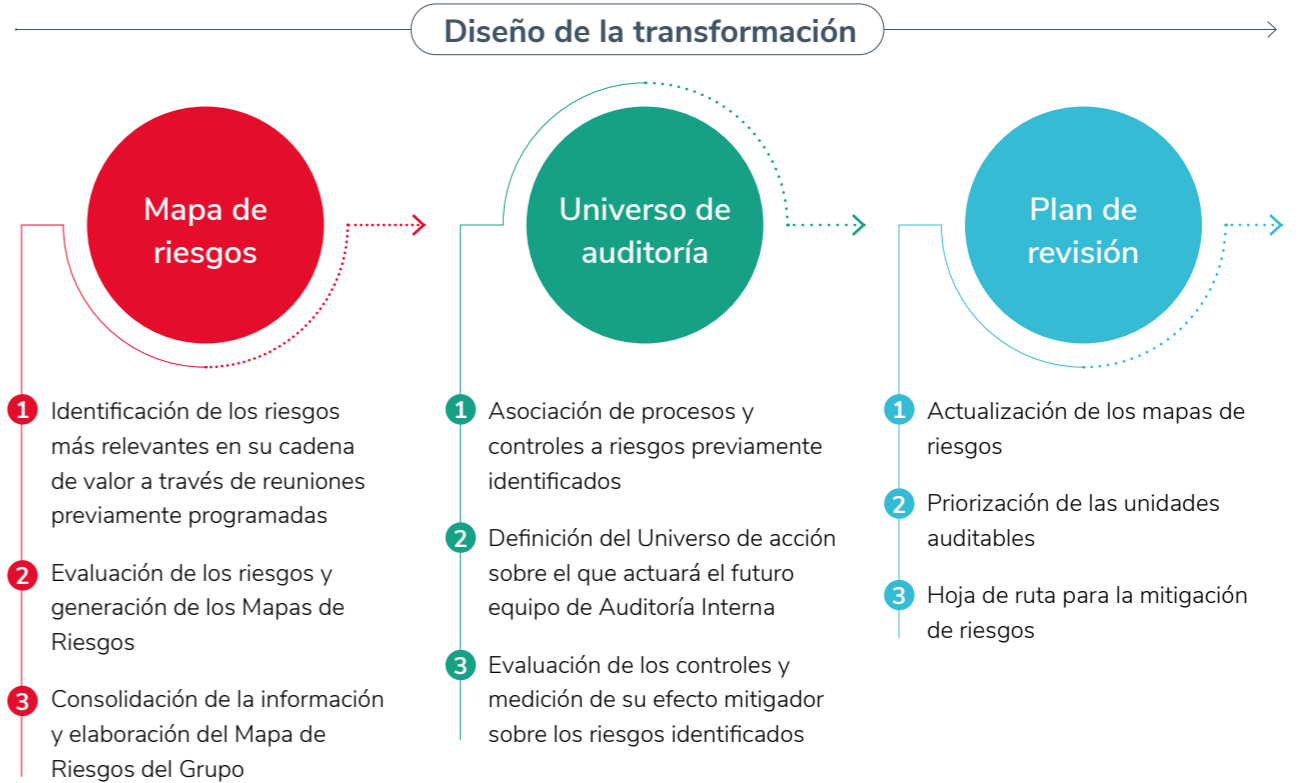
Asociaciones a las que pertenecemos



3.2

Gestión de riesgos

Lantania, en un ejercicio de identificar los riesgos y medir nuestro posible impacto en el buen funcionamiento de la empresa y nuestra estrategia, realizamos en diciembre de 2022¹ un análisis de los principales riesgos siguiendo el Marco de Control Internacional COSO.



Durante el proceso de evaluación de riesgos llevado a cabo, se han identificado diversos desafíos que podrían afectar el desempeño y la estabilidad del Grupo. Estos riesgos han sido agrupados en varias categorías clave para proporcionar una visión estructurada y comprensible de los desafíos potenciales. Dichas categorías incluyen:

Gestión del talento, enfocándose en la atracción, retención y desarrollo de recursos humanos.

Organización, explorando la eficiencia y estructura general del grupo.

Prevención y seguridad, considerando la seguridad tanto del personal como de los activos.

Roles y funciones, centrado en la definición y eficacia de las responsabilidades dentro de la organización.

Mercado, abordando las amenazas vinculadas a la dinámica del mercado.

Políticas y procedimientos, evaluando la robustez y eficacia de las políticas internas.

UTEs, destacando los riesgos asociados con la gestión de uniones temporales de empresas.

Comercial, centrado en la imagen del grupo y las oportunidades de negocio.

Sistemas, abordando los riesgos relacionados con la tecnología y la infraestructura.



Compras, analizando la gestión de adquisiciones y proveedores.

LOPD, centrándose en la supervisión de normativas de protección de datos.

1. El análisis sigue vigente para el ejercicio 2023

Este enfoque categorizado permite al Grupo Lantania abordar sistemáticamente cada área de riesgo para fortalecer su posición y mitigar posibles impactos negativos.

Asimismo, desde el Departamento del Sistema de Gestión Integrado, complementamos el análisis de riesgos según el marco de referencia COSO mediante una evaluación anual adicional. En esta capacidad, identificamos, evaluamos, planificamos y controlamos las áreas de riesgo y oportunidades asociadas a la ejecución de los servicios que prestamos.

Se determina la metodología que aplicará cada departamento para el diseño de una matriz de identificación del riesgo según las áreas de riesgo establecidas.



Para la identificación y priorización de los impactos de una organización, se evalúan seis áreas de riesgo, divididas en doce subáreas:



3.3

Análisis de materialidad

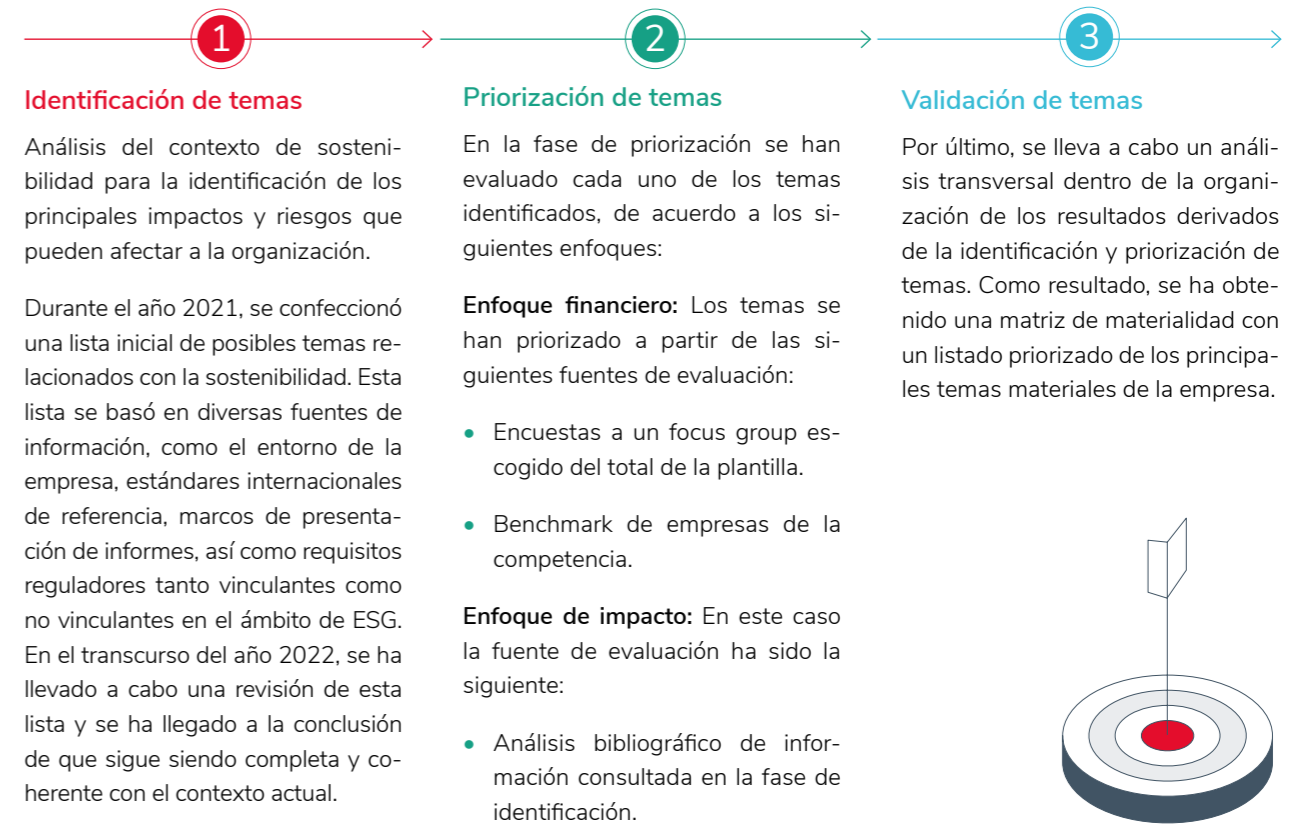
SBM-2, SBM-3, GRI 3-1, GRI 3-2

La reciente aprobación de la Directiva de Información Corporativa sobre Sostenibilidad (CSRD) conlleva nuevas obligaciones para las empresas a partir de 2024. Entre las principales novedades destaca la necesidad de realizar análisis de materialidad basados en el enfoque de doble materialidad.

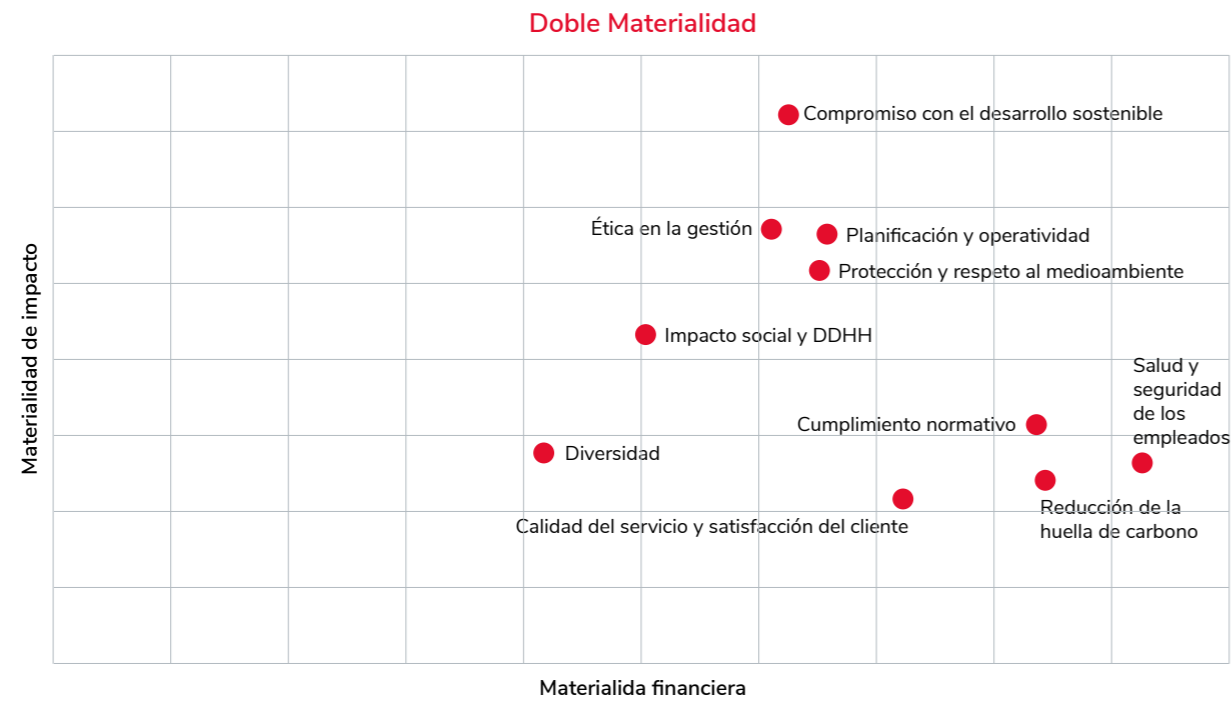


De esta forma, la actualización de nuestro análisis de materialidad en 2023 se basa en el análisis previo de 2021 y toma en cuenta los acontecimientos geopolíticos recientes y las tendencias identificadas durante el año en curso. Esto nos permite adaptarnos a un entorno en constante evolución y asegurarnos de que estamos abordando los temas más relevantes en el ámbito de la sostenibilidad.

A continuación, describimos las fases seguidas para elaborar este análisis.



Resultados



De acuerdo con la materialidad financiera, tres asuntos destacan: salud y seguridad de los empleados, reducción de la huella de carbono y cumplimiento normativo. Esto quiere decir que los grupos de interés internos de Lantania consideran que estos son los tres asuntos con mayor impacto potencial sobre el valor de la compañía.

Los asuntos prioritarios desde el punto de la materialidad de impacto son, por orden de importancia: compromiso con el desarrollo sostenible, ética en la gestión y planificación y operatividad. Estos resultados indican que la empresa tiene un mayor impacto en estos tres asuntos dentro del ámbito ESG, según los grupos de interés.

3.3.1 Plan de Sostenibilidad 2023 – 2028

IRO-1, GRI 2-22

En el año 2023, intensificamos nuestros esfuerzos en Lantania para consolidar la sostenibilidad como un pilar estratégico fundamental en nuestra operativa. Como resultado de este compromiso, hemos desarrollado el Plan de Sostenibilidad 2023-2028, una hoja de ruta integral que refleja nuestra dedicación hacia prácticas comerciales responsables y respetuosas con el entorno.

Este plan se estructura en cuatro grandes apartados: Medioambiente, Empleados, Sociedad y Gobernanza. Cada uno de estos apartados incluye subdivisiones que albergan objetivos específicos, los cuales están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios. Además, hemos establecido acciones concretas e indicadores de rendimiento para evaluar y medir nuestro progreso hacia la consecución de estos objetivos, demostrando así nuestro compromiso claro y medible con la sostenibilidad a largo plazo.



Lanzamiento Plan de Sostenibilidad 2023-2028



3.3.2 Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Lantania, firme a su compromiso con la sostenibilidad, es socio nivel **signatory** del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde junio de 2021. Todas nuestras decisiones se basan en los 10 principios universales:

- Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Grupo Lantania es una de las entidades españolas comprometidas con la Agenda 2030 y la sostenibilidad y alinea su modelo de producción y consumo con la adopción de medidas en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fundamentalmente los relativos a la mitigación del cambio climático, el uso sostenible y la protección de los recursos, la transición hacia una economía circular y la prevención y control de la contaminación. A través del desempeño de un negocio responsable y sostenible, la empresa contribuye actualmente al cumplimiento de ocho de los 17 ODS que conforman la Agenda 2030.



3.3.3 Ratings ESG

En Lantania, hemos participado por primera vez en el rating de sostenibilidad de Ecovadis y hemos obtenido la medalla de Bronce.

Este es el reconocimiento que hemos obtenido en la evaluación de nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza. Además, estamos entre las primeras 18% empresas en el sector de construcción de carreteras y vías de ferrocarril con mejor puntuación en materia de medio ambiente. Este resultado respalda la solvencia de nuestro desempeño ESG, en cuya mejora seguiremos trabajando cada año, elevando así nuestros indicadores de cumplimiento y rating.



3.3.4 Innovación y digitalización sostenible

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la aplicación de técnicas I+D+i en nuestro proceso productivo, hemos colaborado en el desarrollo de varios proyectos innovadores:



Colaboración con Graphenea Advanced Materials y la Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

Desarrollo de un aditivo que mejora las prestaciones tanto de pastas y morteros de cemento como del hormigón mediante la incorporación de óxido de grafeno. Las mejoras obtenidas son el aumento de vida útil, la resistencia a entornos adversos y su comportamiento mecánico. Una vez comprobada la eficacia del nuevo producto en el laboratorio, se ha probado su capacidad en un elemento no estructural del proyecto del embalse de Almodívar. Después del éxito obtenido en cementos y hormigones, se está investigando su uso en betunes y mezclas bituminosas.



Asociación con Crowmie. Realización del primer proyecto de energía renovable tokenizado en España.

En Lantania nos hemos asociado a la Green-fintech Crowmie para financiar a través de tokens la construcción y mantenimiento de una planta de autoconsumo fotovoltaico en la factoría de Traviesas y Prefabricados de Aragón (Tyspa) en Zaragoza.

Proyecto EFLUCOMP, presentado ante ACCIÓ y cofinanciado en el marco del Programa Operativo FEDER de Cataluña 2014-2020.

El proyecto ha consistido en la implementación de un tratamiento biológico de tipología MBBR (Moving bed biofilm reactor) que dé una mejor respuesta en eliminación de materia orgánica DQO (Demanda Química de Oxígeno) y nitrogenada de efluentes residuales hospitalarios con contaminantes emergentes. El objetivo es asegurar y/o aumentar los porcentajes de eliminación de materia orgánica de contaminantes emergentes respecto a tratamientos biológicos convencionales.



Construcción junto a Aquatec de una estación depuradora de aguas residuales industriales de vertido cero para la planta de Atlantic Copper en Huelva, la primera instalación de este tipo que se realiza en España.

Esta planta utilizará tecnologías para recuperar y reutilizar los efluentes, reduciendo significativamente la huella hídrica de la empresa.

Acuerdo estratégico con Oga para el desarrollo y la comercialización de soluciones innovadoras destinadas a optimizar procesos industriales en el ciclo integral del agua.

Nuestra filial, junto con esta empresa andaluza especializada en la aplicación de inteligencia artificial para la automatización y optimización de procesos críticos, trabajaremos de la mano para mejorar la eficiencia en proyectos relacionados con la captación, potabilización, distribución y depuración del agua. Nuestro objetivo principal es desarrollar y luego llevar al mercado soluciones innovadoras que optimicen los procesos industriales en la gestión de los recursos hídricos.

El proyecto MEETA se enfoca en la investigación y aplicación de sistemas hidráulicos con campos repulsivos para modificar la estructura del agua, logrando una molécula con enlaces simétricos.

Este cambio reduce viscosidad, tensión superficial y densidad, mientras aumenta la solubilidad. El objetivo es desarrollar un sistema para modificar la estructura molecular del agua en tratamientos de agua, con aplicaciones en aguas residuales y desaladas. En aguas residuales, se estudiará el efecto del tratamiento Mizu en el agua bruta y la sedimentación primaria, así como en tratamientos biológicos. Para aguas desaladas, se busca mejorar el rendimiento y reducir el consumo y el impacto del proceso de desalación por ósmosis inversa, evaluando condiciones para evitar el ensuciamiento de membranas y maximizar la recuperación de recursos en pasos posteriores, como la minería de salmuera.

Colaboración entre Lantania Aguas y el CETIM Technological Centre en el proyecto MOFsDEL para desarrollar tecnologías electroquímicas disruptivas con bajo consumo energético en la desalación de agua de mar.

Con una inversión de más de medio millón de euros en los próximos tres años, el proyecto se centra en la desionización capacitiva como novedoso sistema de desalación. Este enfoque busca reducir significativamente los costos de producción del agua desalada, abordando los desafíos económicos y ambientales asociados con los métodos de desalación convencionales. Financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, el proyecto contribuirá a garantizar el suministro de agua en zonas de alto estrés hídrico, ofreciendo una solución ante las sequías inducidas por el cambio climático.



Proyecto Hylíos, llevado a cabo por Lantania en colaboración con el Instituto Tecnológico de Química, el CSIC, la Universidad Politécnica de Valencia, el Instituto IMDEA, el ITECAM y ANSASOL, se enfoca en el desarrollo y optimización de sistemas fotocatalíticos para la producción de hidrógeno verde.

La iniciativa aborda la integración de tecnologías fotocatalíticas en plantas de tratamiento de aguas residuales, con el objetivo de generar energía y/o compuestos químicos de alto valor añadido, como hidrógeno y oxígeno. Además, se llevará a cabo la síntesis de nuevos catalizadores y reactores fotocatalíticos optimizados para la producción de hidrógeno verde. El proyecto incluye el diseño y fabricación de los nuevos componentes y/o sistemas desarrollados, con la posterior puesta en marcha de una prueba piloto en la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Almansa para testear los equipos optimizados en un entorno relevante, aproximadamente en el nivel de Tecnología Listo para el Mercado.

El proyecto Recovery tiene como objetivo evaluar la viabilidad industrial de su proceso y tecnologías, mediante la construcción de una planta piloto que integrará las tres unidades del tren de tratamiento R&R.

Esta planta piloto operará durante aproximadamente 12-14 meses después de su implementación, con un caudal de alimentación de 5m³/h y un horario de funcionamiento de 8 horas al día durante 5 días a la semana. La planta funcionará en un régimen de circuito cerrado, asegurando que los efluentes generados se acumulen en las balsas de escorrentía y se reincorporen al ciclo de gestión de aguas de contacto ordinario, sin verter agua tratada al dominio público. El sistema constará de tres bloques o unidades de proceso: la Unidad de recuperación de sulfuros metálicos, la Unidad de recuperación de tierras raras y la Unidad de recuperación y valorización de aguas de contacto.

Empleamos la metodología BIM (Building Information Modeling) selectivamente para modelar ciertos proyectos debido a su capacidad para integrar datos, procesos y equipos en un entorno colaborativo.

Actualmente, estamos en proceso de implementación de la norma ISO 19650 Building Information Modelling (BIM) en las principales áreas de infraestructura de Lantania SAU y Desalación de Lantania Aguas. Esta norma asegurará que nuestros procesos y operaciones cumplan con los estándares internacionales más rigurosos en términos de calidad, eficiencia y sostenibilidad. Estamos comprometidos en liderar el camino hacia un futuro de proyectos más inteligentes, integrados y sostenibles.



