

## RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

---

### Empresa evaluada

**LEVITEC SISTEMAS, S.L.**

CIF:B22263644

C/Ramón J. Sender nº:1 Bajos.

22005 - Huesca

Huesca

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

Levitec Sistemas S.L

#### 02 - Dirección - CP - Población

C/ Ramón J. Sender, nº1 Bajos

22005 - Huesca

#### 03 - Sector. Actividad

Empresa dedicada al desarrollo y ejecución de proyectos de instalaciones eléctricas y mecánicas en los sectores: Logístico, Industrial, Terciario y Energías renovables.

#### 04 - Año comienzo actividad.

2002

#### 05 - Número de personas empleadas

301

#### 06 - Persona contacto

Marian Gil Esteban

#### 07 - E-mail persona contacto

[mgil@levitec.es](mailto:mgil@levitec.es)

#### 08.- Página web

[www.levitec.es](http://www.levitec.es)

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

**Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**

- **Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**

- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

### **1.1, Información adicional**

En Levitec, comprendemos que todos formamos parte de nuestra organización: trabajadores, proveedores, clientes, sociedad e incluso las entidades de control y seguimiento. Por esta razón, nos comprometemos con todas las personas involucradas e implementamos diversas acciones y esfuerzos para comprender e involucrar a estos grupos en las actividades y la toma de decisiones, priorizando su participación en el desarrollo de la compañía.

Además, nos preocupamos por cada uno de nuestros grupos de interés, identificando y revisando los compromisos clave con cada uno de ellos para seguir respondiendo de manera inmediata e intensiva de forma continua.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

#### **2.1. Información adicional**

En Grupo Levitec, estamos comprometidos con la sostenibilidad como una parte fundamental de nuestra visión de futuro. Con una estrategia y un enfoque centrados en la innovación y la eficiencia energética, estamos posicionados como referentes en el sector logístico a nivel nacional y convirtiéndonos en actores principales en sectores emergentes como son las energías renovables y los centros de datos. Esta declaración refleja nuestro compromiso de contribuir positivamente al medio ambiente y crear un mundo más limpio y sostenible.

En nuestro Plan Estratégico 2020 ? 2023, hemos alcanzado los siguientes objetivos:

? Expansión internacional: Crear delegaciones en el extranjero, comenzando con la diversificación en Portugal, y activar un Plan de Movilidad Internacional entre países.

? Plan de contingencia: Desarrollar un plan de contingencia para posibles descensos en las actuales líneas de negocio.

? Nuevas líneas de negocio: Potenciar los departamentos de Energías Renovables (Generación y Autoconsumo) y diversificar con nuevas líneas como los Data Centers.

? Ingresos sostenibles: Crear ingresos recurrentes mediante nuevas inversiones sostenibles, aprovechando la solvencia de la compañía.

? Digitalización: Desarrollar e implementar un proceso de digitalización durante los tres años del plan estratégico (SAGEX3).

? Formación continua: Implementar un programa de formación exhaustivo para los empleados.

? Comunicación corporativa: Desarrollar un programa integral de comunicación corporativa

interna y externa.

? Talento joven: Implementar un programa de talento joven.

? Desarrollo profesional: Utilizar la herramienta Predictive Index para acompañar y fomentar el desarrollo profesional del talento en la compañía.

En nuestro próximo Plan Estratégico 2024-2027 de la compañía, nos comprometemos a fortalecer nuestras acciones en los ámbitos sociales y ambientales, alineándolas con el crecimiento económico y el incremento de nuestra plantilla.

### **3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?**

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y se destina a los proyectos sociales y medioambientales sin analizar el resultado de los proyectos

#### **3.1. Información adicional.**

Nos comprometemos a contribuir al desarrollo y al bienestar de la sociedad. Colaboramos en iniciativas que abordan desafíos sociales, promoviendo la igualdad, la inclusión y el acceso a oportunidades igualitarias.

1. Generación de energía renovable para 127.975 hogares y una reducción de 123.00t/CO2.
2. Colaboración con la asociación cultural de danza inclusiva ?Pares Suelos?
3. Colaboración en jornadas de Buenas Prácticas en Gestión de Interculturalidad e Inmigración del Gobierno de Aragón, recibiendo un reconocimiento por nuestra labor en este ámbito.
4. Patrocinador principal de la iniciativa con el banco de alimentos de Huesca para contribuir al fin de la pobreza y la seguridad alimentaria en aquellas familias más desfavorecidas.
5. Adquisición y entrega de material deportivo para el Colegio Público de Educación Especial ?Ángel Riviere?.
6. Colaboración con la ?ONG Salesianos? de Huesca.
7. Acuerdos con Institutos Profesionales y con Universidades ofreciendo prácticas a jóvenes para integrarse en el mercado laboral.
8. Colaboración con entidades educativas como la Cátedra Profesional con Grupo San Valero.
9. Integración de personas de diversidad funcional o difícil inclusión en el mundo laboral colaborando en entidades como ATADES, ASPACE y Esclerosis Lateral Amiotrófica.
10. Colaboración con Instituciones y ONG?s para incorporar en nuestra empresa a personas con riesgo de exclusión social.
11. Colaboración con la fundación ASPANOA contra el cáncer infantil.
12. Colaboración con la fundación Ibercaja Sostenible.
13. Ayuda directa Jorge Toledo, quien padece ELA, acceso a la tecnología necesaria para comunicarse después de haber perdido la capacidad del habla.
14. Colaboración en las jornadas de iniciativas para la transición energética urbana.
15. Excavación de restos arqueológicos aparecidos durante los trabajos de control y seguimiento arqueológico enviados al Museo Provincial de Huesca.
16. Medidas complementarias para la mejora de hábitats agro-esteparios.

17. Programas de medidas agroambientales para el fomento y la protección de las aves esteparias. Estos programas son elaborados bajo el criterio de la ?Guía metodológica para la valoración repercusiones de las plantas solares sobre especies de avifauna esteparia? (MITECO) y que se aplican durante toda la vida útil de los proyectos.

18. Concierto solidario en apoyo a la ?Asociación Española contra el cáncer? y en colaboración con Radio Huesca.

19. Patrocinio deporte base y profesional como ?Fundación Basket Zaragoza equipo femenino?, ?Intersala Promesas femenino Zaragoza?, ?Fundación Casademont Balonmano masculino Zaragoza?, ?Pablo Roche Alcaya ? Jugador de Tenis jóvenes promesas?.

20. Colaboración con la Fundación Alcoraz de la Sociedad Deportiva Huesca y la Fundación del Real Zaragoza, equipo de la liga Hypermotion.

En Levitec, nos comprometemos activamente a colaborar en iniciativas sociales y ambientales, participando en cualquier actividad que nos permita contribuir positivamente a la comunidad y al entorno.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

**4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

### **4.1. Información adicional**

En el desarrollo de nuestro plan estratégico 2020-2023, tenemos identificados cuatro líneas de sostenibilidad: empleados, negocio, medioambiente y sociedad.

#### **Empleados**

Para Levitec, su equipo humano es su mayor patrimonio y, por ello disponemos de una política de recursos humanos comprometida con el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Trabajamos tres principios:

1. Atraer Talento: Dar a conocer nuestra propuesta de valor como empleadores en todas nuestras áreas de trabajo es fundamental para atraer al mejor talento.

2. Fidelizar Talento: ofreciendo procesos de incorporación, acompañamiento y entorno de trabajo estable, enriquecedor y motivador. El objetivo es desarrollar su sentimiento de pertenencia.

3. Fomentar Talento: Promover el talento y la carrera profesional en Levitec son objetivos fundamentales que incluyen oportunidades de formación y promoción interna (en 2023, el 18% de los empleados promocionaron internamente). Por otro lado, disponemos de un Programa de Prácticas diseñado para impulsar el talento emergente, donde más del 80% de los alumnos en formación se integran como empleados de la compañía. El crecimiento de Levitec está estrechamente ligado al de las personas que la componen y por ello el desarrollo profesional es clave en esta evolución, se demuestra en el año 2023 donde el 18% de la plantilla tuvo promoción interna. Gracias a ello, hemos logrado consolidar año tras año, una plantilla excepcional y de alto rendimiento.

#### **Negocio**

Desde la perspectiva del crecimiento empresarial, buscamos en la satisfacción de nuestros

clientes, la calidad de nuestros proveedores, el fortalecimiento de nuestra solvencia y la obtención de una rentabilidad adecuada. En los últimos años la compañía la diversificación en ampliación de líneas de negocio como son las energías renovables de parques fotovoltaicos de generación y autoconsumo y los centros de datos hyperescalares.

#### Medio Ambiente

Nuestro compromiso con el medioambiente nos lleva a realizar diferentes iniciativas que fomenten la producción y el consumo responsable. Gracias a dichas iniciativas, disponemos todos los certificados en la gestión de calidad, medioambiente y seguridad en el trabajo.

#### Sociedad

Nuestro compromiso con la sociedad nos lleva a colaborar y a promover diferentes acciones sociales destinadas a fomentar la igualdad, la inclusión a personas con difícil inclusión en el mercado laboral y el acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional. Dichas iniciativas han sido detalladas en el punto 3.1 del presente formulario.

### 5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

#### 5.1. Información adicional

En nuestra empresa, consideramos que los grupos de interés son fundamentales para nuestro éxito y sostenibilidad a largo plazo. Fomentamos activamente la participación de empleados, clientes, proveedores, accionistas y la comunidad en general en nuestras decisiones y estrategias. Nos comprometemos a mantener un diálogo abierto y transparente, asegurando que sus necesidades y expectativas se reflejen en nuestras políticas y acciones. Al valorar y colaborar estrechamente con todos nuestros grupos de interés, buscamos construir relaciones de confianza y crear un impacto positivo en la sociedad y el entorno en el que operamos.

##### Empleados

Fomentamos su bienestar, satisfacción y desarrollo profesional a través de las siguientes acciones.

- ? Cuestionarios de evaluación de necesidades formativas
- ? Cuestionarios de evaluación de la satisfacción de las acciones formativas.
- ? Cuestionario de evaluación de la calidad de Onboarding.
- ? Cuestionarios de seguimiento del programa de Mentoring.
- ? Evaluaciones de desempeño
- ? Canal de sugerencias y denuncias.

##### Negocio

Tanto nuestro equipo técnico-comercial como el de producción colaboran estrechamente con los clientes durante todas las etapas del proyecto: desarrollo, ejecución y puesta en marcha. Analizamos las necesidades en tiempo real y proporcionamos soluciones para garantizar la máxima calidad en nuestros proyectos, lo cual se refleja en la Encuesta de Satisfacción que los clientes completan al finalizar la obra.