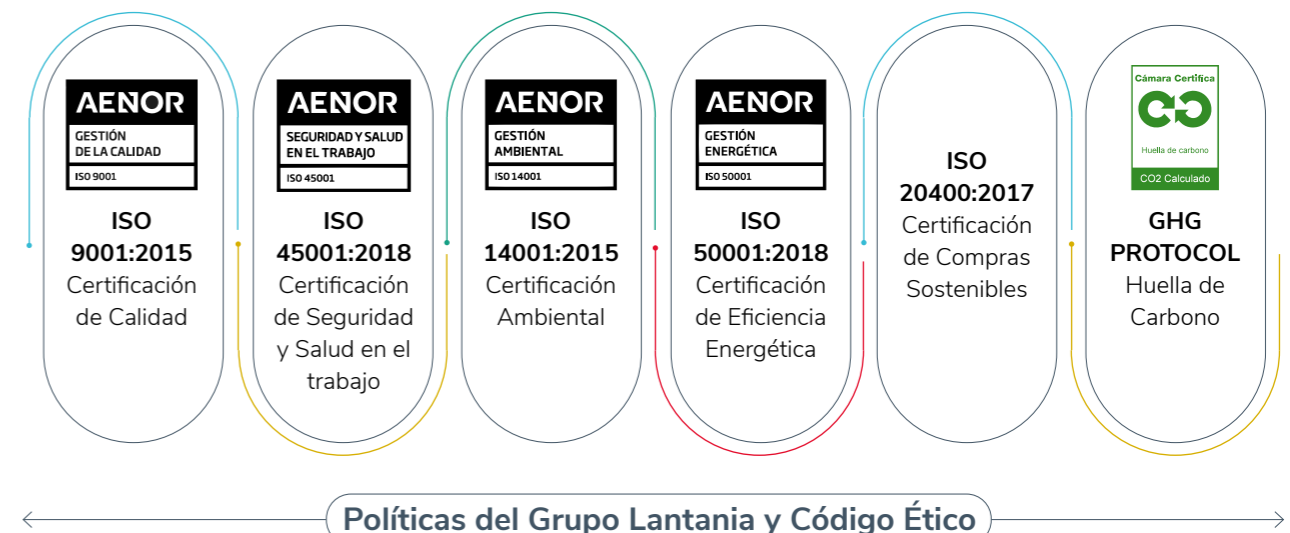
Avanzamos hacia la implementación de la norma ISO 19650 BIM para optimizar procesos y garantizar proyectos de alta calidad

3.4

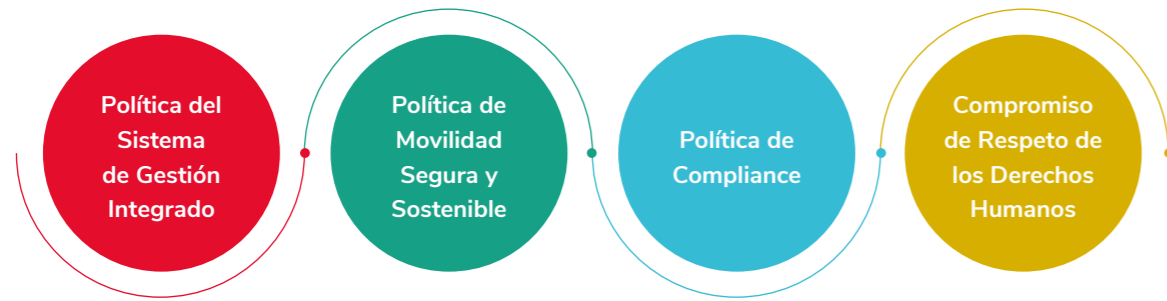
Sistema de gestión integrado

GRI 2-23

Hemos implementado un Sistema de Gestión Integrado (SGI) en Lantania, el cual promueve valores en todos los niveles de la organización. Estos valores están ligados a un compromiso que engloba cuatro áreas principales: calidad, prevención, medioambiente y una gestión energética eficiente.



Políticas del Grupo Lantania



En 2023, hemos renovado en Lantania los certificados ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001 que abarcan nuestras diversas actividades, incluyendo la construcción de obras de infraestructuras y obras hidráulicas. Estos certificados también cubren la gestión energética en nuestras instalaciones.



17
Nº auditorías

	ISO 9001:2015	ISO 45001:2018	ISO 14001:2015	ISO 50001:2018	ISO 20400:2017	UNE 166001:2006	UNE 166002:2021
Grupo Lantania S.A.					●		
Lantania, S.A.U	●	●	●	●			
Lantania Aguas S.L.U.	●	●	●	●			
DSV Empresa Constructora y Ferroviaria S.L.U.	●	●	●	●		●	●
Travesías y Prefabricados de Aragón S.L.U.	●		●	●			
Indania Proyectos Industriales S.L.U.	●	●	●				
Deisa Industrail Water Solutions S.L.U.	●		●	●			
Lantania Aguas Colombia	●	●	●				



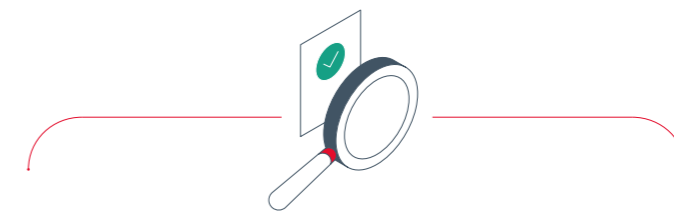
3.5

Taxonomía de la Unión Europea

El “Pacto Verde” de la Unión Europea establece el ambicioso objetivo de lograr la neutralidad de carbono en Europa para el año 2050. Para alcanzar esta meta, la Comisión Europea ha delineado una serie de medidas en el marco del plan de acción “Finanzas sostenibles” para dirigir los flujos de capital hacia actividades que sean ambientalmente sostenibles. Un elemento fundamental de este plan es el Reglamento de Taxonomía de la UE 2020/852 (“Reglamento de Taxonomía”), al cual Lantania ha dado cumplimiento por primera vez en el año 2023 mediante la clasificación de nuestras actividades como elegibles y alineadas.

En el ejercicio del año 2023, las empresas tienen la obligación de informar sobre la elegibilidad y el alineamiento con respecto a los objetivos medioambientales, incluyendo “Mitigación del cambio climático” y “Adaptación al cambio climático”, así como también los cuatro objetivos adicionales: “Prevención y control de la contaminación”, “Transición a una economía circular”, “Sostenibilidad y protección de los recursos hídricos y marinos”, y “Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas”.

La Taxonomía establece los siguientes términos:



Elegibilidad: aquellas actividades incluidas en el listado del Reglamento Delegado UE 2021/2139 de Taxonomía para los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, conforme al descriptivo indicado y que cuentan con potencial de alineamiento, independientemente de si dicha actividad económica cumple alguno o todos los criterios técnicos de selección.

Alineamiento: aquellas actividades elegibles que, aparte de estar incluidas en el Reglamento, contribuyen sustancialmente a los objetivos ambientales y no generan daños significativos de carácter negativo sobre los otros objetivos medioambientales.

De acuerdo con el Reglamento de Taxonomía, una actividad económica elegible se considera alineada con la Taxonomía si:



Contribuye significativamente a la consecución de uno o varios de un total de seis objetivos medioambientales (CCS);



No perjudique significativamente el logro de los otros cinco objetivos ambientales (No causar daños significativos – DNSH), de conformidad con el artículo 17;

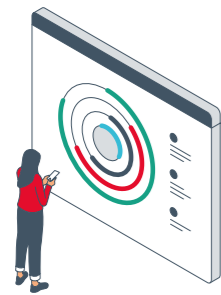


Cumple los requisitos mínimos de seguridad en el trabajo y derechos humanos a nivel de empresa (garantías sociales), de conformidad con el artículo 18.

Identificación de actividades elegibles

En el ejercicio del año 2023, hemos enfocado nuestros esfuerzos en llevar a cabo el análisis de elegibilidad y alineamiento correspondiente a los años 2022 y 2023. En el año 2022, se realizó únicamente el análisis en relación con los objetivos climáticos, específicamente en cuanto a adaptación y mitigación al cambio climático. Sin embargo, durante el ejercicio del año 2023, hemos ampliado este análisis para abarcar los seis objetivos ambientales.

Partiendo del ámbito de las sociedades que consolidan en el Grupo Lantania S.A. en los años 2022 y 2023, evaluamos qué actividades económicas son elegibles o no, según las actividades taxonómicas establecidas en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 sobre Clima, publicado el 9 de diciembre de 2021. Esta evaluación se realiza en función de su contribución significativa a los seis objetivos medioambientales, expresados en términos de importe neto de la cifra de negocio (INCN o volumen de negocio), CapEX y OpEX.



1 Identificación y análisis de las actividades del Grupo

Se han identificado aquellas sociedades que, en base a su objeto social, podrían encajar en las actividades potencialmente elegibles por Taxonomía. Debido a la estructura del Grupo Lantania, aquellas sociedades que realizan diversas tipologías de actividades se han analizado en detalle. Esto ha supuesto bajar hasta el nivel mínimo de gestión, en su caso, contrato o proyecto para valorar individualmente la actividad propiamente desarrollada y, por consiguiente, su elegibilidad. Si bien se ha identificado que, en ocasiones, un mismo proyecto o contrato podría ser elegible por diferentes actividades taxonómicas, se ha considerado la actividad principal del mismo y así evitar una doble contabilización de los KPI's financieros asociados.

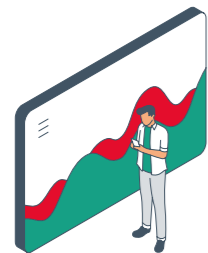
2 Métricas contables

Atendiendo al Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de divulgación de la información de Taxonomía, se han considerado los criterios contables a tener en cuenta a la hora de calcular el numerador y denominador del INCN, CapEX y OpEX elegible y no elegible según la Taxonomía Ambiental de la UE.

Para calcular los ratios de los tres KPI's financieros, se ha calculado la proporción de INCN, CapEX y OpEX que se considera elegibles por Taxonomía como numerador, dividida por el total de INCN, CapEX y OpEX del Grupo Lantania a cierre de ejercicio.

INCN. La proporción del volumen de negocios a la que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2020/852 se ha calculado como la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocios neto (denominador) como se define en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2013/34/UE. Asimismo, el volumen de negocios incluye los ingresos reconocidos con arreglo a la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, párrafo 82, letra a), adoptada por el Reglamento (CE) n.º 1126/2008 de la Comisión.

CapEX. La proporción de CapEx a la que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 contempla las adiciones a los activos tangibles e intangibles durante el ejercicio considerado antes de depreciaciones, amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio pertinente, con exclusión de los cambios del valor razonable. En este cálculo también se incluyen las adiciones a los activos tangibles e intangibles que resultan de combinaciones de negocios.



- 2 OpEX.** La proporción de OpEx a la que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 restringe el cálculo de este KPI a los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material, por la empresa o un tercero a quien se subcontraten actividades, y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos. Adicionalmente a estos conceptos, los costes de arrendamiento deberán ser computados por las empresas no financieras que apliquen los principios de contabilidad generalmente aceptados nacionales, y no capitalicen activos por derecho de uso.

Del análisis realizado, se han identificado 4 macro sectores de actividad de la Taxonomía de la UE en los que los negocios de Lantania tienen cabida por contribuir, de una manera sustancial, a los objetivos de adaptación al cambio climático, mitigación al cambio climático y transición hacia una economía circular.



Análisis de alineamiento de las actividades elegibles

Partiendo de las actividades elegibles se ha procedido a la revisión y análisis de los criterios recogidos en los Anexos I y II del Reglamento Delegado de Clima.

Se ha llevado a cabo una revisión inicial del cumplimiento de los requisitos relativos a las salvaguardas mínimas sociales como primer paso en la evaluación de alineamiento. Esta revisión se ha realizado a nivel del Grupo Lantania. En consonancia con nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y los principios éticos del Grupo Lantania, nos comprometemos a llevar a cabo nuestras actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en todas las regiones donde operamos. Además, fomentamos este mismo compromiso entre nuestros contratistas, subcontratistas y proveedores. El Grupo Lantania cumple con las garantías mínimas establecidas en materia de derechos humanos, corrupción, impuestos y competencia leal, tal como se especifica en nuestro Sistema de Gestión de Compliance y nuestra política de Compliance Penal, conforme a los requisitos de la Taxonomía.

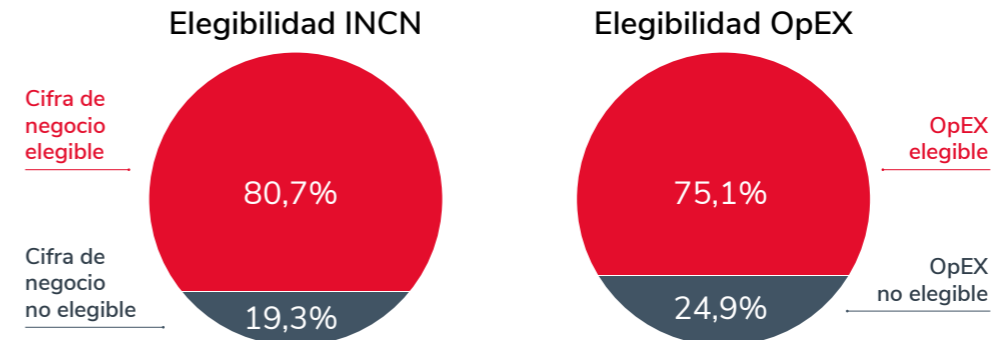
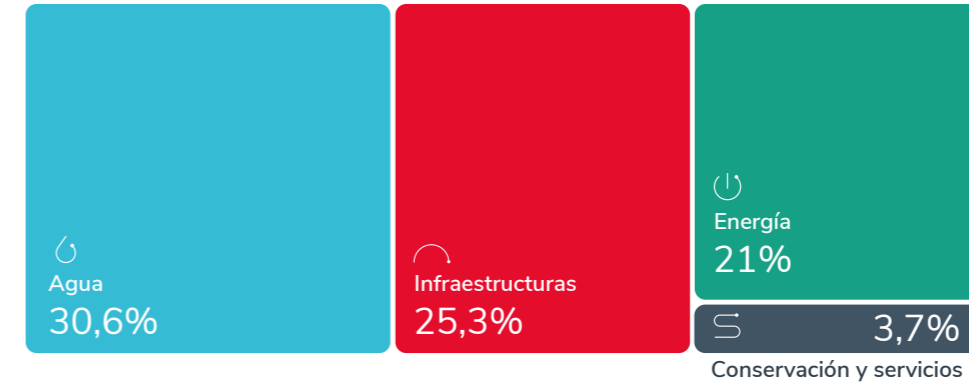
Contribución Sustancial: Las actividades elegibles de Grupo Lantania han sido evaluadas bajo los criterios de contribución a la mitigación del cambio climático, adaptación al cambio climático y transición hacia una economía circular. Para ello, se han aplicado los criterios técnicos de selección correspondientes a cada actividad elegible, evaluando y evidenciando su cumplimiento si fuera de aplicación.



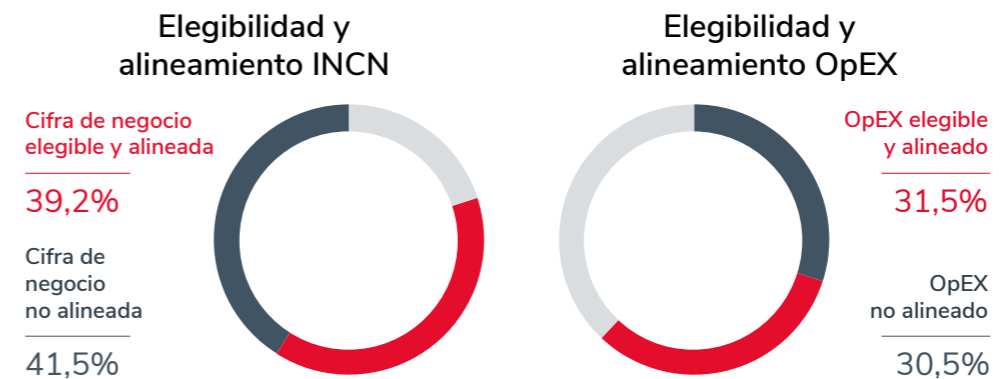
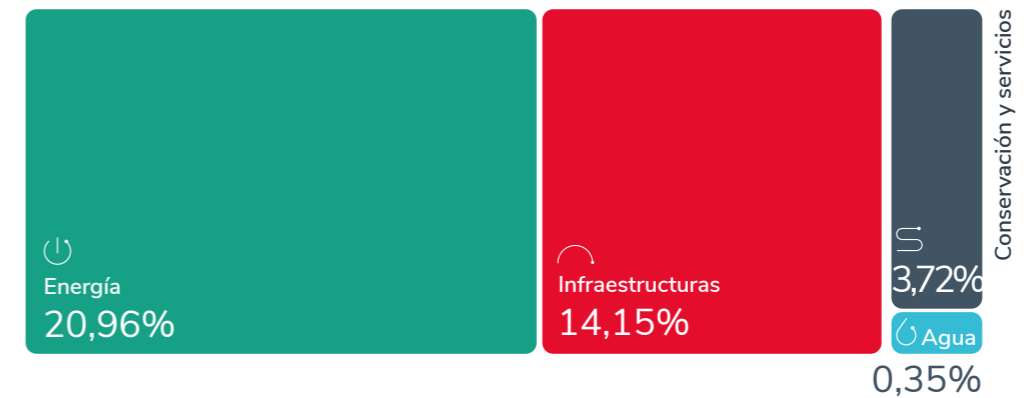
Resultados en el ejercicio 2022

El análisis realizado evidencia que el 80,67% del INCN, el -56,02%¹ del CapEX y el 75,09% del OpEX del Grupo Lantania son elegibles y el 39,2% del INCN, el -45,56%² del CapEX y el 31,50% del OpEX son elegibles y alineados por Taxonomía.

Negocios elegibles según la Taxonomía³



Negocios alineados con la Taxonomía de la UE

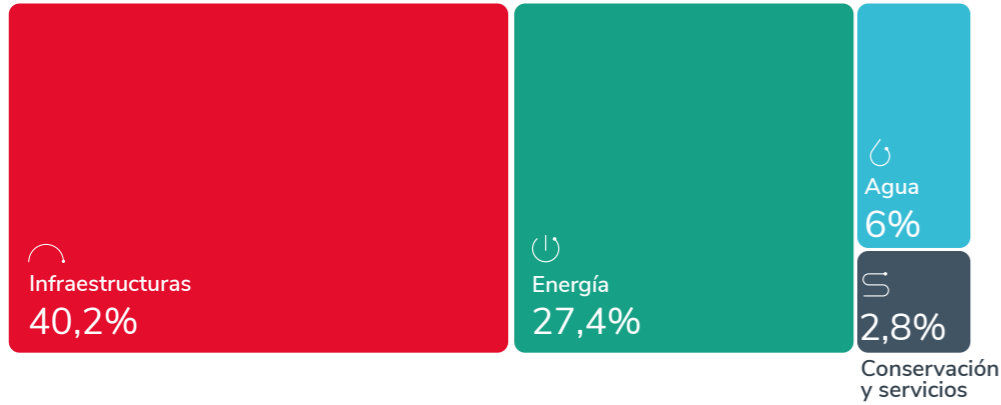


1. Las salidas de inmovilizado (venta, deterioro o amortización) han sido mayores que las entradas (generalmente por compras).
2. Las salidas de inmovilizado (venta, deterioro o amortización) han sido mayores que las entradas (generalmente por compras).
3. Negocios elegibles teniendo en cuenta la cifra de negocio de los proyectos.

Resultados en el ejercicio 2023

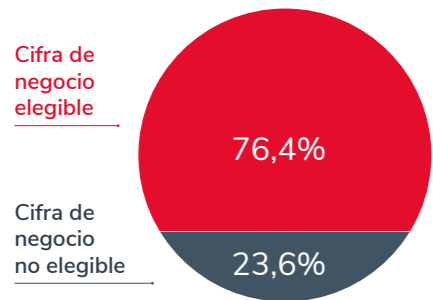
El análisis realizado evidencia que el 76,42% del INCN, el 79,26% del CapEX y el 75,77% del OpEX del Grupo Lantania son elegibles y el 49,39% del INCN, el 40,34% del CapEX y el 47,82% del OpEX son elegibles y alineadas por Taxonomía.

Negocios elegibles según la Taxonomía¹

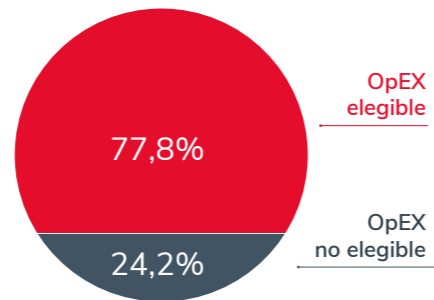


1. Negocios elegibles teniendo en cuenta la cifra de negocio de los proyectos

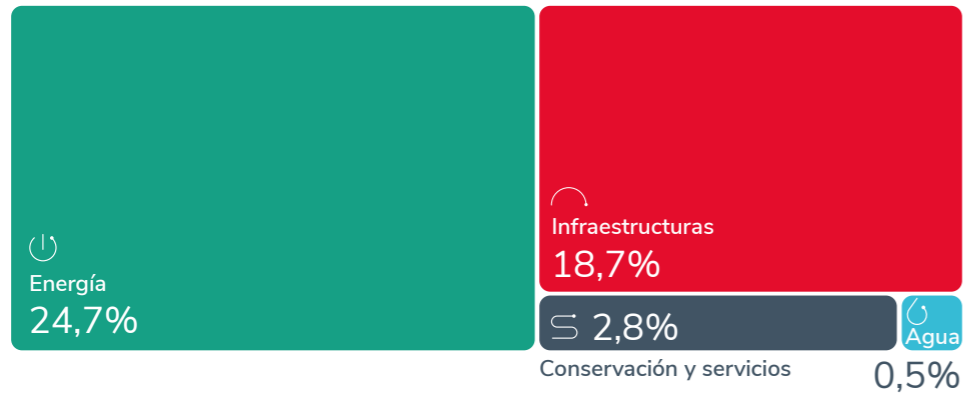
Elegibilidad INCN



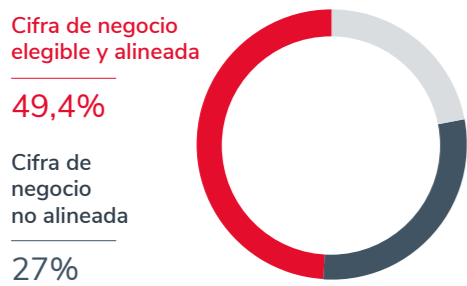
Elegibilidad OpEX



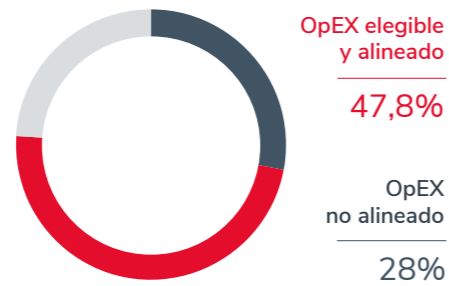
Negocios alineados con la Taxonomía de la UE



Elegibilidad y alineamiento INCN



Elegibilidad y alineamiento OpEX





4.

Nuestro impacto ambiental

En Lantania trabajamos a diario para tomar las mejores decisiones empresariales con el compromiso al respeto del entorno siempre presente. Contamos con un Sistema de Gestión Integrado basado en los principios de desarrollo sostenible y la legislación vigente, que implementamos y mejoramos constantemente. Este sistema, basado en las normas UNE-EN ISO 14001 y UNE-EN ISO 50001 y en el marco de nuestra Política Integrada, nos permite sistematizar la identificación de riesgos y posibles impactos de cada una de nuestras actividades de la empresa, promover la prevención de la contaminación y garantizar la protección ambiental.

4.1 Gestión ambiental

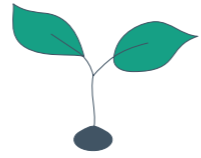
GRI 2-27

A través de esta identificación, ponemos en marcha acciones para reducir los impactos generados, como puede ser el control de residuos, reducción de la huella de carbono y mejora de la eficiencia energética, entre otros aspectos.

Mantenemos un sistema de control mediante inspecciones que nos permite llevar prevenir y controlar los posibles impactos y asegurar el cumplimiento de nuestras obligaciones legales en temas ambientales. Este seguimiento continuo se alinea con nuestro compromiso de prevenir daños ambientales en toda la organización.

Durante el año 2023 no se ha recibido sanción alguna en materia ambiental ni se ha detectado incumplimientos normativos en materia ambiental.

Como medida adicional, en caso de que se produzcan daños, contamos con un seguro de responsabilidad civil y una póliza de responsabilidad ambiental que cubre posibles impactos en el medio natural por importe de 10 millones de euros.

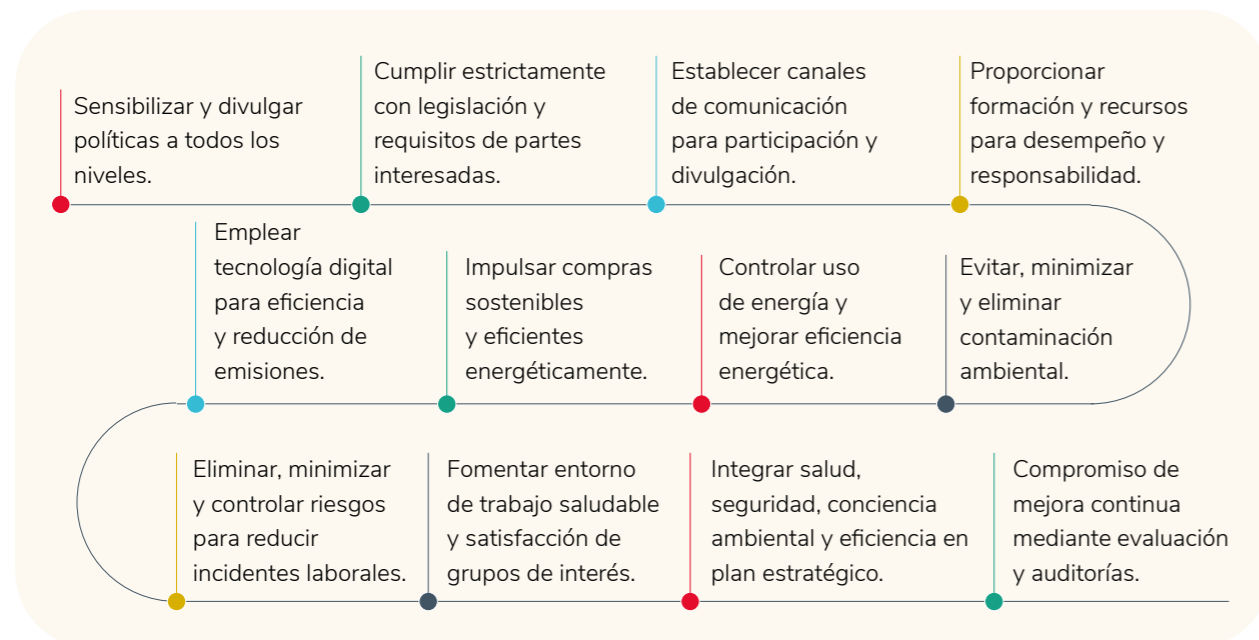


+940.000
euros de inversión
en cuidado del medio
ambiente en 2023

Gastos e inversiones ambientales

Recursos monetarios dedicados a la prevención de riesgos ambientales	(€)
Inversión anual en flota de vehículos y maquinaria más eficiente energéticamente	59.865,36 €
Inversión anual en medidas de eficiencia energética	3.000,00 €
Inversión en proyectos de I+D relacionados con la mejora ambiental/reducción del impacto ambiental	836.939,00 €
Gastos anuales de certificación ambiental	8.785,00 €
Otros gastos e inversiones destinados a la protección y mejora del medio ambiente	34.994,00 €
Personal	154.488,00 €
Total	943.583,36 €

Aspectos clave de nuestra Política de Gestión Integrada



4.2 Lucha contra el cambio climático

E1-1, E1-2, E1-3, E1-4

Es crucial para un futuro sostenible que las empresas como la nuestra nos comprometamos y adoptemos una postura clara en la adaptación al cambio climático y a la lucha contra sus efectos adversos. En Lantania, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el uso eficiente de la energía son objetivos estratégicos.

Tenemos como objetivo centrar paulatinamente nuestra cartera de proyectos y, en general, toda nuestra actividad, en facilitar a nuestros clientes la adaptación al cambio climático en materia de agua, energía, transporte y construcción de infraestructuras y la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) antes de 2030.



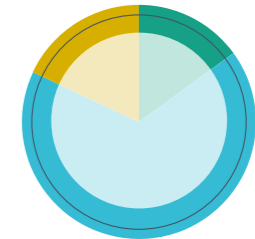
Consumos energéticos

E1-5, GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4

En Lantania estamos comprometidos con el control del uso de la energía y mejora continua de la eficiencia energética de sus actividades. Para ello contamos con la certificación de la UNE-EN ISO 50001.

Los principales consumos energéticos son la energía eléctrica y el consumo de combustible en los vehículos y equipos de la organización:

Consumos energéticos (MWh)

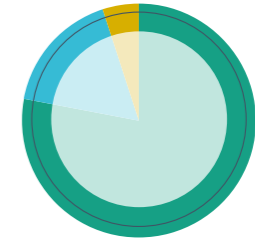


15% Electricidad 1.116 MWh	66,9% Gasóleo 4.981 MWh	18,1% Gasolina 1.352 MWh
---	--------------------------------------	---------------------------------------

En 2023, Lantania consumió 1.116 MWh de energía eléctrica, de los cuales 193 MWh fueron de origen renovable y 53 MWh procedente de la instalación solar de autoconsumo de la fábrica de TYPESA, suponiendo un 22,10 % del total del consumo eléctrico.

Uno de nuestros objetivos principales es continuar creciendo en el uso de energía procedente de fuentes renovables con Certificado de Garantía de origen Renovable (GdO)

Origen de la energía eléctrica



77,90% Electricidad no renovable	17,32% Electricidad de origen renovable (GdO)	4,78% Autoconsumo TYPESA
--	---	------------------------------------



El consumo de combustibles fósiles es primordial para el desarrollo de nuestras actividades, si bien estamos totalmente concienciados con la necesidad de implementar acciones de reducción para alcanzar nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con nuestro Plan Estratégico. Para ello, nos hemos marcado como objetivo poner en marcha la transición hacia una flota sostenible. El propósito es incluir en los planes de sustitución de flota de vehículos la incorporación de vehículos híbridos y, en la medida de lo posible, 100% eléctricos.

Huella de carbono

E1-6, GRI 3-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5

Durante el año 2023, hemos llevado a cabo la verificación de la huella de carbono correspondiente a los alcances 1 y 2 de los años 2021 y 2022, siguiendo el estándar del GHG Protocol. Este proceso nos ha permitido poner en marcha el plan para reducir nuestra huella de carbono, el cual contempla las siguientes medidas:

Seguimos trabajando en la consecución de estos objetivos, destacando la labor de concienciación y sensibilización hacia nuestros trabajadores para promover medidas de consumo responsable, compras sostenibles y técnicas de conducción eficiente.



Objetivo:
Transición hacia una flota sostenible



- Reducir el consumo de combustibles fósiles de la flota de vehículos y maquinaria mediante la incorporación de vehículos híbridos, eléctricos, GLP, ...
- Promover la conducción eficiente
- Continuar con la revisión y mantenimiento de los equipos de climatización
- Potenciar el uso de energía de origen renovable mediante la contratación de suministro eléctrico con Certificado de Garantía de origen Renovable (GdO)
- Instalar paneles solares en el edificio de la sede central de Lantania
- Llevar a cabo el ajuste de la temperatura de consigna de climatización en el edificio de la sede central de Lantania o a 26°C en verano y 21°C en invierno.
- Concienciación sobre consumo responsable

Otro de nuestros objetivos es iniciar el cálculo de la huella de carbono de alcance 3 y también someterlo a verificación, ampliando así nuestra comprensión integral de las emisiones asociadas a nuestras operaciones.

Huella de carbono 2023



4.3

Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales

E5-1, E5-2

Con el fin de sensibilizar a los trabajadores de Lantania en el uso eficiente y responsable de los recursos, hemos elaborado un Manual de Buenas Prácticas de Ahorro y Eficiencia Energética para nuestras obras, oficinas y centros fijos. Este manual representa nuestro compromiso continuo con la reducción del consumo energético y la optimización de nuestros recursos. Contiene directrices detalladas y prácticas recomendadas para fomentar el uso responsable de la energía en cada una de nuestras áreas operativas, ofreciendo pautas claras para promover una cultura organizacional orientada hacia la eficiencia energética en todos los niveles de la empresa.

Con este Manual, perseguimos promover y fomentar las prácticas responsables y la optimización de los recursos, que contribuyan a una disminución del consumo energético y a un menor impacto sobre el medio ambiente, contribuyendo, de esta forma, a la lucha contra el cambio climático y al desarrollo sostenible de Lantania.

Economía circular

El sistema actual de producción lineal, basado en extraer materias primas, fabricar y desear productos, ha alcanzado su límite físico, generando una presión ambiental insostenible. Para abordar esto, es esencial adoptar una economía circular, un nuevo modelo que asegure un crecimiento sostenible. La economía circular busca redefinir el crecimiento, optimizar procesos, reducir el consumo de recursos y minimizar la generación de residuos, con el objetivo de reciclar o dar nueva vida a los productos.

Según la ONU, este enfoque podría reducir significativamente los desechos y las emisiones de gases de efecto invernadero en algunos sectores industriales, contribuyendo así a la protección ambiental y la lucha contra el cambio climático.

En el 2023, Tyspa ha entregado más de 5 toneladas de palets de madera, aptos para su puesta de nuevo en circulación sin tener que ser sometido a tratamiento, alargando de esta forma la vida útil de los mismos y reduciendo la generación de residuos y la huella de carbono de la compañía. Asimismo, Tyspa ha entregado más de 620 toneladas de restos de fabricación de hormigón a gestor autorizado para su machaqueo y obtención de áridos reciclados.



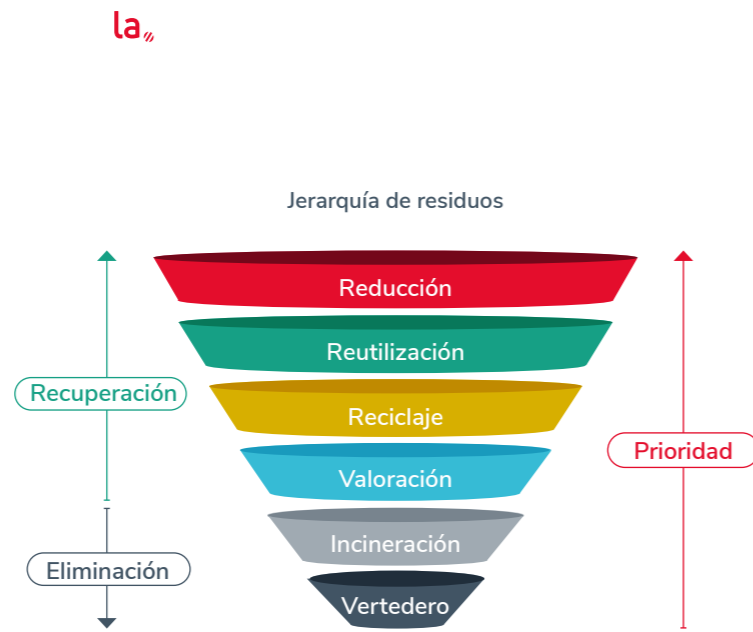
Tyspa ha entregado **+5** toneladas de palets de madera

Tyspa ha entregado **+620** toneladas de restos de fabricación de hormigón

Gestión de residuos

E5-3, E5-4, E5-5, GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-5

Como parte de nuestro Plan estratégico, aplicamos los principios de la economía circular de jerarquía de los residuos: prevenir y reducir la generación de residuos, potenciar al máximo la reutilización y reciclaje de residuos, favorecer la valorización y evitar la eliminación.



Con ello, favorecemos el uso eficiente de los recursos, y evitamos la contaminación de suelo, agua y el impacto sobre la biodiversidad y la salud.

En Lantania priorizamos la reutilización de tierras y materiales naturales excavados y la valorización de los residuos de la construcción y demolición (RCD's). Para ello, todos nuestros proyectos cuentan con un Plan de Gestión de Residuos que establece las pautas de gestión de los residuos.

Todas nuestras operaciones van dirigidas a cumplir con el objetivo europeo de que, al menos, el 70% de residuos de construcción y demolición generados en nuestras obras se destinen a reutilización, reciclado u otras formas de valorización, evitando en lo máximo posible la eliminación de los mismos.

Según marca nuestro procedimiento de gestión de residuos, los residuos se gestionan conforme a la normativa de cada país o región, aplicando los requisitos establecidos para una adecuada identificación, segregación, clasificación, etiquetado y almacenamiento de residuos, así como la contratación de empresas gestoras autorizadas que garanticen la operación de tratamiento más óptima.



Peso total de residuos generados (t)

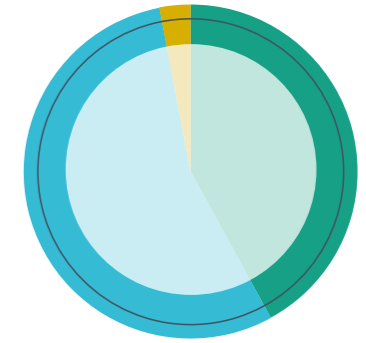
	Residuos generados	Residuos destinados a reciclado	Operaciones intermedias	Residuos destinados a eliminación
Residuos de construcción y demolición (RCD)	44.668	18.356	25.220	1.092
Residuos no peligrosos (RNP)	1.630	1.373	254	2
Residuos peligrosos (RP)	29	1	5	23
TOTAL	46.327	19.730	25.479	1.118

la,

En 2023, Lantania ha generado un total de 46.327 toneladas de residuos, siendo los más significativos los residuos de la construcción y demolición. De las 46.327 toneladas de residuos generados, 19.730 fueron valorizadas (reutilización, reciclaje u otras vías), lo que ha supuesto más de un 42% del total de los residuos, mientras que 25.479 toneladas fueron enviadas a operaciones de tratamiento de acondicionamiento previo a la valorización u operaciones intermedias con destino final a valorización.

En el transcurso del año 2023, se ha implementado con éxito una plataforma digital para la optimización de la trazabilidad y control documental de la gestión de los residuos de las obras, como objetivo clave del Plan Estratégico de Lantania. La introducción de esta tecnología nos está permitiendo llevar un control de la gestión de los residuos, con el propósito de analizar y poder establecer objetivos específicos para la prevención y minimización de residuos.

En Lantania Aguas Colombia, se ha implementado un Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos y Peligrosos en sus sedes, cumpliendo con la normativa local. El objetivo es reducir los riesgos asociados a los residuos peligrosos y minimizar su generación en la medida de lo posible.



42,6%

Residuos destinados a valorización

55%

Operaciones intermedias de valorización

2,4%

Residuos destinados a eliminación

Consumo responsable de materias primas

E5-5, GRI 3-3, GRI 301-1

En Lantania, observamos que el mayor consumo de recursos se produce en nuestras obras, donde empleamos materiales comunes en el sector de la construcción. En contraste, en nuestras oficinas, los consumos están relacionados principalmente con labores administrativas, como el uso de papel.

Gracias al uso de una solución tecnológica para la digitalización de los documentos y la firma digital de los mismos, Lantania ha conseguido un ahorro de consumo de papel de 44.148 documentos y facturas en el 2023, que en peso de traduce en un ahorro de más de 220 kg de papel, lo cual nos ayuda a reducir nuestra huella de carbono.

Para Lantania tiene gran relevancia la optimización de los recursos y las compras responsables y sostenibles, reforzando mediante la continua concienciación y sensibilización de las personas de la organización la promoción del consumo responsable de los recursos.

3.644

kilos de papel consumidos

44.148

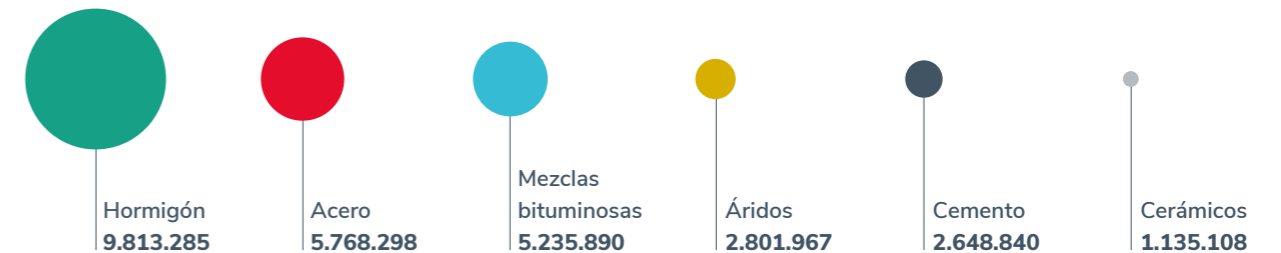
documentos y facturas ahorradas



Ahorro de más de 220 kg de papel

Materiales utilizados (€)

Tipología material 2023



* Los datos de materias primas en obras se reportan por gasto monetario.

Consumos y gestión del agua

E3-1, E3-2, E3-3, E3-4, GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-5

En nuestras sedes de Lantania, el agua procede de las redes de abastecimiento municipal, salvo en la fábrica de Typsa, donde además del agua potable procedente de la red municipal, se realizan captaciones de pozo. En todas nuestras obras, cuando es necesario, contamos con los permisos necesarios para utilizar este recurso escaso.

Nuestra estrategia empresarial se centra en destacarnos en el ámbito de la gestión integral del agua, aprovechando nuestra capacidad para integrar diversas tecnologías mediante nuestra oficina técnica especializada. Esto nos permite satisfacer todas las necesidades de las instalaciones industriales, desde el suministro de agua de alta calidad hasta la reutilización de aguas residuales, alcanzando el objetivo de "vertido cero" (ZLD). Además, destacamos por nuestra inversión en plantas de desalación, como la recientemente inaugurada planta Jubail 3A en Arabia Saudí. Estamos constantemente investigando y desarrollando mejoras en tecnologías de desalación, como la valorización de la salmuera y la integración con energías renovables, con el propósito de aumentar la sostenibilidad de nuestras plantas.

Consumo de agua



4.4

Protección de la biodiversidad

GRI 3-3, GRI 304-1, GRI 304-3, GRI 304-4, E4-1, E4-2, E4-3, E4-5

Lantania está comprometida con la conservación del patrimonio natural y biodiversidad, siendo un aspecto crucial en cada etapa de nuestros proyectos. Lantania integra en su actividad las medidas preventivas establecidas en las Declaraciones de Impacto Ambiental en forma de Planes de Vigilancia Ambiental, para la protección de la biodiversidad, aspirando a disminuir, incluso mitigar, el impacto sobre ella.



En el 2023, algunos de nuestros proyectos se localizan en emplazamientos que pueden afectar a áreas protegidas.