Como resultado de nuestro compromiso con la excelencia, contamos con una alta tasa de fidelización tanto en los clientes recurrentes como en los clientes nuevos. Además, a lo

largo de los años, hemos construido una sólida red de proveedores y colaboradores que nos acompañan en mantener los estándares de calidad y en cumplir con los plazos establecidos.

Valoramos y fomentamos una lealtad firme hacia ellos y con ellos, organizando reuniones anuales con los principales proveedores y colaboradores para intensificar la relación y reafirmar su papel fundamental en nuestros proyectos. Adicionalmente, revisamos y actualizamos constantemente la documentación de las empresas subcontratadas, asegurándonos de que cumplen con la legislación vigente, y consideramos a estos colaboradores como parte integral de nuestros equipos.

Semanalmente, el Comité de Dirección se reúne para evaluar la evolución de nuestra estrategia empresarial. También contamos con comités de trabajo especializados en Instalaciones Eléctricas y Mecánicas, Centro de Datos y Energías Renovables, donde se desarrolla la estrategia de cada área de negocio.

#### Medio Ambiente

Levitec se compromete a informar detalladamente sobre los efectos ambientales y de salud y seguridad de sus actividades. Implementamos rigurosos procedimientos de evaluación ambiental y buscamos certificaciones como ISO 14001 y de cálculo de huella de carbono para validar nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y la seguridad de nuestros empleados.

Reducimos el consumo eléctrico de nuestras oficinas y las emisiones de los vehículos de la compañía. Además, gestionamos adecuadamente los residuos generados, asegurando su disposición conforme a la normativa vigente.

#### Principales Acciones y Compromisos:

? Reducción de Impactos Ambientales: Utilizamos herramientas avanzadas para minimizar el ruido en las obras y tomamos medidas preventivas para proteger a nuestros trabajadores.

? Transparencia y Sostenibilidad: Mantenemos una transparencia total respecto a nuestro impacto ambiental y las medidas que tomamos para mitigarlo. Anualmente renovamos el cálculo de nuestra huella de carbono, permitiéndonos implementar planes de acción para reducir nuestro impacto ambiental.

#### ? Beneficios del Cálculo de la Huella de Carbono:

o Identificación de oportunidades para reducir emisiones de GEI, principalmente a través de la reducción del consumo energético.

o Participación paparen esquemas voluntarios nacionales, mejorando nuestra reputación corporativa y atrayendo inversores y clientes conscientes del cambio climático.

o Preparación para una transición a una flota de vehículos eléctricos a partir de 2024.

#### ? Equipo y Medidas de Prevención:

Nuestro equipo de prevención de riesgos ambientales, altamente capacitado y comprometido, trabaja para identificar y mitigar cualquier riesgo ambiental. Este equipo se encarga de implementar medidas preventivas eficaces, como la adaptación de instalaciones solares para respetar la fauna local.

#### ? Compromisos de Calidad y Legalidad:

Todas nuestras medidas se enmarcan en nuestra política de calidad, cumpliendo con las normas UNE-EN ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, y los requisitos legales y reglamentarios. Nos esforzamos por una mejora continua para aumentar la eficacia de nuestro sistema de gestión. Contamos con una cláusula de contaminación accidental en nuestro seguro de responsabilidad civil, cubriendo hasta 10.000.000?.

Además, promovemos una cultura de conciencia ambiental entre todos los miembros de la empresa, asegurando que nuestras operaciones cumplan con los más altos estándares en materia medioambiental.

#### Sociedad

En Levitec reconocemos que, como empresa, tenemos la responsabilidad de contribuir al bienestar y desarrollo de las comunidades en las que operamos.

Nuestro compromiso se refleja en diversas iniciativas que buscan identificar y abordar las necesidades sociales más apremiantes. Para asegurar que nuestros esfuerzos tengan un impacto real y positivo, hemos desarrollado un enfoque estratégico que incluye los siguientes mecanismos para detectar necesidades sociales:

#### Mecanismos para Detectar Necesidades Sociales

1. Colaboración con Organizaciones Locales: Establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales, fundaciones y asociaciones comunitarias que trabajan directamente con grupos vulnerables. Estas organizaciones tienen un conocimiento profundo de las necesidades locales y pueden proporcionar información valiosa y actualizada.

2. Foros y Mesas Redondas: Organizar foros y mesas redondas con la participación de líderes comunitarios, representantes gubernamentales, académicos y otros actores relevantes. Estos espacios de diálogo permiten un intercambio de ideas y la identificación de necesidades emergentes.

3. Voluntariado Corporativo: Promover programas de voluntariado entre nuestros empleados, incentivando su participación activa en actividades comunitarias. A través de sus experiencias y feedback, podemos obtener una visión de primera mano sobre las necesidades sociales más urgentes.

4. Líneas de Atención Directa: Establecer líneas de atención directa y accesible para que cualquier miembro de la comunidad pueda comunicarse con nosotros y reportar necesidades o situaciones de emergencia. En Levitec, entendemos la importancia de mantener una comunicación fluida y efectiva con nuestros grupos de interés para promover acciones que benefician a la sociedad. Por ello, hemos implementado líneas de atención directa, diseñadas para facilitar el diálogo y la colaboración continua con la comunidad.

En Levitec, entendemos que las necesidades sociales son dinámicas y pueden cambiar con el tiempo. Por eso, nuestro compromiso incluye una revisión y ajuste constante de nuestros mecanismos de detección y respuesta. Solo a través de una comunicación abierta y una escucha activa podemos asegurarnos de que nuestras acciones realmente benefician a quienes más lo necesitan.