Centro de operaciones de áreas protegidas

Figuras de protección	2023	Ubicación
Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA)	1	Ávila
Red Natura 2000 (Zona de Especial Conservación (ZEC))	2	Ávila, Madrid
Áreas Importantes para la Conservación de las Aves y la Biodiversidad (IBA)	1	Cáceres
Espacios Naturales Protegidos	1	Ávila
Hábitats de interés comunitario (HIC)	2	Tenerife, Ávila
Listado de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial (LESRPE)	2	Segovia, Madrid
Patrimonio Histórico	3	Segovia, Madrid, Cáceres
Vías Pecuarias	5	Cáceres, Murcia, Madrid, Palencia, Ávila
Flora Protegida	1	Ávila

Jardines Verticales de Calle 30 Natura en Madrid

Proyecto piloto respaldado por el Ayuntamiento de Madrid con un presupuesto de 3,8 millones de euros. Este proyecto, que abarca 400 metros de la M-30, busca mejorar el entorno urbano mediante la transformación de muros de hormigón con 23 especies vegetales. La actuación supone una mejora ambiental para amortiguar la isla de calor, reducir las emisiones de tráfico rodado y la contaminación acústica repercutiendo también en el embellecimiento de la ciudad.

Se han instalado sensores para medir la captación de contaminantes y evaluar la biodiversidad. Con un sistema centralizado de riego, cada panel se adapta a las necesidades, y esta fase es parte de un proyecto más extenso de 30 millones de euros para cubrir 100.000 metros cuadrados adicionales de la M-30 con jardines verticales.





la»

5.

Nuestro capital humano

S1-1, GRI 3-3, S1-4, S1-5

Para Lantania las personas que conforman nuestra empresa son nuestro activo más importante, como se refleja en nuestro Plan Estratégico 2022-2026. Se mantiene un firme compromiso con el empleo estable y de calidad, asegurando las condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la organización, así como un ambiente sano y seguro para el desempeño de sus funciones.

5.1

Talento

S1-6, GRI 2-7

El eje central de nuestras decisiones estratégicas son las personas, el principal motor de nuestra actividad.

Trabajamos cada día para fortalecer la relación con nuestros empleados, con nuestros proveedores y con la comunidad en la que trabajamos. La diversidad, la igualdad y la inclusión marcan nuestra política de recursos humanos.

En Lantania hemos adaptado y flexibilizado nuestros modelos de trabajo para incorporar medidas que aseguran el bienestar de nuestros profesionales. Somos una empresa dinámica y flexible, con profesionales que tienen la experiencia y habilidades técnicas adquiridas a lo largo de décadas de trabajo.

Tenemos la frescura y el empuje de una empresa joven que ha nacido para ser un referente en los sectores de las infraestructuras, el agua y la energía.

Talento y digitalización

Lantania está inmersa en un proceso de digitalización, en el que destaca la búsqueda de una mejor gestión del talento. Por este motivo, hemos transformado la función de recursos humanos con la implementación de la herramienta SuccessFactors.

Al implementar la herramienta SuccessFactors, buscamos alcanzar una serie de objetivos fundamentales para Lantania. En primer lugar, perseguimos la integración de datos y procesos, evitando duplicidades y estableciendo el principio del dato único. Además, esta herramienta nos brindará un portal para empleados, facilitará la gestión de procesos organizativos, selección y onboarding, con resultados estables y confiables, y permitirá una integración más fluida con otros sistemas.

2 Foros de empleo: FESCOMAD Y UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE COMILLAS



Cultura organizacional

Nuestra cultura organizacional refleja nuestra visión y valores; la integridad y la transparencia guían la estrategia y decisiones empresariales de nuestra compañía. La innovación y la mejora continua marcan nuestra forma de trabajar, que trasladamos a nuestros clientes. La excelencia, el trabajo en equipo y el entusiasmo son elementos que fomentamos y desarrollamos como organización.



805
Plantilla



90%
Contratos
indefinidos



295
Nuevas
contrataciones

Desconexión laboral

Actualmente no disponemos de una política de desconexión laboral, aunque cumplimos y aplicamos la normativa actual vigente en materia de horarios y derecho a la desconexión laboral. Reconocemos el derecho a no atender dispositivos digitales fuera de nuestra jornada laboral y durante el tiempo de vacaciones, excedencias u otros permisos disfrutados por nuestra plantilla.

Programa de graduados

Lantania pone en marcha un Programa de Graduados destinado a recién titulados de diferentes especialidades, tanto ingenieros como otras formaciones universitarias. Buscamos atraer el mejor talento para abordar los desafíos que plantea el desarrollo de infraestructuras sostenibles.

El Programa de Graduados de Lantania ofrece un atractivo proyecto de carrera a los recién titulados a través de un plan de seguimiento para que completen su capacitación combinando la experiencia profesional con formación técnica. Desde Lantania ofrecemos un programa de acompañamiento y desarrollo profesional para recién titulados que quieran desarrollar su carrera dentro del Grupo para que, mediante una formación intensiva y un programa basado en el desarrollo de habilidades, sean capaces de asumir a medio plazo posiciones de responsabilidad en la gestión de proyectos.

El programa de mentoría tiene una duración de un año durante el cual los graduados serán asignados a un proyecto, que responderá a sus intereses con tutores altamente especializados que son referentes dentro de la compañía y del sector, para consolidar sus conocimientos técnicos.

Posteriormente, continuarán su carrera dentro del Grupo pudiendo alcanzar en el ámbito de obra las posiciones de jefe de producción y, más adelante, la de jefe de obra.

Programa de Becas

En nuestro compromiso con impulsar el talento joven, en la actualidad disponemos de diferentes programas de becas con distintas instituciones como universidades y otras organizaciones para personas altamente capacitadas completen su formación técnica con la parte práctica.

5.2

Beneficios para empleados

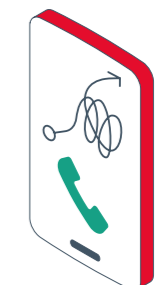
GRI 401-2

En el marco de nuestra estrategia de recursos humanos, hemos implementado un plan de retribución flexible. La retribución flexible brinda la oportunidad de sustituir una parte del salario bruto por productos y servicios específicos.

Los productos disponibles en este plan abarcan una variedad de áreas, incluyendo seguros médicos, guardería, tarjetas de restaurante, tarjetas de transporte, y oportunidades de formación relacionadas con el puesto de trabajo.

Asimismo, tras llevar a cabo una exhaustiva evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral hemos establecido una línea telefónica de apoyo psicológico y nutricional, disponible para todos los empleados, con el objetivo de brindar un recurso fundamental para abordar cualquier desafío relacionado con la salud mental y bienestar nutricional.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la conciliación y la flexibilidad laboral, proporcionando opciones para personalizar la retribución y mejorar el bienestar financiero y psíquico, todo ello en consonancia con nuestros esfuerzos de sostenibilidad.



5.3

Formación

S1-13, GRI 3-3, GRI 404-1, GRI 404-2

Teniendo en cuenta los distintos puestos de trabajo para cada una de las organizaciones, en Lantania contamos con un Plan de Formación adaptado a las necesidades formativas identificadas, incluyendo en estas los requerimientos legales relativos a la seguridad y salud laboral.

Se identificaron necesidades formativas relacionadas con la prevención del acoso, los sistemas de gestión ambiental, energético, y de salud laboral; la gestión de residuos o las instalaciones térmicas y fotovoltaicas, realizando formaciones tanto en modalidad presencial como telemática. En Colombia se realizan cursos de alturas y espacios confinados para el personal operativo, cursos de seguridad y salud en el trabajo y curso de brigadas a todo el personal.

Estos cursos se realizan a través de la plataforma Pharos que incluye más de 800 cursos de formación en 30 áreas temáticas: BIM, Medioambiente, Ferrocarriles, Energía, Agua, Minería, Aeropuertos, Carreteras, Finanzas, etc.

Algunos cursos potenciados desde Lantania este 2023 han sido:



10.595
Horas de formación



Sensibilización y promoción de la igualdad



Compliance para empleados



Conceptos básicos de ciberseguridad

Horas de formación por categoría profesional

	Titulados superiores	Titulados medios	Jefes advto y obra	Encargados	Oficiales advtos	Subalternos	Auxiliares advtos	Oficial 1ª y 2ª oficio	Total horas
Total	1.750	1.178	66	677	369	338	307	1.681	10.596

*Las horas de formación de Lantania Aguas de PRL en esta tabla no se encuentran desglosadas por categoría profesional debido a limitaciones en nuestros sistemas informáticos

** Las horas de formación de Indania de PRL en esta tabla no se encuentran desglosadas por categoría profesional debido a limitaciones en nuestros sistemas informáticos



5.4

Relaciones laborales y diálogo social

S1-2, S1-8, GRI 2-30, GRI 3-3, GRI 407-1

Reconocemos el derecho a la negociación colectiva de todos nuestros empleados, garantizando su libertad para sindicarse y asociarse dentro del marco de la normativa legal vigente y los convenios de aplicación.

En Lantania SAU, contamos con un Comité de Construcción en Madrid, integrado por 9 miembros de UGT. Lantania Aguas dispone de 3 delegados de personal miembros de CCOO en la sede de Cobre las Cruces. Para Typsa, la representación de los trabajadores la realiza un delegado sindical. Las decisiones fruto de las negociaciones de estos representantes son comunicadas al resto de los trabajadores.

Grupo Lantania y Deisa, debido al número de trabajadores, no cuentan con representantes en esta materia. Lo mismo ocurre en DSV Empresa Constructora y Ferroviaria S.L.U e Indania Proyectos Industriales. En Colombia, contamos con un Comité de convivencia y un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cualquier empleado de Lantania tiene el derecho de comunicar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cuestión o duda relacionada con los convenios sectoriales, las condiciones laborales u otros temas similares. En todo momento cumplimos con la legislación laboral y lo estipulado en los convenios colectivos aplicables en cada una de las organizaciones de Lantania.

En la actualidad, el 100 % de nuestros empleados en España se acogen a un convenio colectivo. En el caso de Colombia, sede perteneciente a Lantania Aguas, las condiciones laborales se rigen por la legislación laboral del país.



100%
de los empleados en España se acogen a un convenio colectivo.

6.

Diversidad, igualdad e inclusión

S1-9, GRI 3-3, GRI 405-1

La diversidad, la igualdad y la inclusión son valores fundamentales en Lantania y constituyen pilares esenciales de nuestra estrategia de sostenibilidad. En Lantania, creemos firmemente en la riqueza que aporta la diversidad de perspectivas, experiencias y antecedentes, y nos comprometemos a promover un entorno inclusivo en el que todas las personas sean valoradas y respetadas. La igualdad de oportunidades es un principio rector que guía nuestras acciones, garantizando que cada individuo tenga la posibilidad de desarrollar su potencial al máximo, independientemente de su origen, género, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

6.1 Diversidad funcional

S1-12

Mantenemos un compromiso firme con la inclusión y garantizamos la accesibilidad universal en todas nuestras instalaciones. Por esta razón, colaboramos con asociaciones y fundaciones que facilitan la inserción laboral de personas con discapacidad.

Tenemos un acuerdo de colaboración con Inserta Empleo. Inserta es la entidad de Fundación ONCE especializada en la prestación de servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo de talento con discapacidad y gestión del empleo.

Actualmente, contamos con 16 personas con distinto grado de discapacidad en la plantilla. Todos ellos cuentan con puestos de trabajado adaptados plenamente.



16 personas con distinto grado de discapacidad en la plantilla



Datos 2023

Colombia: No hay personal con discapacidad en plantilla | Polonia: No hay personal con discapacidad en plantilla

6.2 Diversidad de género

S1-16, GRI 405-2

En Lantania, nuestra prioridad es garantizar el pleno respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno profesional.

Nuestro firme compromiso con la igualdad de género y la no discriminación es un pilar fundamental de nuestra cultura empresarial, tal como se refleja en nuestro Código Ético. En Lantania, queda terminantemente prohibida cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo o discapacidad.

Somos una sociedad ética, diversa e inclusiva que se esfuerza por crear un entorno laboral en el que todas las personas se sientan valoradas y respetadas. En 2022, dimos un paso

importante en esta dirección al aprobar un **protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral**. Este protocolo refleja nuestro compromiso inquebrantable con el bienestar y la seguridad de todas las personas que trabajan con nosotros.

Nuestra meta con este protocolo es prevenir y eliminar cualquier manifestación de acoso en el entorno laboral. Además, en caso de que se produzca una situación de este tipo, estamos preparados para actuar de manera eficaz y diligente. Este hito es una muestra más de nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso y en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse y prosperar.

Desde el año 2018, hemos venido trabajando en Lantania en la implementación de un Plan de Igualdad en conformidad con la legislación vigente. Este plan ha sido un pilar fundamental en nuestra búsqueda de promover la igualdad de trato en nuestro entorno laboral. A lo largo de estos años, hemos establecido objetivos claros y medidas concretas que son evaluables, con el objetivo de avanzar hacia una mayor igualdad en nuestra organización.

Un hito importante en nuestro compromiso con la igualdad se produjo en 2022, cuando se constituyó la mesa negociadora para actualizar nuestro Plan de Igualdad. Este proceso no solo busca la revisión y mejora de las medidas ya existentes, sino también la extensión de estas políticas a todas nuestras sociedades en España. Este es un paso significativo en nuestra estrategia de sostenibilidad, ya que demuestra nuestro firme compromiso con la igualdad de género en todas las áreas de nuestra empresa.



Nuestra meta con este protocolo es prevenir y eliminar cualquier manifestación de acoso en el entorno laboral.

Programa “Mentoring de Excelencia”

El programa “Mentoring de Excelencia,” una parte integral del proyecto “Mujer e Ingeniería” promovido por la Real Academia de Ingeniería, se ha convertido en una destacada iniciativa que forma parte de nuestra estrategia de sostenibilidad. Este programa tiene como su misión principal impulsar el desarrollo profesional de jóvenes ingenieras, proporcionándoles las herramientas y mentorías necesarias para enfrentar con éxito los desafíos del mundo laboral.



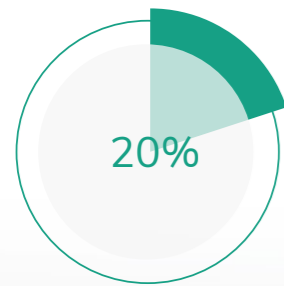
En este contexto, destacamos la participación de Luis Corrales, director general de Desarrollo de Negocio de Lantania. La representación de nuestra empresa en el programa “Mentoring de Excelencia” refleja nuestro sólido compromiso con la igualdad de género y nuestro apoyo activo al fomento del talento en el campo de la ingeniería.



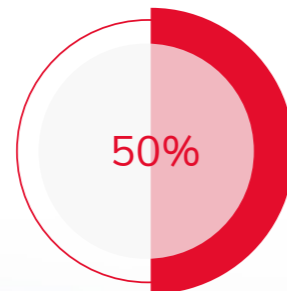
Esta iniciativa demuestra nuestra determinación en la promoción de la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de mujeres en el ámbito de la ingeniería, al tiempo que enfatiza nuestro compromiso continuo con el desarrollo sostenible y la equidad en nuestro entorno laboral y en la sociedad en su conjunto.



Talento diverso: Principales indicadores de RRHH



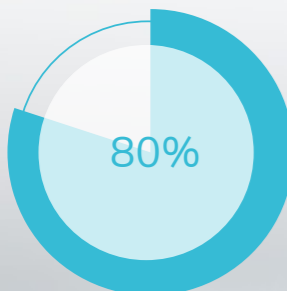
Mujeres



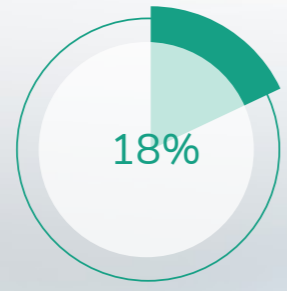
Entre 30 y 50 años



Nacionalidades



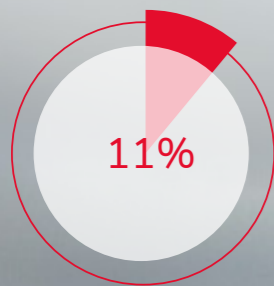
Hombres



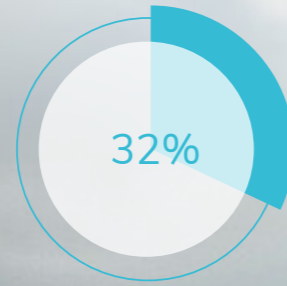
<30 años



Personas con discapacidad



Mujeres directivas



>50 años

Brecha salarial

Edad	España (Eur)	Arabia (Sar)	Colombia (Cop)	Polonia (Pln)	Portugal (Eur)
1. Titulados superiores	28,0%	29,3%	-2,8%	36,7%	
2. Titulados medios	29,0%			63,6%	
3. Jefes adtvo y obra	35,3%				
4. Encargados	30,1%				
5. Oficiales adtvos	9,3%	68,9%		56,8%	
6. Subalternos					
7. Auxiliares adtvos	-19,3%		-10,8%		
8. Oficial 1ª y 2ª oficio	4,8%				
9. Oficiales 3ª, peón esp.	11,2%				
Brecha total	11,4%	23,6%	-65,7%	40,8%	



7.

Seguridad, salud y bienestar laboral

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, S1-14

La seguridad y salud de nuestros empleados es un deber prioritario en Lantania. En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, mantenemos un Sistema Integrado de Gestión que garantiza la seguridad y salud de nuestros trabajadores, respaldado por la certificación ISO 45001 en nuestras sociedades Lantania S.A.U., Lantania Aguas S.L.U., DSV Empresa Constructora y Ferroviaria, S.L.U e Indania Proyectos Industriales, S.L.. Todas estas entidades se someten a auditorías tanto internas como externas para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta norma, así como nuestros compromisos voluntarios.

Nuestro objetivo principal es asegurar un entorno de trabajo seguro, enfocándonos en la prevención y minimización de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo. Esto contribuye significativamente a la reducción de accidentes laborales y a la disminución de su gravedad. Nuestro sistema de gestión está diseñado con el fin de velar por la seguridad y la salud de nuestros empleados, alineando estos esfuerzos con nuestra visión de sostenibilidad y bienestar en el entorno laboral.

Cultura preventiva

La política preventiva de Lantania es un componente esencial de nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar en el entorno laboral. Esta política es de cumplimiento obligatorio tanto para nuestros empleados como para aquellos que trabajan con nosotros a través de subcontratas.

Hemos puesto en marcha una campaña piloto de sensibilización y difusión de cultura preventiva, enfocada en promover la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores. Esta iniciativa tiene como objetivo fomentar una mentalidad proactiva hacia la prevención de riesgos laborales y la promoción de ambientes seguros.

En un hito trascendental para el resguardo de los derechos de las mujeres, nuestro Comité de Seguridad aprobó en diciembre de 2023 un procedimiento específico destinado a salvaguardar y garantizar la protección integral de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia dentro del ámbito laboral. Esta decisión marca un importante avance en la promoción de entornos laborales inclusivos y conscientes, asegurando condiciones óptimas para el desarrollo personal y profesional de las mujeres en estas etapas vitales.

Servicio de Prevención Mancomunado

Desde febrero de 2023 contamos con un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) para todas las empresas que conforman el Grupo en España. Se asumen como propias las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Psicología y Ergonomía. La especialidad de Medicina en el Trabajo queda concertada para todas las empresas y con cobertura a nivel nacional mediante contrato con Servicio de Prevención Ajeno acreditado.

Los recursos humanos del SPM se ajustan al número de empresas, trabajadores, actividades y ubicaciones geográficas. Los integrantes tienen dedicación exclusiva y su número puede variar, manteniendo siempre los mínimos legales para garantizar la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

Esta medida nos permite optimizar recursos, aumentar técnicos en PRL (prevención de riesgos laborales) en todo el país y acercar el servicio a nuestras obras y centros de trabajo a nivel nacional. Consideramos el SPM como un Servicio de Prevención Propio en cada sociedad, manteniendo nuestro compromiso por la seguridad mediante auditorías internas y externas según los estándares y normativas del Servicio de Prevención.

Evaluación de riesgos

Cada sociedad del Grupo Lantania dispone de evaluaciones de riesgos iniciales y periódicas, permitiéndonos detectar posibles riesgos en los puestos de trabajo y actividades que puedan impactar la Seguridad y Salud de nuestros empleados. Posteriormente, planificamos actividades preventivas derivadas de estas evaluaciones, manteniendo los documentos correspondientes como respaldo. Estas evaluaciones y planes preventivos están disponibles en la Intranet Corporativa y se comunican a los empleados al momento de su incorporación a cada sociedad. En base a estas evaluaciones, proveemos los Equipos de Protección Individual requeridos por ley, asegurando su correcto estado a lo largo del tiempo.



1.058
Nº inspecciones

Constituimos el Servicio de Prevención Mancomunado de Lantania



129
Nº consultas psicológicas y nutrición

Además de los riesgos físicos, en Lantania nos preocupan los riesgos psicosociales. Desde 2021, llevamos a cabo evaluaciones continuas de esta tipología, asegurando un seguimiento y planificación que prioriza la salud integral y el bienestar de nuestros trabajadores. Para ello, hemos implementado el "Servicio de Apoyo Psicológico y Nutricional" con Cualtis, brindando consultas psicológicas ilimitadas y atención de urgencia las 24 horas, los 365 días del año. Asimismo, hemos establecido un Protocolo de Acoso Laboral accesible para todos los empleados, disponible en la Intranet, en línea con el Canal-Alerta Habilitado y el servicio de "Apoyo Psicológico" para actuar en casos de necesidad.

Seguridad Vial

En Lantania, reconocemos la importancia fundamental de la movilidad en nuestra organización y su impacto en nuestro entorno laboral y social. Por eso, como Alta Dirección, priorizamos la promoción de una movilidad segura y sostenible. Entendemos este enfoque como una de nuestras principales responsabilidades y un objetivo estratégico clave, tanto en la mejora de la seguridad vial como en la minimización del impacto ambiental. Hemos implementado actividades de promoción y prevención con el firme compromiso de reducir la probabilidad de accidentes que puedan afectar la integridad física, mental y social de nuestras partes interesadas. Nuestro compromiso va de la mano con el uso eficiente de recursos y la reducción de emisiones generadas, consolidando así nuestra política de movilidad segura y sostenible.

Comunicación, consulta y participación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

De manera trimestral, mantenemos reuniones con los Comités de Seguridad donde abordamos diversos aspectos cruciales para nuestra gestión preventiva. En estos encuentros regulares, analizamos la memoria anual del Servicio de Prevención, evaluamos los índices de siniestralidad de la empresa, revisamos objetivos, planificamos actividades preventivas, diseñamos el plan de formación y discutimos todos los temas relevantes para garantizar una óptima gestión de nuestra política preventiva.

Formación en seguridad y salud

GRI 403-5

En cuanto a la formación en seguridad y salud en el trabajo, cumplimos con los requisitos legales y ofrecemos programas de formación específica en este ámbito para nuestros empleados. Nuestro compromiso con la seguridad laboral es fundamental en nuestra estrategia de sostenibilidad.



365
días al año de "Servicio de Apoyo Psicológico y Nutricional" con Cualtis



7.890
Horas de formación en PRL



la»

la»

8.

Derechos Humanos

S1-3, S1-10, S1-17, S2-1, S3-4, S3-5, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 407-1 GRI 408-1, GRI 409-1

En materia de respeto por los derechos humanos, en Lantania estamos plenamente comprometidos con todos y cada uno de los puntos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El respeto por los derechos fundamentales y las libertades públicas incluidos en dicha Declaración son una exigencia básica de la compañía.

Con la finalidad de implantar una auténtica cultura del cumplimiento normativo, Lantania trabaja para asumir el compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente, así como con los principios y acuerdos asumidos de manera voluntaria siguiendo los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas** en tres pasos:

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas



Se promueve especialmente la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo y rechaza toda forma de discriminación como se define en su Plan de Igualdad en el cual han sido estudiados y abordados en detalle los aspectos anteriores y como detalla el Código Ético, queda expresamente prohibido cualquier forma de acoso laboral o sexual. Lantania es una organización plural y diversa, basada en la solidaridad y el respeto a cualquier ser humano.

Realizamos un esfuerzo diario por prevenir el acoso en todas sus formas. Todas las relaciones laborales mantenidas se basan en el respeto y la cortesía, así como una actitud abierta y respetuosa con todos los grupos de interés. No toleramos ninguna forma de lenguaje verbal o gesto que pueda resultar abusivo, inapropiado o injurioso; así como ningún acto de violencia o amenaza, ya sea en contra de empleados o por parte de estos.

Durante 2023 no se han producido casos de discriminación en la organización, por lo que no han sido necesarias la adopción de medidas correctivas en este sentido.



Lantania es una organización plural y diversa, basada en la solidaridad y el respeto a cualquier ser humano.

Compromiso de respeto de los Derechos Humanos





9.

Cadena de suministro sostenible

S2-4, S2-5, G1-2

En un mundo cada vez más consciente de los impactos ambientales y sociales, la cadena de suministro se ha convertido en un punto crucial para las empresas que buscan avanzar hacia la sostenibilidad. Desde el origen de materias primas hasta la entrega final del producto o servicio, la gestión ética y sostenible de cada paso es fundamental para la integridad y el éxito a largo plazo de Lantania.

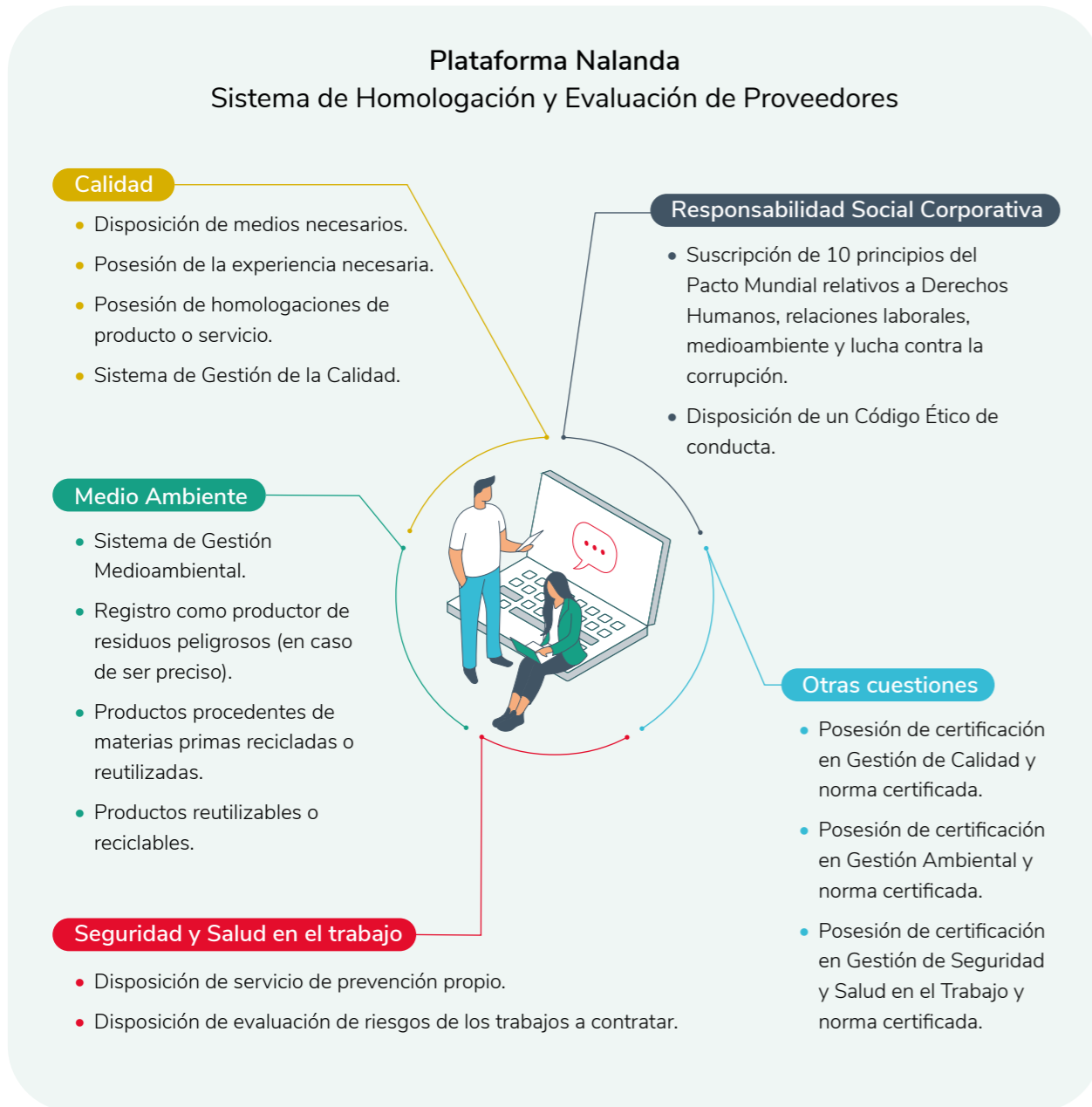
9.1

Homologación de proveedores

GRI 3-3, GRI 308-1, GRI 414-1

Con objeto de implantar un Sistema de Homologación y Evaluación de Proveedores eficaz y adaptado a la realidad de nuestro sector, así como homogeneizar los criterios de calificación de proveedores del Grupo Lantania, se ha seleccionado la plataforma Nalanda para la realización de las homologaciones iniciales de proveedores mediante la cumplimentación y posterior análisis de formularios de homologación.

Asimismo, y con objeto de flexibilizar esta primera fase de implantación de la plataforma Nalanda para homologación de proveedores, los responsables de cada Unidad Organizativa (UO) podrán seguir realizando Evaluaciones Previas (EP), en las cuales se evaluarán los siguientes aspectos:



A partir de esta evaluación y el seguimiento continuo, los proveedores obtienen una calificación y se asignan a una de las siguientes categorías:



9.2

Modelo de gestión digital y ágil

En cada proceso de compra, se genera una comparativa con el número máximo de competidores posible, a menos que existan circunstancias excepcionales como la prestación de servicios muy específicos por parte de pocos proveedores o urgencias operativas. Esto garantiza un proceso transparente y objetivo.

Una vez recibidas las ofertas, la persona designada como responsable propone al proveedor mejor posicionado de acuerdo con el procedimiento mencionado anteriormente. Este proveedor adjudicado queda registrado en nuestro Sistema de Gestión Empresarial (ERP) de Lantania.

Hemos implementado un sistema ágil de gestión de contratos que automatiza la generación de contratos con los proveedores seleccionados. Una vez se obtienen todas las autorizaciones pertinentes, se lleva a cabo la firma digital del contrato por todas las partes involucradas, y se almacena automáticamente. Este proceso completamente digital minimiza el uso de materiales como papel y tinta, así como el transporte asociado, reduciendo así nuestra huella de carbono.

Especialmente en el caso de las subcontrataciones, priorizamos la Coordinación de Actividades Empresariales para garantizar la salud y seguridad de aquellos trabajadores externos que realizan labores en nuestras instalaciones y obras. Esta coordinación se realiza a través de la plataforma externa Nalanda. Todos los documentos pertinentes se almacenan digitalmente en Nalanda y se conectan con los estados de verificación documental en nuestro Sistema de Gestión Empresarial.

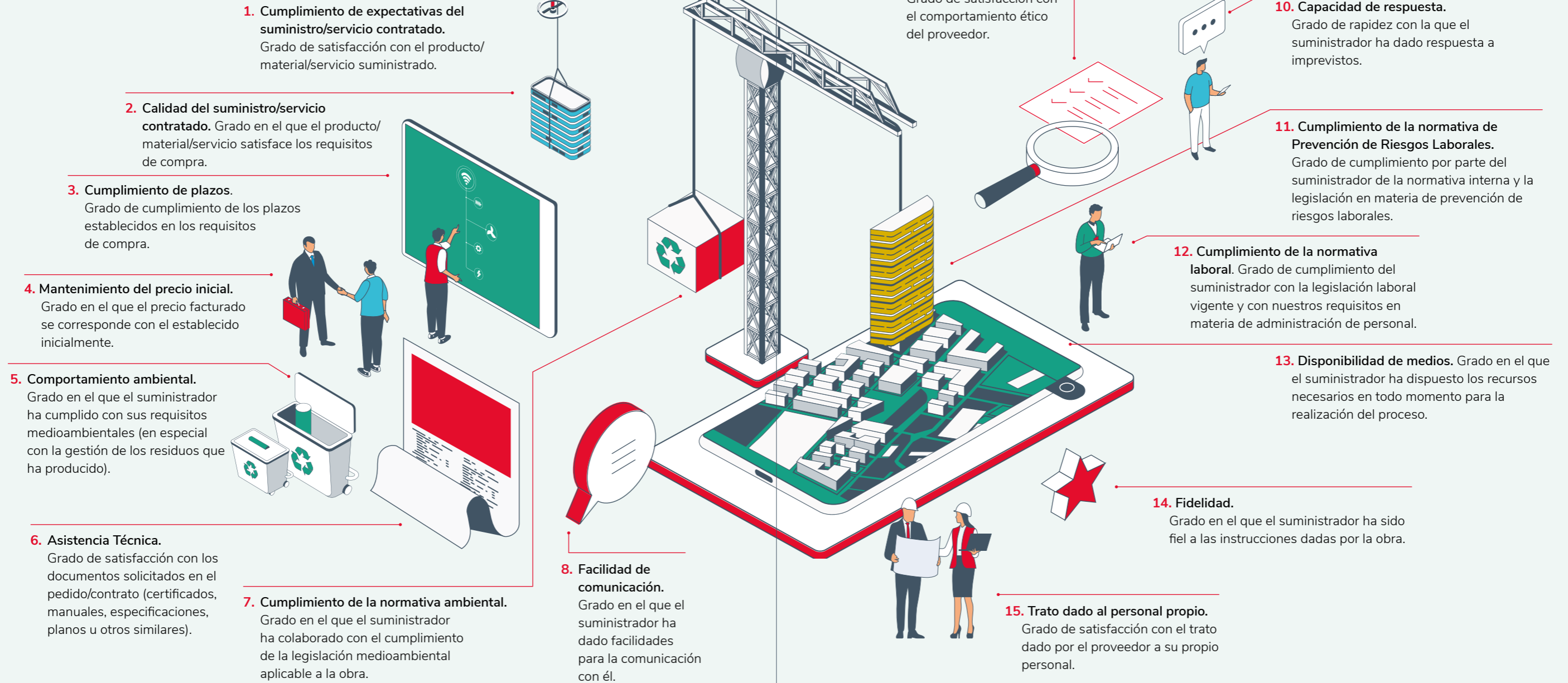
Al finalizar los trabajos o suministros, llevamos a cabo una evaluación final del proveedor, que consta de 15 criterios específicos, evaluados en su totalidad o parcialmente por parte de Lantania.

Se efectúa una evaluación completa para los proveedores que incluyen mano de obra, mientras que para aquellos que suministran productos o materiales sin aportar mano de obra, se realiza una evaluación parcial, abordando únicamente 9 de los 15 criterios detallados a continuación:

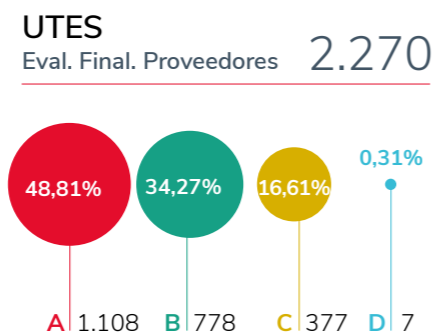
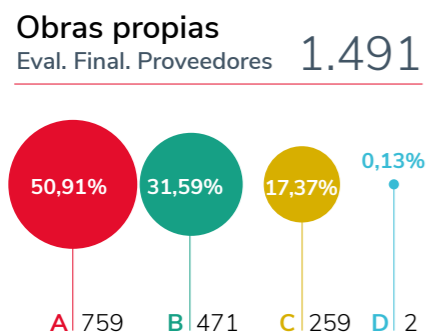


Lantania ha implementado un sistema ágil de gestión de contratos que automatiza la generación de contratos con los proveedores seleccionados.

Crterios proveedores



A continuación, reflejamos cuales han sido los resultados de las evaluaciones finales:



Las sociedades DSV Empresa Constructora y Ferroviaria, S.L.U. e INDANIA PROYECTOS INDUSTRIALES, S.L.U. han implantado los sistemas del Grupo en 2023, y la sociedad BALZOLA POLSKA ha iniciado la implantación de los sistemas en 2023.

Al igual que en el caso de los contratos, toda la facturación con proveedores se gestiona de manera únicamente digital, reduciendo el consumo de materias primas y la huella de carbono derivada de este.

9.3

Estrategia de compras sostenibles

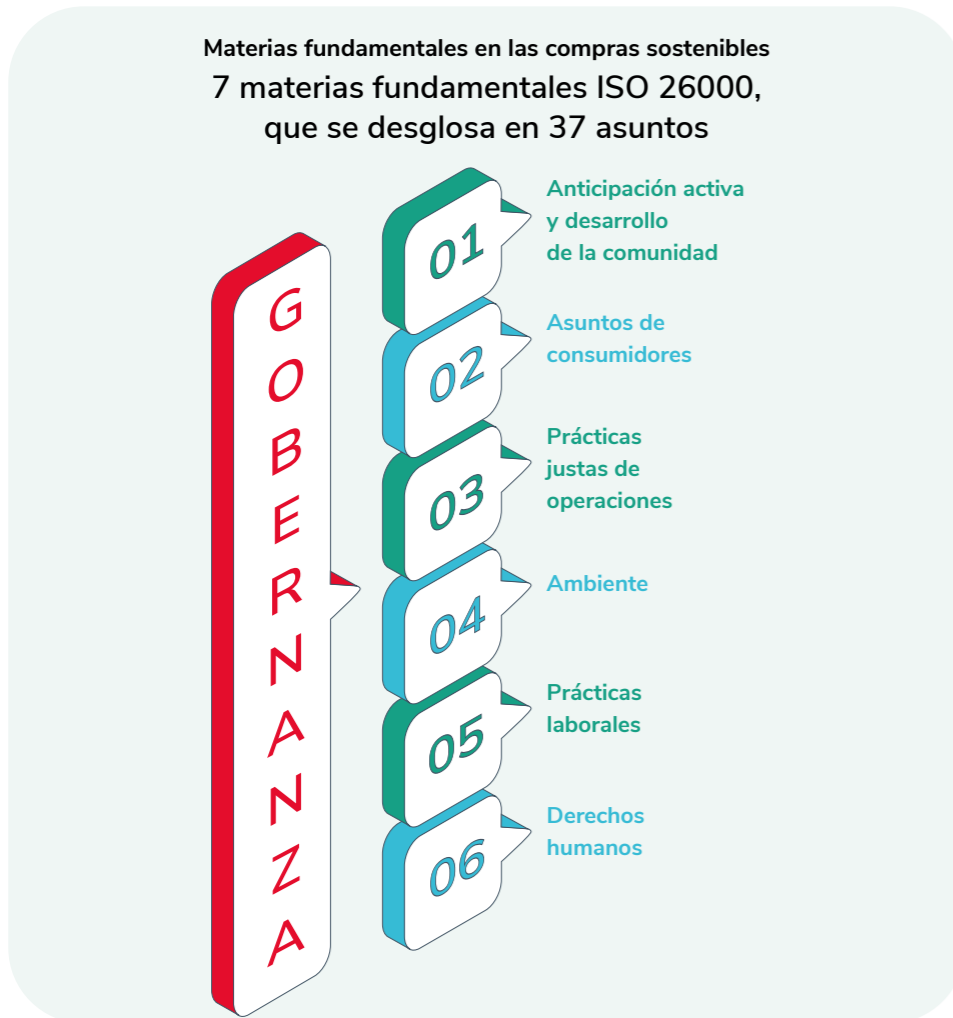
Hemos comprendido que avanzar en la integración de los criterios de sostenibilidad en nuestras políticas y prácticas de compras es una necesidad fundamental para nuestro negocio. Esta acción se alinea con nuestra estrategia y propósito. Es por esto que, en el 2023, dimos un paso significativo al certificarnos conforme a la norma ISO 20400:2017 de compras sostenibles.

Esta norma es la primera en su clase a nivel internacional para las compras sostenibles. Proporciona pautas claras para integrar la sostenibilidad en nuestra estrategia empresarial. Define los principios de las compras sostenibles y abarca aspectos como la rendición de cuentas, la transparencia, el respeto por los derechos humanos y un comportamiento ético. Además, se fundamenta en las 7 materias primordiales de las ISO 26000 de responsabilidad social.

Al integrar la sostenibilidad en nuestras políticas y prácticas de compras, hemos logrado identificar riesgos sociales, éticos, de seguridad y salud, así como ambientales vinculados a nuestra cadena de valor. Este enfoque nos ha permitido trabajar en la mitigación de estos riesgos a través de acciones concretas. Como resultado de este proceso, hemos trazado una hoja de ruta para el período 2024-2028. Esta hoja de ruta considera la inclusión de criterios



Lantania ha logrado identificar riesgos sociales, éticos, de seguridad y salud, así como ambientales vinculados a nuestra cadena de valor.



adicionales sobre responsabilidad social corporativa y sostenibilidad en nuestras decisiones de compra como empresa.

Durante el año 2023, implementamos la herramienta Supply Chain Catalyst de Moody's en Lantania. Esta herramienta es fundamental para realizar un análisis exhaustivo de nuestros proveedores, considerando criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Gracias a este enfoque, hemos desarrollado un detallado cuadro de mando que identifica a nuestros proveedores críticos y evalúa su desempeño en sostenibilidad. Este análisis profundo nos ha proporcionado una visión integral de cómo se alinean nuestros socios comerciales con nuestros estándares y valores en materia de sostenibilidad. Estos hallazgos nos han permitido tomar decisiones informadas y fortalecer nuestras relaciones con aquellos proveedores comprometidos con prácticas sostenibles.

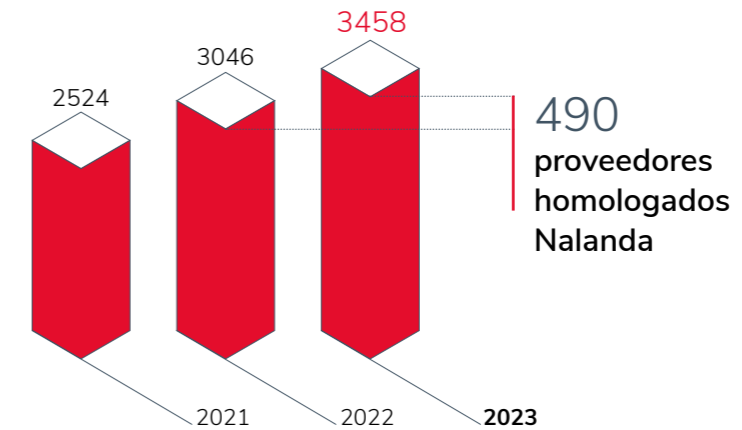


Implementamos la herramienta Supply Chain Catalyst de Moody's en Lantania. Esta herramienta es fundamental para realizar un análisis exhaustivo de nuestros proveedores, considerando criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG).

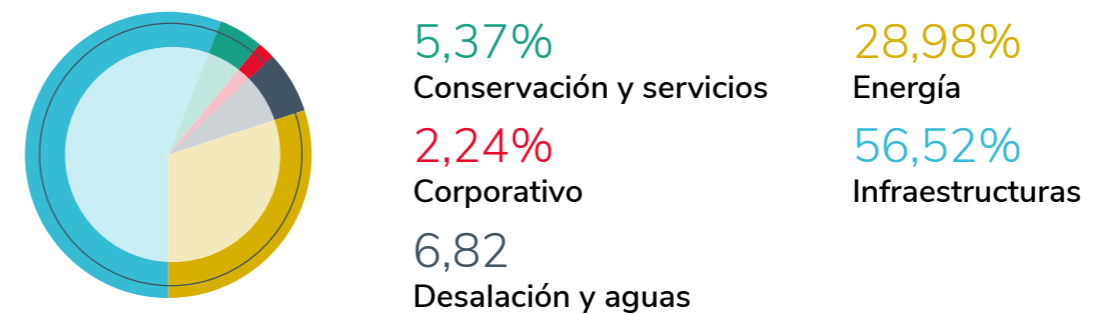
Compras locales

Aún no contamos con una política de compras específica que promueva de manera directa el desarrollo local. Sin embargo, reafirmamos el compromiso de Lantania con las comunidades en las que operamos. En ciertas categorías de compras, como hormigón, movimiento de tierras, asfaltos, prefabricados de bajo valor añadido, entre otros, favorecemos la contratación local debido a su eficiencia. Esta práctica no solo agiliza los plazos, sino que también reduce el impacto ambiental al minimizar el transporte de estas materias primas.