## Gobierno de la organización

### **6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### **6.1.. Información adicional.**

En Levitec, disponemos con un Código Ético que define los principios y pautas de conducta que deben guiar nuestras acciones para asegurar una cultura empresarial basada en la ética. Este Código incluye un apartado específico para los trabajadores llamado Código de Conducta Profesional, que detalla los compromisos mutuos entre la empresa y sus

empleados.

El Código de Conducta Profesional se comunica a los trabajadores el día de su incorporación a través del Manual del Empleado. Este documento busca fomentar un entorno agradable, de buenas prácticas y convivencia, alineado con los principios y valores que toda la comunidad de Levitec defiende.

## **7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?**

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

### **7.1. Información adicional**

En Levitec, estamos comprometidos con mantener los más altos estándares éticos y de integridad en todas nuestras operaciones. Para asegurar que estos estándares se cumplen, hemos establecido un canal de denuncias confidencial que permite a los empleados reportar cualquier incumplimiento del Código Ético de la empresa.

Los empleados de la empresa pueden presentar al Responsable de Cumplimiento Normativo, a través de los canales definidos, las dudas o sugerencias relativas a este cumplimiento.

Adicionalmente se pueden presentar quejas o denuncias relacionadas con las malas prácticas o posibles incumplimientos de algunos de los principios recogidos en el Código Ético, así como cualquier otro incumplimiento de la normativa vigente.

La comunicación será remitida a la siguiente dirección de correo electrónico habilitada para ello: [canal.denuncias@levitec.es](mailto:canal.denuncias@levitec.es)

## **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

### **8.1 Información adicional**

Durante el proceso de incorporación, las nuevas personas trabajadoras reciben la información específica sobre la cultura corporativa de Levitec. Una vez iniciada la relación laboral, todos los empleados son responsable de contribuir al propósito, visión y valores de la organización.

Esta información se presenta a los trabajadores el día de bienvenida, en una sesión organizada por el Departamento de Talento y Mejora Continua, y se detalla en el Manual del Empleado, que se entrega a cada integrante de la empresa.

## **9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?**

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

### **9.1. Información adicional**

Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales para comunicar la existencia



de comportamientos no éticos dentro de la empresa. Este manual proporciona directrices claras sobre cómo identificar y gestionar los riesgos penales, asegurando que todos los empleados estén informados y capacitados. Además, los canales de comunicación permiten reportar cualquier irregularidad de manera confidencial y segura, fomentando una cultura de transparencia y responsabilidad.

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **10.1. Información adicional.**

Nuestro plan de Responsabilidad tiene como meta la consecución de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible con todos los Grupos de Interés. Nuestro modelo de Desarrollo de la Sostenibilidad, según se está indicando en este formulario se fundamenta en 4 principios; empleados, negocio, medioambiente y sociedad.

### **11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?**

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

#### **11.1. Información adicional.**

En nuestro Plan de Responsabilidad Social definimos los objetivos de cada acción, así como los indicadores correspondientes a cada acción para medir el impacto obtenido. A continuación, detallamos algunas acciones realizadas en el 2023 con sus objetivos e indicadores:

Cultura Corporativa

Objetivos:

? Fomentar una cultura organizacional sólida y cohesiva basada en los valores de la empresa.

? Asegurar la alineación de todas las personas empleadas con los principios éticos de la organización.

Indicadores de Medición:

? Encuestas de satisfacción y compromiso de las personas recién incorporadas

? Tasas de fidelización de personal

Programa de Onboarding

Objetivos:

? Integrar rápidamente a las nuevas personas trabajadoras en la cultura y operaciones de la empresa.

? Reducir el tiempo de adaptación y aumentar la productividad inicial.

Indicadores de Medición:

? Tiempo promedio de adaptación de nuevas incorporaciones.

? Evaluaciones de satisfacción post-onboarding.

Programa de Mentoring

Objetivos:

- ? Facilitar el desarrollo profesional y personal de las personas incorporadas.
- ? Fortalecer el aprendizaje y la transferencia de conocimientos dentro de la empresa.

Indicadores de Medición:

- ? Número de parejas mentor-mentee activas.
- ? Evaluaciones de satisfacción del programa de mentoring.

Programa de Talento Joven

Objetivos:

- ? Atraer y retener jóvenes talentos.
- ? Proveer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a jóvenes trabajadores.

Indicadores de Medición:

- ? Número de jóvenes contratados anualmente.
- ? Tasas de retención de jóvenes talentos.
- ? Participación en programas de desarrollo y formación.

Empleo Estable y de Calidad

Objetivos:

- ? Proveer contratos de trabajo estables y de alta calidad.
- ? Mejorar las condiciones laborales para todos los empleados.

Indicadores de Medición:

- ? Porcentaje de contratos indefinidos.
- ? Tasas de Retención del Personal.
- ? Tasa de Promoción Interna

Promoción Interna y del Talento

Objetivos:

- ? Fomentar la movilidad interna y la promoción basada en el mérito.
- ? Reconocer y desarrollar el talento interno.

Indicadores de Medición:

- ? Número y Tasa de promociones internas.
- ? Porcentaje de vacantes cubiertas internamente.
- ? Evaluaciones de desempeño.