N° Proveedores totales



Importe inicial de pedidos por áreas 2023





la,

10.

Lucha contra la corrupción y el soborno

G1-1, G1-3, G1-4, G1-5, GRI 2-16, GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

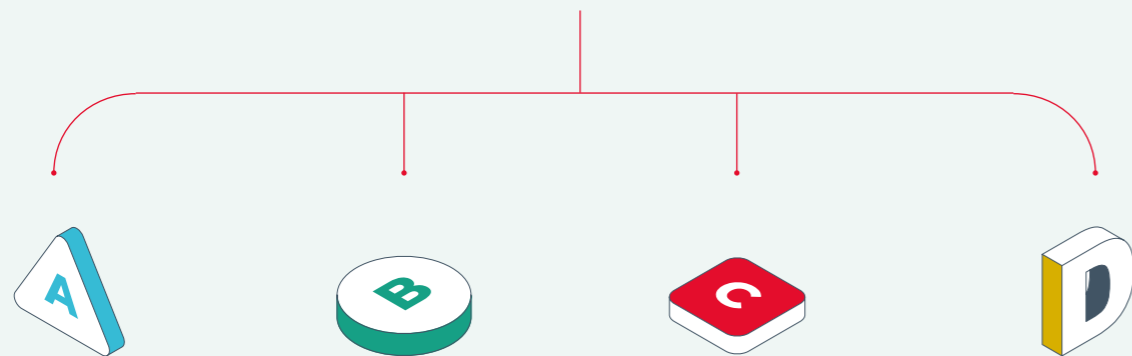
Nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción y el fraude en Lantania es sólido, con un enfoque total en la prevención de delitos y una cultura de cumplimiento arraigada en nuestra actividad diaria.

Nuestro [Código Ético](#), que abarca la misión, visión y valores de la compañía, tiene como objetivo promover buenas prácticas y fomentar una cultura de cumplimiento tanto de la normativa legal aplicable como de los valores que forman parte de nuestra identidad. Este Código se sustenta en principios como la igualdad, el respeto por el medio ambiente, la transparencia, la honestidad, la ética y la confidencialidad, entre otros, y desempeña un papel esencial en nuestra estrategia de sostenibilidad.

Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en conformidad con su décimo principio, estamos dedicados a combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno. Para lograrlo, hemos establecido un mecanismo interno de prevención y control de la corrupción. Este mecanismo se basa en medidas preventivas y promoción de buenas prácticas como primera línea de defensa, seguido de controles rutinarios y, en última instancia, medidas disciplinarias cuando sea necesario.

Nuestro Sistema de Gestión de Compliance Penal refleja nuestro firme compromiso con la prevención de delitos en todas sus formas. Desde 2019, hemos trabajado para establecer y mantener una metodología de trabajo en conformidad con la norma UNE 19601, con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal, involucrando a todo el personal de nuestra organización.

Algunos de los beneficios clave de este Sistema de Gestión de Compliance Penal son:



A
Enfocar el análisis y la valoración de los riesgos penales como una medida preventiva ante posibles conductas delictivas.

B
Prevenir y atenuar conductas relacionadas con delitos corporativos, tanto aquellos que conllevan responsabilidad penal para personas jurídicas según el artículo 31. Bis y 129 del Código Penal, como aquellos que no generan responsabilidad penal para la persona jurídica.

C
Implementar medidas de vigilancia y control sólidas para prevenir o reducir de manera sustancial el riesgo de comisión de delitos.

D
Asegurar el establecimiento de relaciones basadas en la cultura del cumplimiento y la transparencia con nuestros grupos de interés.

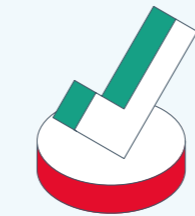


Ver Código Ético



Mantenemos una metodología de trabajo en conformidad con la norma UNE 19601, con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal, involucrando a todo el personal de nuestra organización.

Como parte de nuestro Sistema de Gestión de Compliance Penal, en 2019 aprobamos la [Política de Compliance Penal](#), en la que asumimos los siguientes compromisos:



Compromisos

- Cumplir con la legislación aplicable.
- Identificar, analizar y evaluar los riesgos penales, estableciendo los procesos, procedimientos y controles adecuados para prevenir o mitigar esos riesgos.
- Fomentar la cultura del cumplimiento mediante la aprobación y publicación de un Código Ético que refleje un estándar común de comportamiento que identifique a nuestra empresa.
- Conferir la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención a un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control (Órgano de Compliance Penal).
- Proporcionar los recursos necesarios al Órgano de Compliance Penal.
- Establecer la obligación de informar sobre hechos o conductas sospechosas, riesgos penales e incumplimientos, garantizando la protección del informante contra represalias.
- Implementar un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las obligaciones derivadas del Sistema de Gestión de Compliance Penal.
- Examinar y verificar periódicamente el Sistema de Gestión de Compliance Penal, realizando modificaciones en la Política de Compliance Penal y en el resto del sistema, y tomando las acciones apropiadas cuando sea necesario.

Dentro de nuestro compromiso continuo con la revisión y mejora constante del Sistema de Gestión de Compliance, en diciembre de 2023, durante la celebración del Consejo de Administración, se decidió modificar el Órgano de Compliance, pasando de ser un órgano unipersonal a un órgano colegiado.

Gracias a la identificación y evaluación de riesgos penales, que incluyen el blanqueo de capitales, delitos contra la hacienda y la seguridad social, descubrimiento y revelación de secretos, así como la trata de seres humanos, tenemos la capacidad de implementar medidas de control para prevenir su ocurrencia.

Para enero de 2024, se tiene previsto que el Grupo Lantania apruebe su nueva Política de Anticorrupción. Conscientes de la importancia de mantener un ambiente de integridad y transparencia en todas nuestras operaciones, esta política se enfocará en fortalecer nuestros mecanismos de prevención, detección y sanción de prácticas corruptas. Asimismo, se buscará promover una cultura organizacional que fomente la ética y el cumplimiento normativo en todas las áreas de la empresa. Con esta iniciativa, buscamos reafirmar nuestro compromiso con la honestidad y la legalidad, y contribuir de manera activa a la lucha global contra la corrupción.



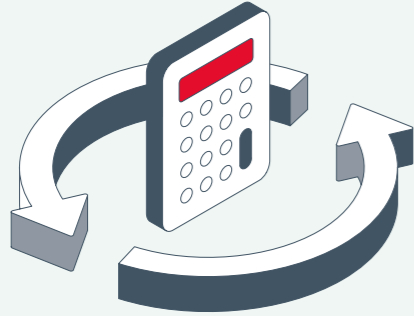
Ver Política de Compliance Penal

A continuación, se detallan las medidas de control y seguimiento implantadas por la entidad:

1

Presupuesto anual

Planificación de recursos mediante el cual el Órgano de Gobierno de Lantania realiza previsiones a corto plazo y permite asegurar los medios financieros, humanos y materiales necesarios.



2

Plan Estratégico

Estrategia aprobada por el Órgano de Gobierno mediante el que se realizan estimaciones y previsiones sobre la actividad de Lantania a medio plazo. Permite documentar las expectativas del órgano de gobierno, así como los medios financieros, humanos y materiales comprometidos en la ejecución del plan.

3

Auditoría de Estados Financieros

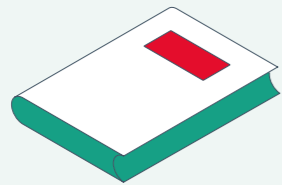
Formuladas por el órgano de gobierno y aprobada por la Junta, son sometidas a una auditoría externa independiente. Se detalla el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, cambios del patrimonio, así como un estado de flujos.



4

Verificación de Estado de Información No Financiero

Al igual que los Estados Financieros, la información detallada en el presente informe es aprobada por la Alta Dirección de Lantania y sometida a una verificación externa independiente que garantice la veracidad de la información publicada.



5

Informe de gestión

Memoria donde se expone una exposición fiel acerca de la evolución de los negocios y la situación actual de la entidad. Se detallan los principales riesgos a los que se enfrenta Lantania, los acontecimientos más importantes a cierre de ejercicio, la evolución previsible y las adquisiciones de acciones.

En el caso de que las medidas mencionadas anteriormente no sean suficientes para prevenir la comisión de delitos, hemos implementado un último conjunto de medidas destinadas a detectar incumplimientos o posibles incumplimientos en nombre de la entidad y tomar medidas correctivas.



Cualquier parte interesada de Lantania, ya sea interna o externa, tiene tanto la capacidad como la responsabilidad de informar sobre cualquier indicio o sospecha de conducta contraria a los valores establecidos en nuestro Código Ético. Hemos implementado un canal de denuncias que garantiza la preservación de la información y la completa confidencialidad. Todas las alertas, consultas, denuncias o sugerencias registradas a través de este canal son revisadas, analizadas e investigadas por el Órgano de Compliance Penal, y se garantiza la protección de los denunciantes contra represalias, discriminación o sanciones disciplinarias.



0 denuncias en 2023

Lantania cuenta con un Sistema Disciplinario para los casos en que, después de investigaciones apropiadas, se confirma la existencia de conductas delictivas y/o contrarias a nuestros valores corporativos. Las sanciones estipuladas en este sistema se aplican en función de la gravedad del incumplimiento (leve, grave o muy grave), incluyendo la posibilidad de suspensión del empleo para los empleados y la terminación de relaciones comerciales para terceros. En caso de que sea necesario, tomaremos medidas para prevenir la repetición de hechos similares.

En el transcurso del año 2023, no hemos recibido ninguna denuncia a través del canal establecido por Lantania.



11.

Nuestro impacto y relación con la sociedad

S3-4, S3-5

Las diversas líneas de negocio de Lantania, que se centran en infraestructuras, agua y energía, tienen un impacto directo en las áreas donde se desarrollan, especialmente en las comunidades locales donde se ubican dichos proyectos. Estos proyectos aportan múltiples beneficios a la sociedad, como mejoras en las infraestructuras y la calidad de vida de las poblaciones locales. Además, en la medida de lo posible, fomentamos el empleo local mediante la contratación directa de personal y colaboración con empresas locales en la cadena de suministro.

11.1

Impacto social

GRI 3-3, GRI 413-1, S3-1

En Lantania queremos dar ejemplo y colaborar con aquellos que se encuentran en situaciones más desfavorecidas. Por esta razón, nos hemos fijado en distintos proyectos que la sociedad ha impulsado, aportando nuestro pequeño grano de arena:

Fundación Conexus

La Fundación Conexus Madrid-Comunitat Valenciana es una organización empresarial privada, sin ánimo de lucro, independiente y plural, que nace como punto de encuentro de personas y empresas con dos elementos en común: su estrecha vinculación con la Comunidad Valenciana y su implantación, presencia o intereses en Madrid.

**Patrocinamos el primer equipo español que correrá el Dakar en moto eléctrica**

Green Power Team está liderado por el piloto Francisco Gómez Pallas, Fran Pallas, que correrá la 46ª edición del Dakar en la categoría 'Mission 1000' creada para los vehículos 100% sostenibles.

La categoría 'Mission 1000' se ha puesto en marcha en el marco del programa Dakar Future cuyo objetivo es alcanzar en 2030 un 100% de energías alternativas en el rally.

Asociación Motoclub Caminos

La Asociación Motoclub Caminos Madrid tiene como objeto crear un lugar de encuentro para los colegiados y amigos que disfrutan de la moto como instrumento para conocer lugares, su gente y su cultura, y ayudar a mejorar la seguridad vial desde varios ámbitos, información, formación y concienciación a conductores de moto.

Fundación IESE

La Fundación IESE tiene como misión el impulso de iniciativas que favorezcan el desarrollo de las personas mediante la formación en los valores de la excelencia y la superación.

Programa de formación para personas desempleadas

En el marco del proyecto del parque fotovoltaico de Emín, se ha llevado a cabo un programa de formación dirigido a personas desempleadas, con la participación de 120 individuos (73 hombres y 47 mujeres). El 86% de los participantes se encontraba en situación de desempleo. La formación abordó temas como el montaje mecánico de estructuras y paneles, componentes eléctricos de una central fotovoltaica, y prácticas correspondientes. Además, se impartieron cursos de Prevención de Riesgos Laborales centrados en trabajos específicos del sector, como instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica. Este enfoque integral busca no solo fortalecer las habilidades técnicas, sino también promover la seguridad laboral y facilitar la inserción laboral de los participantes en el sector de la energía solar.

Educación y sostenibilidad

Construimos el Colegio de Educación Infantil y Primaria Isabel de Basilea en Burgos.

Características del proyecto:

- Superficie total de 1.800 m².
- Capacidad para albergar a 450 alumnos, divididos entre 150 de educación infantil y 300 de primaria.
- Instalaciones que incluyen aulas especializadas, salas de informática, música e idiomas, y espacios de uso múltiple.
- Zona exterior con área de juegos, pista polideportiva, aparcamiento y jardines.
- Instalación fotovoltaica en la cubierta de 30 kW y un sistema de geotermia con 26 sondeos de 150 m de profundidad.

**Salud y sostenibilidad:**

Conservación de hospitales: Gregorio Marañón y 12 de Octubre



11.2

Aseguramos la calidad

A través de nuestro Sistema de Gestión Integrado, cumplimos con la norma UNE EN ISO 9001:2015. Esta norma estandarizada, que se relaciona con el Sistema de Gestión de la Calidad, nos permite mejorar nuestros productos y servicios, además de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas futuras.



Para asegurar la conformidad con los requisitos de la norma UNE EN ISO 9001: 2015, así como con los requisitos adicionales adoptados por Lantania, realizamos de manera anual una auditoría externa por una parte independiente.

En la auditoría externa realizada en 2023 no se han detectado no conformidades relativas a la calidad.

11.3

Grupos de interés

GRI 2-29, S2-3, S3-2

Nuestra actividad implica una colaboración activa con diversos grupos de interés, tanto internos como externos, para llevar a cabo proyectos exitosos. Establecemos canales de comunicación efectivos, como la interacción con los ayuntamientos de las comunidades donde operamos, para informar sobre cuestiones que puedan afectar a la comunidad local, como el inicio y finalización de obras y posibles impactos en el tráfico y el medio ambiente.

Grupos de interés

Parte interesada	Descripción	Principales herramientas de Diálogo
Accionistas	Los accionistas, al ser propietarios parciales de una empresa, tienen un interés directo en su desempeño financiero y estratégico, influyendo a través de su participación en asambleas y su búsqueda de retornos de inversión	Reuniones Consejo de Administración Correo electrónico Informe anual Informe Balance de Cuentas
Alta dirección	La alta dirección de una empresa comprende a los ejecutivos clave responsables de establecer la visión estratégica, tomar decisiones cruciales y dirigir las operaciones diarias, liderando al equipo hacia el logro de metas y objetivos corporativos	Reuniones de dirección Informe anuales Correo electrónico
Empleados	Los empleados conforman la fuerza laboral de una empresa, desplegando habilidades y conocimientos para llevar a cabo las tareas operativas, contribuyendo al funcionamiento diario y al cumplimiento de los objetivos corporativos	Reuniones Tablones Correos electrónicos Buzón de Sugerencias Mandos intermedios Mail Canal de denuncias Intranet
Clientes	Los clientes son la piedra angular de cualquier negocio, representando la razón de ser de la empresa al adquirir productos o servicios, siendo su satisfacción el objetivo principal para construir relaciones a largo plazo y fomentar la lealtad hacia la marca	Reuniones Correos electrónicos Buzón de Sugerencias Mandos intermedios Mail Canal de denuncias Encuestas Página web
Comité de empresa	El comité de empresa actúa como representante de los trabajadores, abogando por sus intereses y derechos laborales, siendo un canal de comunicación crucial entre la dirección y los empleados para negociar condiciones laborales y fomentar un ambiente de trabajo justo y colaborativo	Reuniones Tablones Correos electrónicos Buzón de Sugerencias Mandos intermedios Mail Canal de denuncias Intranet
Proveedores	Los proveedores son socios comerciales fundamentales para una empresa, suministrando materias primas, servicios o productos clave, y desempeñando un papel crucial en la cadena de suministro	Reuniones. Correos electrónicos. Buzón de Sugerencias. Mandos intermedios Mail canal denuncias@lantania.es Encuestas Página web
Subcontratistas	Los subcontratistas son entidades externas contratadas por una empresa para llevar a cabo tareas o servicios específicos	Reuniones Correos electrónicos Buzón de Sugerencias Mandos intermedios Mail Canal de denuncias Encuestas Página web

Proveedores de servicios	Los proveedores de servicios son compañías o individuos que ofrecen soluciones especializadas, como servicios de consultoría, tecnología, mantenimiento, entre otros, complementando las operaciones de una empresa	Reuniones. Correos electrónicos. Buzón de Sugerencias. Mandos intermedios canaldenuncias@lantania.es Encuestas Página web
Entidades Financieras	Las entidades financieras son instituciones que ofrecen una variedad de servicios, como préstamos, cuentas bancarias, inversiones y asesoramiento financiero	a) Página web b) Reuniones presenciales c) Contacto telefónico canal de quejas y sugerencias d) Correo electrónico
Otras administraciones	Las otras administraciones pueden referirse a entidades gubernamentales, organizaciones regulatorias o autoridades locales que interactúan con las empresas	a) Página web b) Reuniones presenciales c) Contacto telefónico canal de quejas y sugerencias d) Correo electrónico
Medios de comunicación	Los medios de comunicación son plataformas que incluyen prensa televisión, radio, internet y redes sociales, entre otros, que transmiten información y noticias a audiencias masivas	a) Página web b) Reuniones presenciales c) Contacto telefónico canal de quejas y sugerencias d) Correo electrónico e) Entrevistas y comunicados
Comunidades locales	Las comunidades locales son grupos de individuos que viven en áreas geográficamente cercanas y comparten intereses, recursos y valores comunes	a) Página web b) Reuniones presenciales c) Contacto telefónico canal de quejas y sugerencias d) Correo electrónico
ONGs y otros miembros de la sociedad civil	Las ONGs y otros miembros de la sociedad civil son entidades independientes que se dedican a causas sociales, medioambientales, de derechos humanos y otros aspectos relevantes para la sociedad	a) Página web b) Reuniones presenciales c) Contacto telefónico canal de quejas y sugerencias d) Correo electrónico
Comité de Seguridad y salud	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es una instancia dentro de una empresa dedicada a velar por las condiciones laborales seguras y saludables de los empleados	a) Reuniones presenciales b) Correo electrónico c) Canal de denuncias d) Buzón de sugerencias e) Intranet f) Reuniones comité

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la comunicación, utilizamos este informe para compartir información relevante con nuestros grupos de interés. Fomentamos la participación a través de encuestas de satisfacción y psicosociales, y hemos establecido canales sólidos y accesibles de comunicación.

11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes

S3-3, S4-1, S4-4, S4-5

Los clientes son la base del éxito para comprender sus necesidades, escuchar sus inquietudes y adelantarse a sus necesidades son objetivos prioritarios de la compañía para lograr establecer relaciones de calidad.

Para ello, disponemos de un procedimiento específico para evaluar la satisfacción de nuestras partes interesadas. Este procedimiento establece la realización de un seguimiento del nivel de satisfacción de los propios clientes a través de encuestas en diferentes áreas. A partir de dicha información, se establecen acciones para la mejora de dicha satisfacción, si fuera necesario. Dichas encuestas se realizan a dos grupos de interés, proveedores y clientes.

Metodología para el análisis de la satisfacción de cliente

La Dirección, junto con los directores de los Departamentos de Sistema de Gestión Integrado, establecerá la metodología para la evaluación de la satisfacción de las partes interesadas. Los pasos incluyen la preparación, ejecución, toma de decisiones y seguimiento del proceso. La evaluación se realiza mediante cuestionarios con preguntas de respuesta múltiple, incluyendo al menos una pregunta abierta. Se segmenta por áreas de negocio para obtener una visión detallada de cada servicio prestado.

En la ejecución, se utilizan herramientas digitales o correo electrónico para recopilar la satisfacción de clientes y proveedores, considerando diferentes áreas de la empresa. Los empleados también son evaluados mediante encuestas digitales o correo electrónico.

Las conclusiones del informe, junto con incidencias y sugerencias, pueden generar acciones de mejora. La dirección las aprueba tras evaluar su viabilidad económica y técnica. Se designan responsables para implementar estas acciones y garantizar su efectividad.

Anualmente, se elabora un informe de satisfacción de las partes interesadas con datos del análisis, enviado a la dirección y responsables de cada área de negocio.



Grado de satisfacción de clientes:
7,9

Grado de satisfacción de proveedores y subcontratistas:
8



Sistema de reclamaciones

S2-2, S4-3, GRI 2-26

Nuestra meta en Lantania es satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, especialmente enfocándonos en la satisfacción del cliente al brindar nuestros servicios. Para lograrlo, consideramos crucial mantener un contacto frecuente con todas las partes interesadas de la empresa, utilizando diversos canales de comunicación:



Presentando el modelo oficial de reclamaciones y sugerencias de Lantania en cualquier centro/ obra de la organización.



Llamando al teléfono:
910 35 35 86



Correo electrónico:
quejas.y.sugerencias@lantania.com



Vía web:
www.lantania.com



Redes sociales:
Twitter y LinkedIn

En Lantania, canalizamos todas las reclamaciones presenciales al Departamento de Sistema de Gestión Integrado mediante el correo quejas.y.sugerencias@lantania.com. Estas reclamaciones se abordan y gestionan como "no conformidades", siguiendo las directrices establecidas en el procedimiento de gestión de no conformidades y acciones correctivas.

Bajo ninguna circunstancia se aceptarán descalificaciones personales, juicios de valor u otras afirmaciones que no estén debidamente fundamentadas, siempre respetando la dignidad personal y profesional de todos los miembros de la empresa. Las quejas que no cumplan con esta normativa serán anuladas de inmediato y no serán tramitadas.

Durante 2023 no se han recibido reclamaciones por ninguno de los canales habilitados por la empresa.

Comunicación

S4-2

En Lantania, contamos con un procedimiento interno de comunicación que utiliza diversos canales tanto para comunicaciones internas como externas.

Las comunicaciones internas se llevan a cabo a través de una variedad de canales, incluyendo nuestra intranet, formulario de quejas y sugerencias, plataformas informáticas como Docuten, notas de servicio interno, correspondencia interna, tablón de anuncios, buzón de sugerencias telemático, canales de denuncia y comunicación, correo electrónico, comunicación verbal, reuniones, informes, videoconferencias, comunicaciones personales y telefónicas, entre otros.

Por otro lado, las comunicaciones externas se realizan a través de canales como nuestra página web (<http://www.lantania.com>), notas de prensa, plataformas de coordinación y control documental como Obralia, reuniones, correo electrónico, catálogos, publicaciones, correo postal, fax, comunicación telefónica, visitas programadas, libro de órdenes e incidencias, y requerimientos de inspección de trabajo/gabinetes territoriales.

Cuando recibimos una comunicación externa pertinente de alguna de nuestras partes interesadas externas, el responsable del área afectada, o la persona designada por él, tras evaluarla, decide la mejor acción a tomar para responder a dicha comunicación. Si se considera que la comunicación involucra a otros departamentos, esta se traslada a los mismos para asegurar una respuesta oportuna.

Es una obligación responder a todas las comunicaciones pertinentes provenientes de nuestras partes interesadas externas.

Protección de datos de carácter personal

GRI 3-3, GRI 418-1

En Lantania, la seguridad de la información de nuestros clientes es una prioridad fundamental. Por este motivo, contamos con profesionales externos a nuestra organización que garantizan la aplicación de los principios básicos establecidos y desarrollados en la legislación actual sobre protección de datos y derechos digitales.

Hemos implementado diversas medidas de seguridad con los siguientes objetivos en mente:



Además, disponemos de un Delegado de Protección de Datos. Este delegado se encarga de asegurar el cumplimiento normativo en esta materia, asesorar a todos los empleados de Lantania y garantizar la seguridad y eficacia de las medidas adoptadas.

Durante 2023 no se han recibido quejas relativas a protección de datos de carácter personal.



la,

la,

Anexos

Anexo I. Sobre este informe

Anexo II. Trazabilidad

Anexo III. Indicadores cuantitativos

Anexo IV. Información de contacto

Anexo I

Sobre este informe

IRO-2, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

La información expuesta en el presente informe recoge el Estado de Información No Financiera 2023 para las siguientes sociedades:

_____	Grupo Lantania, S.A.;
_____	Lantania, S.A.U.;
_____	Lantania Aguas, S.L.U.;
_____	• Lantania Aguas, S.L.U. Sucursal Colombia
_____	Deisa Industria Water Solutions, S.L.U. (en adelante Deisa);
_____	Traviesas y prefabricados de Aragón, S.L.U. (en adelante Typsa);
_____	DSV Empresa Constructora y Ferroviaria, S.L.U. (en adelante DSV);
_____	Indania Proyectos Industriales, S.L.U. (en adelante Indania);
_____	Balzola Polska SP. ZO.O.
_____	Lantapor Inversiones, S.U. (en adelante Lantapor);
_____	Abengoa Energy, S.A.
_____	Desalination Partners, S.L.
_____	Obras y Proyectos Gestilar, S.L. (en adelante Gestilar).

Las entidades nombradas anteriormente constituyen el perímetro de consolidación. A lo largo del informe serán nombradas en función de lo detallado anteriormente.

La ausencia de información sobre los residuos generados, consumos de agua, consumos energéticos, huella de carbono, horas de formación, materias primas y accidentabilidad de las sociedades Lantapor Inversiones S.U., Abengoa Energy S.A., Desalination Partners S.L., y Gestilar Obras y Proyectos S.L. se debe a que hoy por hoy no consta que esa información esté integrada en nuestro sistema. Asimismo, es importante señalar que los datos de accidentabilidad, materias primas de Balzola Polska SP. ZO.O. tampoco han sido reportados por las mismas razones mencionadas anteriormente.

El ejercicio analizado corresponde al periodo entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre del 2023 (en adelante, ejercicio).

Se presenta con carácter anual, siendo el ejercicio tratado en este informe el tercero en llevarse a cabo.

Este documento forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Lantania, dando respuesta a la Ley 11/2018,

de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la elaboración del presente informe se han tenido en cuenta los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) reconocidos internacionalmente, y el análisis de materialidad desarrollado por la organización, con lo que se pretende dar respuesta a los temas materiales de la compañía y de los diferentes grupos de interés. Como novedad, en este informe se da respuesta a los estándares ESRS elaborados por EFRAG para cumplir con la nueva directiva de información de sostenibilidad, así como se aportan las cifras de alineamiento para los objetivos climáticos, dando cumplimiento al Reglamento de Taxonomía de la UE.

Lantania realiza una verificación externa del presente Estado de Información No Financiera 2023, respetando el principio de independencia.

Anexo II

Trazabilidad

Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad

Contenido	Requerimientos	Referencia	Indicador GRI
Contenidos generales			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)		
	Presencia geográfica	2.1 Grupo Lantania	
	Mercados en los que opera	2.1.1 Líneas de negocio	2-1, 2-6, 2-22
	Objetivos y estrategias	2.1.3 Presencia internacional	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.1.4 Misión, visión y valores	
Materialidad	Análisis de materialidad	3.3 Análisis de materialidad	2-14, 2-29, 3-1, 3-2
Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Todo el documento	2-23 3-3
Resultados	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Todo el documento	3-3
Riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Todo el documento	2-12, 2-24, 3-3, 201-2

Cuestiones medioambientales			
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	4.1 Gestión ambiental	3-3
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.1 Gestión ambiental	3-3
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4.1 Gestión ambiental	3-3, 2-27, 201-2
	Aplicación del principio de precaución	4.1 Gestión ambiental	3-3
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4.1 Gestión ambiental	3-3, 2-27, 201-2
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4.2 Lucha contra el cambio climático. La contaminación lumínica y acústica no son temas materiales para Lantania	3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales	3-3, 301-1, 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, 303-1a, 303-2, 303-4
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No es material para Lantania	-
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales	3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
	Consumo de materias primas	4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales	301-1, 301-2
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (materias primas)	4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales	301-1, 301-2
	Consumo, directo e indirecto, de energía	4.2 Lucha contra el cambio climático	3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	4.2 Lucha contra el cambio climático	3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-5
	Uso de energías renovables	4.2 Lucha contra el cambio climático	3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-5

Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	4.2 Lucha contra el cambio climático	3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.2 Lucha contra el cambio climático	201-2
	Las 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	4.2 Lucha contra el cambio climático	3-3, 201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.4 Protección de la biodiversidad	3-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.4 Protección de la biodiversidad	3-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4
Cuestiones relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	5.1 Talento Anexo III. Indicadores cuantitativos	3-3, 2-7, 405-1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Anexo III. Indicadores cuantitativos	3-3, 2-7, 405-1
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Anexo III. Indicadores cuantitativos	3-3, 2-7, 405-1
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Anexo III. Indicadores cuantitativos	401-1
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Anexo III. Indicadores cuantitativos	3-3, 2-21, 405-2
	Brecha salarial	6.2 Diversidad de género	3-3, 405-2
	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	Anexo III. Indicadores cuantitativos	2-19, 2-20
	Implantación de políticas de desconexión laboral	5.1 Talento	3-3, 401-2
	Empleados con discapacidad	6.1 Diversidad funcional	405-1
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Anexo III. Indicadores cuantitativos
Número de horas de absentismo		Anexo III. Indicadores cuantitativos	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		5.2 Beneficios para empleados Anexo III. Indicadores cuantitativos	3-3, 401-2

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, CRE6
	Número de accidentes de trabajo por sexo	Anexo III. Indicadores cuantitativos	403-9, 403-10
	Tasa de frecuencia por sexo	Anexo III. Indicadores cuantitativos	403-9, 403-10
	Tasa de gravedad por sexo	Anexo III. Indicadores cuantitativos	403-9, 403-10
	Enfermedades profesionales	Anexo III. Indicadores cuantitativos	403-9, 403-10
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	5.4 Relaciones laborales y diálogo social	3-3, 2-30, 407-1
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.4 Relaciones laborales y diálogo social	2-30
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	5.4 Relaciones laborales y diálogo social	2-30
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	5.3 Formación 7.1 Formación en seguridad y salud	3-3, 205-2, 403-5, 404-1, 404-2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.3 Formación	3-3, 205-2, 403-5, 404-1, 404-2
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	6.1 Diversidad funcional	3-3, 405-1
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.2 Diversidad de género	3-3, 405-1
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	6.2 Diversidad de género	3-3
	Medidas adoptadas para promover el empleo	6.2 Diversidad de género	3-3
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	6.2 Diversidad de género	2-26, 3-3
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	6.2 Diversidad de género	2-23, 3-3
Respeto de los derechos humanos			
Debida diligencia	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	8. Derechos humanos	2-23, 2-25, 3-3, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	8. Derechos humanos	2-25, 3-3, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1

Convenios fundamentales	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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.	8. Derechos humanos	2-25, 3-3, 407-1
Denuncias por vulneración de DDHH	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	8. Derechos humanos	2-25, 2-26, 3-3, 406-1, 411-1
Corrupción y soborno			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	10. Lucha contra la corrupción y el soborno	2-23, 2-26, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1
Blanqueo de capitales	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	10. Lucha contra la corrupción y el soborno	2-23, 2-26, 3-3
Aportaciones	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	11.1 Impacto social	201-1
Sociedad			
Desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio	11.1 Impacto social	413-1
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	11.1 Impacto social	2-29, 413-1
	Acciones de asociación o patrocinio	3.1.1 Alianzas estratégicas 11.1 Impacto social	2-28
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	9.3 Estrategia de compras sostenibles	407-1, 408-1, 409-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	9.1 Homologación de proveedores 9.3 Estrategia de compras sostenibles	407-1, 408-1, 409-1
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	9.1 Homologación de proveedores	2-6, 3-3, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes	3-3, 418-1
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes	3-3, 418-1
Fiscalidad	Beneficios obtenidos país por país	2.2.1 Información fiscal	207-4
	Impuestos sobre beneficios pagados	2.2.1 Información fiscal	207-4
	Subvenciones públicas recibidas	2.2.1 Información fiscal	201-4, 207-4

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

Lantania ha realizado este informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

GRI 1 empleado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar sectorial GRI empleado

G4

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		Estándar Sectorial GRI relacionado
			Razón	Explicación	
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	2.1 Grupo Lantania			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2.1 Grupo Lantania Anexo I. Sobre este informe			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Anexo I. Sobre este informe			
	2-4 Actualización de la información	Anexo I. Sobre este informe			
	2-5 Verificación externa	Anexo I. Sobre este informe			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.1 Grupo Lantania 2.1.1 Líneas de negocio			
	2-7 Empleados	5.1 Talento			
	2-8 Trabajadores que no son empleados		Información no disponible	No se disponen de registros de personal subcontratado	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	2.1.2 Gobierno corporativo			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2.1.2 Gobierno corporativo			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	2.1.2 Gobierno corporativo			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.1.2 Gobierno corporativo			
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.1.2 Gobierno corporativo			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.1.2 Gobierno corporativo			
	2-15 Conflictos de interés		Información no disponible		
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Canal de denuncias			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		Información no disponible		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Información no disponible		
	2-19 Políticas de remuneración		Información no disponible		

	2-20 Proceso para determinar la remuneración		Información no disponible
	2-21 Ratio de compensación total anual		Restricciones de confidencialidad No se reporta este indicador por tratarse de información confidencial
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Carta del presidente 3.3.1 Plan de sostenibilidad	
	2-23 Compromisos y políticas	3.4 Sistema de gestión integrado 8. Derechos humanos	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8. Derechos humanos	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	8. Derechos humanos	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	8. Derechos humanos Canal de denuncias Sistema de reclamaciones	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	4.1 Gestión ambiental	
	2-28 Afiliación a asociaciones	3.1.2 Alianzas estratégicas y colaboraciones	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	11.3 Grupos de interés	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	5.4 Relaciones laborales y diálogo social	
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	3.3 Análisis de materialidad	
	3-2 Lista de temas materiales	3.3 Análisis de materialidad	
Desempeño económico			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		Información no disponible
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información no disponible
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Información no disponible
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Información no disponible
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	2.2.1 Información fiscal	
Presencia en el mercado			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	No es material	

GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	No es material
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	No es material
Impactos económicos indirectos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	No es material
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	No es material
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	No es material
Prácticas de abastecimiento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	No es material
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	No es material
Anticorrupción		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
Competencia desleal		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Información no disponible
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Información no disponible
Fiscalidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.2.1 Información fiscal
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	2.2.1 Información fiscal
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Información no disponible
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	Información no disponible
	207-4 Presentación de informes país por país	2.2.1 Información fiscal

Materiales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Consumo de materias primas
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Consumo de materias primas
	301-2 Insumos reciclados	Información no disponible
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	Dada la naturaleza de los productos y servicios comercializados por Lantania, este indicador no es de aplicación.
Energía		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Consumos energéticos
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Consumos energéticos
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	Consumos energéticos
	302-3 Intensidad energética	Consumos energéticos
	302-4 Reducción del consumo energético	Consumos energéticos
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	
	CRE1 Intensidad energética de edificios	
Efluentes y residuos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Consumos y gestión del agua
GRI 303: Efluentes y residuos 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Consumos y gestión del agua
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Consumos y gestión del agua
	303-3 Extracción de agua	Información no disponible
	303-4 Vertidos de agua	Información no disponible
	303-5 Consumo de agua	Consumos y gestión del agua
	CRE2 Intensidad de agua de edificios	Información no disponible
Biodiversidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	4.4 Protección de la biodiversidad

GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones 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	4.4 Protección de la biodiversidad	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		Información no disponible
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	4.4 Protección de la biodiversidad	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	4.4 Protección de la biodiversidad	

Emisiones

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Huella de carbono	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Huella de carbono	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Huella de carbono	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		Información no disponible
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Información no disponible
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Huella de carbono	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Información no disponible
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		Información no disponible
	CRE3 Intensidad de las emisiones de gases con efecto invernadero procedente de edificios		
CRE4 Intensidad de las emisiones de gases con efecto invernadero procedente de nuevas edificaciones y reurbanización			

Residuos

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión de residuos	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión de residuos	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión de residuos	
	306-3 Residuos generados	Gestión de residuos	

	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Gestión de residuos	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Gestión de residuos	
	CRE5 Terrenos recuperados y en necesidad de rehabilitación		

Evaluación ambiental de proveedores

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	9.1 Homologación de proveedores	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	9.1 Homologación de proveedores	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Información no disponible

Empleo

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5. Nuestro capital humano	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Anexo III. Indicadores cuantitativos	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.2 Beneficios para empleados	
	401-3 Permiso parental	Anexo III. Indicadores cuantitativos	

Relaciones trabajador-empresa

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	-	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Se aplica lo dictado por convenio	

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación e incidentes	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	

	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	7.1 Formación en seguridad y salud	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Anexo III. Indicadores cuantitativos	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Anexo III. Indicadores cuantitativos	
	CRE6 Porcentaje de la organización que opera en cumplimiento verificado con un sistema de gestión de seguridad y salud reconocido internacionalmente	7. Seguridad, salud y bienestar laboral	
Formación y educación			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.3 Formación	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	5.3 Formación	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.3 Formación	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Información no disponible
Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6. Diversidad, igualdad e inclusión	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6. Diversidad, igualdad e inclusión	
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.2 Diversidad de género	
No discriminación			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8. Derechos humanos	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	8. Derechos humanos	
Libertad de asociación y negociación colectiva			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.2 Relaciones laborales y diálogo social	

GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.2 Relaciones laborales y diálogo social 8. Derechos humanos	
	Trabajo infantil		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8. Derechos humanos	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	8. Derechos humanos	
Trabajo forzoso u obligatorio			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8. Derechos humanos	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	8. Derechos humanos	
Prácticas en materia de seguridad			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	No es material	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No es material	
Derechos de los pueblos indígenas			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Información no disponible	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Información no disponible	
Comunidades locales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11.1 Impacto social	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	11.1 Impacto social	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales		Información no disponible
Evaluación social de los proveedores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	9.1 Homologación de proveedores	

GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	9.1 Homologación de proveedores	
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Información no disponible
Política pública			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	Lantania no realiza contribuciones a partidos y/o representantes políticos	
Salud y seguridad de los clientes			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	No es material	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	No es material	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No es material	
Marketing y etiquetado			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	No es material	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	No es material	
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No es material	
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No es material	
	CRE8 Tipo y número de certificaciones, clasificaciones y sistemas de etiquetado en materia de sostenibilidad para las nuevas construcciones, gestión, ocupación y reconstrucción	No es material	
	Privacidad del cliente		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Protección de datos de carácter personal	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Protección de datos de carácter personal	

Índice de contenidos NEIS

Bloque / Estándar	Sección	Indicador	Apartado en el informe	
NEIS 2 Información general	Gobernanza	GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	2.1.2 Gobierno corporativo	
		GOV-2 - Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos	2.1.2 Gobierno corporativo	
		GOV-3 - Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	Información no disponible	
		GOV-4 - Declaración sobre la diligencia debida	2.1.2 Gobierno corporativo	
		GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	2.1.2 Gobierno corporativo	
	Estrategia	SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	2.1 Grupo Lantania	
		SBM-2 - Intereses y opiniones de las partes interesadas	3.3 Análisis de materialidad	
		SBM-3 - Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3.3 Análisis de materialidad	
	Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades	IRO-1 - Descripción del proceso para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.3.1 Plan de sostenibilidad	
		IRO-2 - Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa	Anexo I. Sobre este informe	
	NEIS Medioambiente	Cambio climático	E1-1 - Plan de transición para la mitigación del cambio climático	4.2 Lucha contra el cambio climático
			E1-2 - Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	4.2 Lucha contra el cambio climático
			E1-3 - Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	4.2 Lucha contra el cambio climático
			E1-4 - Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	4.2 Lucha contra el cambio climático
			E1-5 - Consumo y combinación energéticos	Consumos energéticos
E1-6 - Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales			Huella de carbono	
E1-7 - Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono			Información no disponible	
E1-8 - Sistema de fijación del precio interno del carbono			Información no disponible	
E1-9 - Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático			Información no disponible	

Contaminación	E2-1 - Políticas relacionadas con la contaminación	Información no disponible
	E2-2 - Actuaciones y recursos relacionados con la contaminación	Información no disponible
	E2-3 - Metas relacionadas con la contaminación	Información no disponible
	E2-4 - Contaminación del aire, el agua y el suelo	Información no disponible
	E2-5 - Sustancias preocupantes y sustancias extremadamente preocupantes	Información no disponible
	E2-6 - Efectos financieros potenciales de los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la contaminación	Información no disponible
Agua y recursos marinos	E3-1 - Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	Consumo y gestión del agua
	E3-2 - Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	Consumo y gestión del agua
	E3-3 - Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	Consumo y gestión del agua
	E3-4 - Consumo de agua	Consumo y gestión del agua
	E3-5 - Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con los recursos hídricos y marinos	Información no disponible
Biodiversidad y ecosistemas	E4-1 - Plan de transición y examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio	4.4 Protección de la biodiversidad
	E4-2 - Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	4.4 Protección de la biodiversidad
	E4-3 - Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	4.4 Protección de la biodiversidad
	E4-4 - Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	Información no disponible
	E4-5 - Parámetros de incidencia relacionados con los cambios de la biodiversidad y de los ecosistemas	4.4 Protección de la biodiversidad
	E4-6 - Efectos financieros previstos de los riesgos y las oportunidades relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	Información no disponible
Uso de recursos y economía circular	E5-1 - Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales
	E5-2 - Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	4.3 Economía circular, gestión de recursos naturales y uso de materiales
	E5-3 - Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	Gestión de residuos
	E5-4 - Entradas de recursos	Gestión de residuos
	E5-5 - Salidas de recursos	Gestión de residuos
	E5-6 - Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	Información no disponible

NEIS Gobernanza	Conducta empresarial	G1-1- Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
		G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	9. Cadena de suministro sostenible
		G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
		G1-4 - Casos de corrupción o soborno	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
		G1-5 - Influencia política y actividades de los grupos de presión	10. Lucha contra la corrupción y el soborno
		G1-6 - Prácticas de pago	Información no disponible
NEIS Social	Trabajadores propios	S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio	5. Nuestro capital humano
		S1-2 - Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	5.4 Relaciones laborales y diálogo social
		S1-3 - Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes	8. Derechos humanos
		S1-4 -Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y la eficacia de dichas actuaciones	5. Nuestro capital humano
		S1-5 - Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	5. Nuestro capital humano
		S1-6 - Características de los asalariados de la empresa	5.1 Talento Anexo III. Indicadores cuantitativos
		S1-7 - Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	No se disponen de registros de personal subcontratado
		S1-8 - Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	5.4 Relaciones laborales y diálogo social
		S1-9 - Parámetros de diversidad	6. Diversidad, igualdad e inclusión
		S1-10 - Salarios adecuados	8. Derechos humanos
		S1-11 - Protección social	Anexo III. Indicadores cuantitativos
		S1-12- Personas con discapacidad	6.1 Diversidad funcional
		S1-13 - Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	5.3 Formación
		S1-14 - Parámetros de salud y seguridad	7. Seguridad, salud y bienestar laboral Anexo III. Indicadores cuantitativos
		S1-15 - Parámetros de conciliación laboral	Anexo III. Indicadores cuantitativos

	S1-16 - Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)	6.2 Diversidad de género Anexo III. Indicadores cuantitativos
	S1-17 - Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	8. Derechos humanos
Trabajadores en la cadena de valor	S2-1 - Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	8. Derechos humanos
	S2-2 - Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	Sistema de relaciones
	S2-3 - Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	11.3 Grupos de interés
	S2-4 - Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	9. Cadena de suministro sostenible
	S2-5 - Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	9. Cadena de suministro sostenible
Colectivos afectados	S3-1 - Políticas relacionadas con los colectivos afectados	11.1 Impacto social
	S3-2 - Procesos para colaborar con los colectivos afectados en materia de incidencias	11.3 Grupos de interés
	S3-3 - Procesos para remediar los impactos negativos y canales para que las comunidades afectadas planteen sus preocupaciones	Sistema de relaciones
	S3-4 - Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los colectivos afectados, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los colectivos afectados y eficacia de dichas actuaciones	8. Derechos humanos 11. Nuestro impacto y relación con la sociedad
	S3-5 - Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	8. Derechos humanos 11. Nuestro impacto y relación con la sociedad
Consumidores y usuarios finales	S4-1 - Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes
	S4-2 - Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias	Comunicación
	S4-3 - Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	Sistema de reclamaciones
	S4-4 - Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes
	S4-5 - Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	11.3.1 Satisfacción de nuestros clientes

Anexo III

Indicadores cuantitativos 2023

Recursos Humanos

GRI 2-7, S1-6

Número de empleados por sexo y país

País	Hombre	Mujer	Total
España	556	126	682
Colombia	25	2	27
Polonia	49	31	80
Arabia	7	2	9
Portugal	7		7
Total	644	161	805

Número de empleados por sexo y nacionalidad

País	Hombre	Mujer	Total
Arabia	7	3	10
Argentina	1		1
Bolivia		1	1
Bulgaria		1	1
Colombia	27	2	29
Cuba		1	1
Ecuador	1		1
España	520	119	639
Francia	1		1
Marruecos	5		5
Nueva Zelanda	1		1
Perú	15		15
Polonia	49	32	81
Portugal	8		8
República Dominicana	1		1
Rumania	5	1	6
Suiza	1		1
Ucrania	1		1
Uruguay		1	1
Venezuela	1		1
Total	644	161	805



GRI 405-1, S1-9

Número de empleados por sexo

Ssexo	2022*	2023
Hombre	458	644
Mujer	86	161
Total	544	805

* En el ejercicio 2022 no se incluyeron datos de platilla de Obras y Proyectos Gestilar S.L.