Incremento Constante del Empleo Femenino

Objetivos:

- ? Aumentar la representación femenina en la empresa.
- ? Fomentar la igualdad de oportunidades y diversidad de género.

Indicadores de Medición:

- ? Porcentaje de mujeres en la empresa.
- ? Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo.
- ? Brecha salarial de género.

Creación de Empleo para Personas con Diversidad Funcional

Objetivos:

- ? Incrementar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional.
- ? Adaptar el entorno laboral a sus necesidades.

Indicadores de Medición:

- ? Número de personas con diversidad funcional contratadas.
- ? Satisfacción laboral de personas con diversidad funcional.

Planes de Formación y Capacitación

Objetivos:

- ? Proveer formación continua y oportunidades de desarrollo profesional.
- ? Asegurar que las habilidades del personal estén actualizadas y alineadas con las necesidades de la empresa.

Indicadores de Medición:

- ? Horas de formación por empleado/a.
- ? Evaluaciones de efectividad de la formación.
- ? Tasas de participación en programas de formación.

Negocio

Procesos de Mejora Continua

Objetivos:

- ? Implementar procesos para la mejora continua de operaciones y servicios.
- ? Fomentar una cultura de innovación y eficiencia.

Indicadores de Medición:

- ? Reuniones informales con los empleados en pequeños grupos
- ? Comunicados a través del canal de comunicación mejorasysugerencias@levitec.es
- ? Ahorros de costos y eficiencia derivados de mejoras.
- ? Feedback de clientes y personas trabajadoras sobre mejoras.

Fidelización y Confianza de los Clientes

Objetivos:

- ? Incrementar la satisfacción y lealtad de los clientes.
- ? Construir relaciones duraderas basadas en la confianza y la calidad del servicio.

Indicadores de Medición:

- ? Tasa de retención de clientes
- ? Evaluaciones de satisfacción del cliente.

Proveedores como Compañeros de Viaje

Objetivos:

- ? Establecer relaciones sólidas y colaborativas con proveedores.
- ? Asegurar que los proveedores compartan y cumplan con los valores y estándares de la empresa.

Indicadores de Medición:

- ? Número de acuerdos de colaboración a largo plazo con proveedores.
- ? Reuniones presenciales para conocer su grado de satisfacción de proveedores.
- ? Número de facturas abonadas a 30 días

Solvencia Económica

Objetivos:

- ? Mantener una sólida posición financiera.
- ? Asegurar la estabilidad y crecimiento económico de la empresa.

Indicadores de Medición:

- ? Ratios financieros clave (liquidez, solvencia, rentabilidad).
- ? Crecimiento de ingresos y beneficios.
- ? Evaluaciones crediticias.

Comités de Todas las Áreas de Negocio

Objetivos:

- ? Fomentar la participación y colaboración interdepartamental.
- ? Asegurar una toma de decisiones inclusiva y bien informada.

Indicadores de Medición:

- ? Número de comités activos semanales

- ? Participación y representación en los comités.
- ? Impacto de las decisiones tomadas por los comités.

#### Sociedad

##### Levitec y el Deporte

###### Objetivos:

- ? Promover la práctica deportiva y los valores asociados.
- ? Contribuir al bienestar físico y social de la comunidad.

###### Indicadores de Medición:

- ? Número de eventos deportivos patrocinados.
- ? Participación en programas deportivos.
- ? Importe destinado a eventos deportivos

##### Fomentamos el Trabajo Inclusivo

###### Objetivos:

- ? Promover la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo.
- ? Asegurar igualdad de oportunidades para todas las personas.

###### Indicadores de Medición:

- ? Diversidad en la fuerza laboral (género, etnia, capacidades).
- ? Feedback de personas empleadas sobre políticas de inclusión.

##### Estudiantes en Prácticas y en Formación

###### Objetivos:

- ? Proveer oportunidades de formación práctica a estudiantes.
- ? Facilitar la transición de estudiantes al mercado laboral.

###### Indicadores de Medición:

- ? Número de estudiantes en prácticas anuales.
- ? Tasa de contratación de estudiantes tras las prácticas.
- ? Evaluaciones de desempeño y satisfacción de los estudiantes.
- ? Tasa de conversión a contratos indefinidos

##### Patrocinador Principal Banco de Alimentos

###### Objetivos:

- ? Apoyar iniciativas para combatir el hambre y la inseguridad alimentaria.
- ? Contribuir al bienestar de la comunidad.

###### Indicadores de Medición:

- ? Importe de las donaciones económicas al Banco de Alimentos.
- ? Impacto reportado por el Banco de Alimentos.

##### Compromiso con los ODS

###### Objetivos:

- ? Alinear las operaciones y estrategias con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- ? Contribuir activamente a la agenda global de sostenibilidad.

###### Indicadores de Medición:

- ? Número de iniciativas alineadas con los ODS.
- ? Evaluaciones de impacto en relación con los ODS.

##### RSA+ (Responsabilidad Social de Aragón)

###### Objetivos:

- ? Aumentar el compromiso con la responsabilidad social en Aragón.
- ? Implementar prácticas empresariales responsables y sostenibles.

###### Indicadores de Medición:

- ? Evaluaciones de cumplimiento de RSA+.

? Reconocimientos y certificaciones obtenidas.

? Impacto de iniciativas RSA+ en la comunidad.

Colaboraciones con ONG?s

Objetivos:

? Establecer y mantener colaboraciones con organizaciones no gubernamentales.

? Contribuir a causas sociales y comunitarias.