Número de empleados por edad

Rango de edad	2023
Menos de 35 años	150
Entre 35 y 50 años	399
Más de 50 años	256
Total	805

Número de empleados por tipo de contrato y jornada laboral 2023

Tipo de contrato/tipo de jornada	Completa	Parcial	Total
Indefinido	720	2	722
Temporal	72	11	83
Total	792	13	805

Número de empleados y modalidades de contrato desglosados por sexo y región 2023

Tipo de contrato	Indefinido		Total indefinido	Temporal		Total temporal	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Países / Sexo							
España	504	119	623	53	7	60	683
Polonia	49	31	80				80
Colombia	10	2	12	15		15	27
Arabia	7		7		2	2	9
Portugal				6		6	6
Total	570	152	722	74	9	83	805

Número de empleados y tipo de jornada laboral desglosados por sexo y región 2023

Tipo de jornada	Completa		Total completa	Parcial		Total parcial	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Países / Sexo							
España	555	114	669	2	11	13	682
Polonia	49	31	80				29
Colombia	25	2	27				81
Arabia	6	3					6
Portugal	7						7
Total	642	150	776	2	11	13	805

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y categoría profesional 2023

Tipo de jornada	Completa		Total completa	Parcial		Total parcial	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Países / Sexo							
1. Titulados superiores	154	79	233	5	2	7	240
Más de 50 años	45	5	50	2		2	52
Entre 30 y 49 años	84	48	132	1	1	2	134
Menos de 30 años	25	26	51	2	1	3	54
2. Titulados medios	97	31	128	6	2	8	136
Más de 50 años	34	3	37	1		1	38
Entre 30 y 49 años	48	19	67	1		1	68
Menos de 30 años	15	9	24	4	2	6	30
3. Jefes adtvo y obra	17	2	19				19
Más de 50 años	14		14				14
Entre 30 y 49 años	3	1	4				4
Menos de 30 años		1	1				1
4. Encargados	83	3	86	6		6	92
Más de 50 años	50	1	51	1		1	52
Entre 30 y 49 años	28	2	30	4		4	34
Menos de 30 años	5		5	1		1	6
5. Oficiales adtvos	40	20	60	2	2	4	64
Más de 50 años	17	5	22	1		1	23
Entre 30 y 49 años	21	13	34	1	2	3	37
Menos de 30 años	2	2	4				4
6. Subalternos	8		8	3		3	11
Más de 50 años	3		3	1		1	4
Entre 35 y 50 años	3		3	1		1	4
Menos de 35 años	2		2	1		1	3
7. Auxiliares adtvos	7	14	21	2	1	3	24
Más de 50 años	1	2	3				3
Entre 35 y 50 años	1	9	10	1		1	11
Menos de 35 años	5	3	8	1	1	2	10
8. Oficial 1ª y 2ª oficio	147	2	149	28		28	177
Más de 50 años	48	1	49	11		11	60
Entre 35 y 50 años	86		86	11		11	97
Menos de 35 años	13	1	14	6		6	20
9. Oficiales 3ª, peón esp.	17	1	18	22	2	24	42
Más de 50 años	8		8	2	1	3	11
Entre 35 y 50 años	4		4	4	1	5	9
Menos de 35 años	5	1	6	16		16	22
Total	570	152	722	74	9	83	805

Promedio anual de jornadas a tiempo completo y parcial por sexo, edad y categoría profesional 2023

Tipo de contrato	Indefinido		Total indefinido	Temporal		Total temporal	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Países / Sexo							
1. Titulados superiores	159	76	235		6	6	241
Más de 50 años	47	5	52				52
Entre 35 y 50 años	85	43	128		6	6	134
Menos de 35 años	27	28	55				55
2. Titulados medios	103	31	134		3	3	137
Más de 50 años	35	3	38				38
Entre 35 y 50 años	50	16	66		3	3	69
Menos de 35 años	18	12	30				30
3. Jefes adtvo y obra	17	2	19				19
Más de 50 años	14		14				14
Entre 35 y 50 años	3	1	4				4
Menos de 35 años		1	1				1
4. Encargados	89	3	92				92
Más de 50 años	51	1	52				52
Entre 35 y 50 años	32	2	34				34
Menos de 35 años	6		6				6
5. Oficiales advtos	41	20	61		1	1	62
Más de 50 años	17	4	21		1	1	22
Entre 35 y 50 años	23	14	37				37
Menos de 35 años	1	2	3				3
6. Subalternos	10		10				10
Más de 50 años	4		4				4
Entre 35 y 50 años	4		4				4
Menos de 35 años	2		2				2
7. Auxiliares advtos	9	13	22	1	1	2	24
Más de 50 años		1	1	1	1	2	3
Entre 35 y 50 años	2	8	10				10
Menos de 35 años	7	4	11				11
8. Oficial 1ª y 2ª oficio	175	2	177	1		1	178
Más de 50 años	58	1	59	1		1	60
Entre 35 y 50 años	98		98				98
Menos de 35 años	19	1	20				20
9. Oficiales 3ª, peón esp.	39	3	42				42
Más de 50 años	10	1	11				11
Entre 35 y 50 años	8	1	9				9
Menos de 35 años	21	1	22				22
Total	642	150	792	2	11	13	805

Remuneraciones

GRI 405-2, S1-16

Remuneración media desagregada por sexo

Sexo	España (Eur)	Arabia (Sar)	Colombia (Cop)	Polonia (Pln)	Portugal (Eur)
Hombre	37.158	193.000	18.756.325	185.617	25.493
Mujer	34.289	147.360	31.085.340	109.838	

Remuneración media desagregada por edad

Edad	España (Eur)	Arabia (Sar)	Colombia (Cop)	Polonia (Pln)	Portugal (Eur)
Más de 50 años	40.768		13.476.977	222.697	23.060
Entre 35 y 50 años	37.190	180.990	34.111.984	179.026	30.622
Menos de 35 años	26.599		17.985.563	113.723	15.105

Remuneración media desagregada por categoría profesional

Categoría profesional	España (Eur)		Arabia (Sar)		Colombia (Cop)		Polonia (Pln)		Portugal (Eur)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1. Titulados superiores	59.644	42.934	294.000	208.000	42.250.000	43.450.680	182.531	115.627	45.000	
2. Titulados medios	45.795	32.520	396.000				212.750	77.400		
3. Jefes adtvo y obra	46.870	30.323								
4. Encargados	37.575	26.250			50.700.000		117.786		32.000	
5. Oficiales advtos	32.837	29.774	181.255	56.400			240.000	103.800	28.000	
6. Subalternos	31.866								20.032	
7. Auxiliares advtos	17.075	20.374			16.900.000	18.720.000		78.000		
8. Oficial 1ª y 2ª oficio	23.425	22.310			33.981.675					
9. Oficiales 3ª, peón esp.	20.054	17.814	18.205		15.347.646				12.310	
Total	37.158	34.289	193.000	147.360	18.756.325	31.085.340	185.617	109.838	25.493	

Altas y bajas

GRI 401-1

Categoría profesional / Edad	Altas			Despidos		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1. Titulados superiores	37	24	61	4	4	8
Más de 50 años	12		12	2	2	4
Entre 30 y 49 años	18	18	36	2	1	3
Menos de 30 años	7	6	13		1	1
2. Titulados medios	36	16	52	11	6	17
Más de 50 años	10	1	11	4		4
Entre 30 y 49 años	19	11	30	6	3	9
Menos de 30 años	7	4	11	1	3	4
3. Jefes adtvo y obra	4		4	2		2
Más de 50 años	2		2	2		2
Entre 30 y 49 años	2		2			
Menos de 30 años						
4. Encargados	31	1	32	11		11
Más de 50 años	12		12	6		6
Entre 30 y 49 años	18	1	19	4		4
Menos de 30 años	1		1	1		1
5. Oficiales adtvos	29	10	39	1	1	2
Más de 50 años	8	2	10			
Entre 30 y 49 años	21	7	28	1	1	2
Menos de 30 años		1	1			
6. Subalternos	4		4			
Más de 50 años	1		1			
Entre 30 y 49 años	2		2			
Menos de 30 años	1		1			
7. Auxiliares adtvos	5	7	12	5	3	8
Más de 50 años						
Entre 30 y 49 años	2	5	7		2	2
Menos de 30 años	3	2	5	5	1	6
8. Oficial 1ª y 2ª oficio	48		48	38	1	39
Más de 50 años	12		12	20		20
Entre 30 y 49 años	26		26	16	1	17
Menos de 30 años	10		10	2		2
9. Oficiales 3ª, peón esp.	43		43	12		12
Más de 50 años	8		8	4		4
Entre 30 y 49 años	18		18	4		4
Menos de 30 años	17		17	4		4
Total	237	58	295	84	15	99

Rotación

Rotación	2022	2023
Plantilla media consolidada	544	805
Bajas	141	193
Rotación	25,9%	24%

Número de permisos por maternidad / paternidad en España*

GRI 401-3, S1-11, S1-15

Sexo	Maternidad	Paternidad	Total
Hombre		15	15
Mujer	4		4
Total	4	15	19

* No se incluye el dato de Obras y Proyectos Gestilar S.L.

Tasa de retorno tras una baja maternal / paternal*

Sexo	Activo	Baja	Total
Hombre		100%	100%
Mujer	100%		100%
Total	100%	100%	100%

* No se incluye el dato de Obras y Proyectos Gestilar S.L.

Tasa de rotación

Sociedades	Incorporaciones	Ceses	Plantilla promedio	%
GRUPO LANTANIA, S.A.	11	9	32,5	27,69%
LANTANIA, S.A.U.	136	109	371,5	29,34%
LANTANIA AGUAS, S.L.	31	23	152,5	15,08%
DESALINATION PARTNERS, S.L.	1	0	0,5	0,00%
Traviesas y prefabricados de Aragon, S.L.	4		19,5	0,00%
DEISA INDUSTRIAL WATER SOLUTIONS S.L			11	0,00%
DSV Constructora y ferroviaria, SL	34	22	29	75,86%
Indania Proyectos Industriales, S.L.	9	3	7	42,86%
LANTANIA AGUAS, SUCURSAL COLOMBIA	17	13	25	52,00%
BALZOLA POLSKA	18	6	76	7,89%
ABENGOA ENERGY	16	1	15	6,67%
LANTAPOR	9		4,5	0,00%
OBRAS Y PROYECTOS GESTILAR, S.L.	9	7	40	17,50%



Seguridad y Salud*

LANTANIA S.A.U.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontratados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	12	14	17%
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	15	22	47%
El número de horas trabajadas	655.640	730.720	11%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables	18,3	19,16	5%

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	8	67%	7	50%
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	2	17%	2	14%
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	2	17%	2	14%
Cortes	0	0%	1	7%
Atrapamientos	0	0%	1	7%
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0	0%	1	7%

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común	29.096	27.272
Contingencia Profesional	2.824	3.160
COVID	1.808	
Horas de absentismo	33.728	30.432

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	12	0	12	14	0	14	17%	0	17%
Índice de incidencia ¹	4.137,9	0	3.648,3	4.375	0	3.787,2	6%	0	4%
Índice de frecuencia ²	23,84	0	18,3	25,2	0	19,16	6%	0	5%
Índice de gravedad ³	0,42	0	0,32	0,51	0	0,39	21%	0	22%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

*Todos los datos reportados pertenecen a España

GRUPO LANTANIA S.A.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontratados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	0		0%
Número accidente IN ITÍNERE CON BAJA	0	1	100%
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	0		0%
El número de horas trabajadas	54.672	67.168,18	23%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables	0	0	0%

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	0		0	
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	0		0	
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	0		0	
Cortes	0		0	
Atrapamientos	0		0	
In itinere	0		1	100%
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0		0	

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común		
Contingencia Profesional	0	432
COVID	Sin datos	
Horas de absentismo	Sin datos	432

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Número de accidentes con baja in itinere	0	0	0	0	1	1	0%	100%	100%
Índice de incidencia ¹	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de frecuencia ²	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de gravedad ³	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

INDANIA PROYECTOS INDUSTRIALES S.L.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontractados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	0		0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	0	0	0%
El número de horas trabajadas	3.664	11.048	202%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables	0	0	0%

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	0	0%	0	0%
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	0	0%	0	0%
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	0	0%	0	0%
Cortes	0	0%	0	0%
Atrapamientos	0	0%	0	0%
In itinere	0	0%	0	0%
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0	0%	0	0%

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común		0
Contingencia Profesional	0	0
COVID		
Horas de absentismo	Sin datos	0

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Número de accidentes con baja in itinere	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de incidencia ¹	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de frecuencia ²	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de gravedad ³	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

TRAVIESAS Y PREFABRICADOS DE ARAGÓN S.L.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontractados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	1	1	0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	2	1	50%
El número de horas trabajadas	28.344	28.416	0,3%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables			0%

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	1	100%	1	100%
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	0		0	
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	0		0	
Cortes	0		0	
Atrapamientos	0		0	
In itinere	0		0	
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0		0	

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común	2.952	5.024
Contingencia Profesional	768	320
COVID	200	
Horas de absentismo	3.920	5.344

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	1	0	1	1	0	1	0%	0%	0%
Índice de incidencia ¹	7.142,86	0	5.882,35	6.666,7	0	5.555,6	-7%	0%	0%
Índice de frecuencia ²	41,15	0	35,28	38,4	0	35,19	-7%	0%	0%
Índice de gravedad ³	2,84	0	2,43	1,5	0	1,37	-47%	0%	0%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

DSV EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERROVIARIA S.L.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontractados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0%
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	3	4	33%
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	1	2	0,0%
El número de horas trabajadas	29.665	68.808	100%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables	101,13		-100%

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	0		0	
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	1	33%	2	50%
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	0		0	
Cortes	0		1	100%
Atrapamientos	2	67%	1	-50%
In itinere	0		0	
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0		0	

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común	0	0
Contingencia Profesional	360	840
COVID	240	0
Horas de absentismo	600	840

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	3	0	3	4	0	4	33%	0	33%
Índice de incidencia ¹	17.647,06	0	12.328,8	14.285,71	0	11.111,1	-19%	0	-10%
Índice de frecuencia ²	101,65	0	101,13	82,29	0	58,13	-19%	0	-43%
Índice de gravedad ³	1,39	0	1,38	2	0	1,41	44%	0	2%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

LANTANIA AGUAS S.L.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontractados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	1	0	-100%
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	0	4	
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	2	5	150%
El número de horas trabajadas	247.359,5	306.954	24%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables	0	13,03	

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	0		1	25%
Caída mismo nivel	0		1	25%
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	0		0	
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	0		1	25%
Cortes	0		1	25%
Atrapamientos	0		0	
In itinere	0		0	
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0		0	

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común	1.864	5.296
Contingencia Profesional	0	344
COVID	0	0
Horas de absentismo	1.864	5.640

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	0	0	0	4	0	4	0%	0%	0%
Índice de incidencia ¹	0	0	0	3.305,79	0	2.564,1	0%	0%	0%
Índice de frecuencia ²	0	0	0	19,04	0	13,03	0%	0%	0%
Índice de gravedad ³	0	0	0	0,21	0	0,15	0%	0%	0%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

DEISA INDUSTRIAL WATER SOLUTIONS S.L.

GRI 403-9

Datos de siniestralidad de trabajadores propios y subcontractados

	Trabajadores propios		
	2022	2023	%22/23
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrable CON BAJA	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrable SIN BAJA	1	0	-100%
El número de horas trabajadas	36.019	20.645	-43%
Índice de frecuencia de accidentes laborales registrables	0	0	0

Tipología de los accidentes más significativos

Descripción	2022		2023	
	Nº de casos	%	Nº de casos	%
Sobreesfuerzo	0		0	
Caida mismo nivel	0		0	
Golpe contra objeto inmóvil trabajador en movimiento	0		0	
Choque o golpe contra objeto movimiento, colisión con	0		0	
Cortes	0		0	
Atrapamientos	0		0	
In itinere	0		0	
Otro contacto no codificado en la presente clasificación	0		0	

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos durante el ejercicio 2023

Absentismo

	2022	2023
Contingencia Común	40	128
Contingencia Profesional	0	0
Horas de absentismo	40	128

Datos de siniestralidad por género

Género	2022			2023			%22/23		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes con baja	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de incidencia ¹	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de frecuencia ²	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
Índice de gravedad ³	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%

1 Índice de Incidencia (Nº de accidentes de trabajo/ Nº Trabajadores x 100.000)

2 Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas x 1.000.000)

3 Índice de gravedad: (Nº jornada perdidas/ nº horas trabajadas x 1.000)

Anexo IV

Información de contacto

GRI 2-1

Grupo Lantania

Calle Sobrado, 2
28050 Madrid (España)
(+34) 910 35 35 86
info@lantania.com

Lantania Arabia Saudí

7726 Abi Bakr As Siddiq - Al
Yasmeen Dist. Unit No 19
Riyadh 13326 - 4201
Kingdom of Saudi Arabia

Lantania Portugal

Rua do Aeródromo EM506
6200-284 Boidobra,
Covilhã – Portugal

Lantania A Coruña

Parque Empresarial de Alvedro
Calle F, Nave 11
15180 Alvedro
(Almeiras - Culleredo)

Lantania Barcelona

C/ Berguedà, 1. Edificio Muntadas I
1ª Planta, Escalera A (Mas Blau)
08820 El Prat de Llobregat
(Barcelona)

Lantania Gran Canaria

C/ Américo Vespucio, 104
Edificio Aquiles, Oficina A4
35214 Salinetas (Telde)

Lantania Valencia

Avda. Amado Granell Mesado, 75
Edificio B, Local 7A
46013 Valencia

Lantania Aguas Sevilla - La Cartuja

C/ Charles Darwin, s/n
Edif. Bogaris
41092 Sevilla

Lantania Aguas Sevilla - Pol. Parsi

C/ Parsi, 3 - nº 10
41016 Sevilla

Lantania Aguas Colombia

Cra 11a # 97a-19 Edificio IQ
Oficina 505
110221 Bogotá

DEISA

Edificio Muntadas I
Escalera A (Mas Blau)
08820 El Prat dew Llobregat
(Barcelona)

TYPESA

Camino de las Viñas, s/n
50640 Luceni (Zaragoza)

DSV

C/ Francisco de Orellana, 1
Esc.2, planta 2, puerta C.
41710, Utrera (Sevilla)

Indania

Edificio Miribilla
C/ Santiago de Compostela, 12
Planta 2ª-K
48003 Bilbao

Balzola Polska

Aleja Jana Pawła II 12
00-124 Varsovia

lantania 

lantania.com



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

GRUPO LANTANIA, S.A.

relativa al estado consolidado de información no financiera

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2023

En Madrid a 18 de Abril de 2024

Rafael García Meiro
CEO



AENOR

GRUPO LANTANIA, S.A. (en adelante la organización) con domicilio social en: CALLE SOBRADO, 2 28050 MADRID ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad – Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

AENOR

- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

AENOR

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023 que se publica como documento independiente del Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no proporcione información fiel del desempeño de GRUPO LANTANIA, S.A. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad, excepto la información referente a la remuneración media de consejeros.