Indicadores de Medición:

? Número de colaboraciones con ONG?s.

? Impacto de las iniciativas conjuntas.

? Reuniones informales de feedback de las ONG?s con las que colaboramos.

Medio Ambiente

Certificaciones ISO 14001 y 9001

Objetivos:

? Asegurar el cumplimiento de estándares internacionales de gestión ambiental y calidad.

? Mejorar continuamente las prácticas ambientales y de calidad.

Indicadores de Medición:

? Auditorías de certificación y recertificación.

? Evaluaciones de cumplimiento de normas ISO.

Construcción y Desarrollo de Parques Fotovoltaicos

Objetivos:

? Promover el uso de energía renovable.

? Contribuir a la reducción de 2% tonelaje residuos generados

? Contribuir a la reducción de 10% de uso de combustible fósil

Indicadores de Medición:

? Número de parques fotovoltaicos desarrollados.

? Capacidad de generación de energía renovable instalada.

? Porcentaje de reducción de residuos generados=  $\left[ \frac{Tn \text{ generadas/ tipo de residuo /Mw instalado año 2023} - Tn \text{ generadas/ tipo de residuo /Mw instalado año 2024}}{Tn \text{ generadas/ tipo de residuo /Mw instalado año 2024}} \right] * 100$

? Porcentaje de combustible reducido =  $\left[ \frac{\text{litros de gasoil consumidos en 2023} - \text{litros consumidos 2024}}{\text{litros de gasoil consumidos 2024}} \right] * 100$

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

#### 12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

##### 12.1. Información adicional

Nuestra relación con los clientes trasciende la simple Encuesta de Satisfacción y el Certificado de Buena Ejecución que se entregan al finalizar cada proyecto. Tanto nuestro equipo comercial como el de producción mantienen una comunicación continua y cercana con los clientes a lo largo de toda la obra. Este enfoque nos permite analizar las necesidades en tiempo real y evaluar soluciones personalizadas para cada proyecto, siempre con el objetivo de garantizar la máxima satisfacción del cliente.

Estamos orgullosos de la fidelidad de nuestros clientes históricos en España y Portugal, y valoramos enormemente las oportunidades de negocio que nos brindan los nuevos clientes.

**13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

**13.1. Información adicional**

El éxito de Levitec se basa en una combinación de calidad, cercanía y asesoramiento integral. Nuestra misión es acompañar a nuestros clientes en todas las etapas del proyecto: desde el desarrollo y la planificación, pasando por el diseño y la ejecución, hasta el servicio posventa. Organizamos reuniones periódicas con los clientes para obtener su feedback en todas las fases del proyecto y para asegurarles que, aunque el proyecto haya concluido, pueden contar con nuestro apoyo para resolver cualquier duda o problema que surja.

El contacto directo y personal con nuestros clientes nos proporciona información valiosa para nuestro proceso de mejora continua. Complementamos este conocimiento con la certificación ISO 9001, que nos permite recopilar información detallada y verificable sobre las expectativas, necesidades, requerimientos y satisfacción de nuestros clientes, así como su valoración de nuestros servicios. Analizamos cada cuestionario recibido para identificar áreas de mejora y explorar formas de aportar un valor añadido que nos diferencie de la competencia. Este enfoque nos ha permitido construir una base de clientes leales que eligen nuestros servicios repetidamente.

**Innovación en los productos y servicios**

**14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

**14.1. Información adicional.**

Levitec se esfuerza por diversificar sus productos y servicios. Desde 2019, hemos estado desarrollando el área de energías renovables, la cual se volvió productiva en 2021. En esta área, gestionamos proyectos que abarcan el desarrollo, ejecución, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones tanto en parques fotovoltaicos de generación como en proyectos fotovoltaicos de autoconsumo, siempre adaptándonos a las demandas actuales del mercado.

La creciente demanda y el carácter industrial de los Centros de Procesamiento de Datos (Data Centers) han generado una nueva línea de negocio para nosotros. Gracias a nuestra solvencia técnica y capacidad de producción, nos hemos especializado en este sector, gestionando la ejecución simultánea de más de 80 MW en proyectos hiperescalares en cuatro ubicaciones diferentes a nivel nacional.

**Calidad de los productos y servicios**

**15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

#### **15.1. Información adicional.**

La mayoría de los contratos se firman bajo un acuerdo marco donde se estipula todas las condiciones del proyecto.

Dichos proyectos se divulgan a través de distintos medios de comunicación como son las redes sociales, página web corporativa, LinkedIn y prensa.

#### **16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

##### **16.1. Información adicional.**

Nuestro servicio de postventa se caracteriza por ofrecer tres tipos de mantenimiento: integral, preventivo y correctivo. Estos tipos de mantenimiento lo realizamos en todas nuestras instalaciones logísticas-industriales, data center y energías renovables.

### **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

#### **17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información de las características del producto o servicio.

##### **17.1. Información adicional.**

Tras la finalización de cada obra, entregamos al cliente la documentación llamada as built que comprende lo siguiente:

- Plantos de la Instalación
- Fichas técnicas
- Manual de uso y funcionamiento
- Garantías
- Documentación de legalización de las instalaciones en industrial
- Protocolos de ejecución y comprobación de la obra

### **PERSONAS EMPLEADAS**

#### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

##### **18.1. Información adicional**

En Levitec, nos dedicamos a evaluar la satisfacción diaria de nuestros empleados a través de reuniones individuales y grupales, tanto desde el departamento correspondiente como

desde la Dirección Ejecutiva y el Departamento de Talento. Utilizamos cuestionarios para hacer seguimiento de nuevas incorporaciones, formaciones y procesos de mentoring. Aprovechamos diversas herramientas y cuestionarios enviados a toda la plantilla para recopilar información sobre el Onboarding, Seguimiento del Mentoring, Formación y Predictive Index, lo que nos permite considerar la opinión de cada profesional y actuar en consecuencia. Además, contamos con una cuenta de correo electrónico denominada mejoras y sugerencias, a la que todos los empleados pueden dirigirse para aportar ideas y propuestas de mejora.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?**

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la empresa.

#### **19.1. Información adicional**

En 2023 hemos consolidado nuestro modelo integral de desarrollo de talento, que fomenta la promoción interna, la atracción y retención de talento, basado en el conocimiento, la formación, las habilidades y actitudes de nuestros empleados, sin distinción de sexo, género, raza o cultura.

Este enfoque garantiza un desarrollo equitativo del talento entre todos los grupos sociales dentro de la empresa.

Asimismo, nuestro Plan de Igualdad, reforzamos nuestro compromiso de eliminar la desigualdad de género, asegurando la igualdad de trato y la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este principio es una parte estratégica de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Para evaluar el cumplimiento del principio de igualdad, realizamos estudios cuantitativos que analizan la distribución de la plantilla por edad, antigüedad, solicitudes de empleo por género, incorporaciones por género, número de mujeres por departamento, porcentaje de rotación, y promociones en el último año, tanto en general como desglosadas por género. Estos estudios nos permiten comprender la situación actual de nuestra plantilla y desarrollar planes de acción para mejorar continuamente.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

#### **20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.**



En Levitec, entendemos que el empleo es fundamental para lograr una verdadera integración social, y por ello, nos comprometemos a gestionar la diversidad cultural, fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral, ofrecer beneficios propios de nuestra organización y promover el talento en igualdad de oportunidades.

Algunas de las medidas de conciliación que aplicamos en la empresa son:

? Teletrabajo: Ofrecemos la opción de teletrabajo para nuestro personal en La Rioja, Navarra y Castilla La Mancha, donde no tenemos centros de trabajo.

? Flexibilidad Horaria: Facilitamos la conciliación familiar y laboral mediante la flexibilidad en la jornada laboral, adaptándola a las necesidades familiares.

? Rotación y Elección de Horarios: La rotación de personal y la elección de horarios se realizan en función de las necesidades de ambas partes.

? Permiso de Paternidad: Todo nuestro personal tiene la posibilidad de acogerse al permiso por paternidad.

? Comunicación Abierta: La comunicación es un pilar fundamental de nuestra empresa. Cualquier sugerencia o iniciativa para mejorar la conciliación puede ser transmitida y, si es posible, será adoptada.

? Cambio de Turnos: Posibilidad de cambiar turno con otro compañero para gestionar asuntos personales.

? Protocolo para Embarazos de Riesgo: Contamos con un protocolo específico para embarazos de riesgo, que incluye una lista de puestos con riesgos durante la maternidad y la lactancia.

? Planificación Laboral: Planificamos el trabajo de manera específica y detallada para que las tareas no se extiendan fuera de la jornada laboral, respetando así la conciliación familiar

## **Formación y desarrollo profesional**

### **21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y se analizan las propuestas

#### **21.1. Información adicional.**

Disponemos de un Plan de Formación en constante expansión, diseñado tanto para el desarrollo profesional de nuestros empleados como para satisfacer las necesidades de crecimiento de la empresa. En Levitec, consideramos que el desarrollo profesional de nuestros trabajadores está intrínsecamente ligado a este plan, enfocado en su crecimiento y promoción interna.

Nos esforzamos por ofrecer opciones de formación técnica que permitan a nuestros empleados adaptarse a los nuevos conocimientos del mercado, así como formaciones que refuercen nuestra cohesión y eficacia como equipo.

Disponemos de un canal formal a través del cual, anualmente, recopilamos las necesidades de formación de nuestros empleados. Estas solicitudes se valoran y analizan cuidadosamente para determinar su viabilidad. Además, a lo largo del año, en colaboración con los directores de departamento, evaluamos y consideramos formaciones complementarias para cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades individuales y los requisitos específicos de sus puestos.

## **22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

### **22.1. Información adicional**

En Levitec, estamos firmemente comprometidos con la formación y el desarrollo de nuestros empleados. Durante 2023, hemos llevado a cabo una variedad de formaciones, abarcando tanto aspectos técnicos como el desarrollo de competencias personales. Estas iniciativas demuestran nuestra dedicación a mejorar continuamente las habilidades y capacidades de nuestro equipo.

Ejemplos de estas formaciones incluyen:

? Inglés para empleados en diferentes modalidades: online o presencial. Clases individuales o grupales.

? Formaciones en Energías Fotovoltaicas

? Formaciones en Gestión de Proyectos

? Tecnología, Regulación y Financiación Renovables

? Inteligencia Artificial

? Formaciones en el área de la gestión de las personas.

? Protección de Datos y Relaciones Laborales

Además, el 18% de la plantilla fue promocionada dentro de sus respectivos departamentos, reflejando nuestro compromiso con la promoción interna y el crecimiento profesional de nuestros empleados. En Levitec, se ofrecen las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, sin distinción de sexo.

## **Seguridad y Salud**

### **23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por categorías profesionales y por puestos de trabajo, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

#### **23.1. Información adicional.**

En línea de nuestra certificación ISO 45001, además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, realizamos un seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y accidentes de trabajo. Este seguimiento se lleva a cabo mediante un registro detallado, segregado por sexos, categorías profesionales y puestos de trabajo, con el objetivo de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

1. Análisis detallado para una mejor comprensión: Segregar los datos por sexos, categorías profesionales y puestos de trabajo nos permite identificar patrones específicos y factores de riesgo asociados a cada grupo. Esto facilita una comprensión más profunda de las causas subyacentes de enfermedades laborales y accidentes, permitiendo la implementación de medidas preventivas más efectivas.

2. Medidas específicas y personalizadas: Al contar con un registro segregado, podemos diseñar e implementar medidas de prevención y protección adaptadas a las necesidades y

características de cada grupo de empleados. Esto asegura que las intervenciones sean más relevantes y efectivas, reduciendo la siniestralidad de manera significativa.

3. Monitoreo continuo para mejorar la salud laboral: El seguimiento periódico de los casos nos permite monitorear la efectividad de las medidas implementadas y ajustar las estrategias de prevención en función de los resultados obtenidos. Este enfoque dinámico y proactivo garantiza una mejora continua en la salud laboral de nuestros empleados.

4. Promoción de la equidad en la salud laboral: Segregar los datos por sexos también nos ayuda a identificar y abordar posibles desigualdades en la exposición a riesgos laborales y en la incidencia de enfermedades y accidentes. De esta manera, podemos garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, independientemente de su género

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

#### **24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

##### **24.1. Información adicional**

En el proceso de selección de nuestra cadena de suministro, en Levitec nos diferenciamos por no basar nuestras elecciones únicamente en el precio.

Aunque no contamos con un código de conducta para proveedores o políticas de exclusión formalizadas, nuestro enfoque se centra en el trato cercano y las entrevistas personales. Esta metodología nos permite conocer de primera mano los objetivos, valores y cultura de nuestros proveedores, asegurándonos de que estén alineados con nuestra visión y ética. Nos esforzamos por evitar cualquier asociación con empresas que promuevan el trabajo forzoso, obligatorio o infantil.

Principalmente se tienen definidas las siguientes indicaciones de compra generales:

? Priorizar la adquisición de materiales y servicios a proveedores de origen aragonés, con el fin de contribuir al desarrollo de la economía local.

? Consolidar las compras acumulando la mayor cantidad posible de material para reducir el número de transportes a obra y así minimizar las emisiones de CO2.

? Favorecer la realización de gestiones a través de videollamadas o teléfono, evitando el uso de papel para el intercambio de ofertas o solicitudes.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

#### **25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como, por ejemplo, favorecer la compra local.

##### **25.1. Información adicional**

Sí, en alineación con nuestra certificación ISO 9001, para nosotros es fundamental colaborar con empresas que comparten nuestro compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad social. Por ello, no colaboramos con posibles proveedores cuyas prácticas sean ambientalmente irresponsables y no respeten los derechos humanos y, además, evaluamos periódicamente a nuestros proveedores para asegurarnos de que continúan cumpliendo con nuestros estándares ambientales y sociales. Por otro lado, trabajamos en colaboración con nuestros proveedores para desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles que beneficien tanto a nuestras empresas como al entorno y la sociedad en general.

En igualdad de precio, siempre se tiende por elegir a un proveedor local para favorecer el dinamismo de la zona, así como de darle siempre la oportunidad de cerrar una operación con este tipo de empresas antes que con cualquier empresa extranjera.

## **Homologación de proveedores**

### **26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?**

Se está empezando a implantar un sistema de Homologación en el que se tienen en cuenta las buenas prácticas de responsabilidad social

#### **26.1. Información adicional**

Bimensualmente se realizan reuniones periódicas con proveedores, ya que son parte del equipo de LEVITEC, en el que en todo momento se comparten los puntos negativos y positivos de ello como los nuestros para buscar la mejora continua.

## **Interacción con los proveedores**

### **27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?**

Se realizan de forma sistemática encuestas a Proveedores para conocer su opinión

#### **27.1. Información adicional**

Bimensualmente se realizan reuniones periódicas con proveedores, ya que son parte del equipo de LEVITEC, en el que en todo momento se comparten los puntos negativos y positivos de ello como los nuestros para buscar la mejora continua.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

##### **28.1. Información adicional.**

En Levitec, siempre recordamos con orgullo nuestros orígenes aragoneses y nos esforzamos por contribuir al desarrollo de la comunidad que nos vio crecer. Por ello, estamos afiliados a varias asociaciones empresariales, a las que no solo aportamos

monetariamente, sino en las que también participamos activamente e incentivamos la cooperación entre empresas.

Las principales asociaciones a las que pertenecemos son:

- ? CEOE Zaragoza
- ? Asociación Clúster de la Energía de Aragón
- ? Asociación de Energías Renovables
- ? Asociación de Trabajadores Autónomos
- ? Asociación Provincial de Instaladores y Mantenedores de Huesca
- ? Federación de Empresarios del Metal de Huesca

Creemos firmemente en la creación y el desarrollo de empleo. Nuestro crecimiento nos ha permitido ampliar nuestra plantilla, incorporando personal en todas las categorías laborales, con un énfasis especial en fomentar el empleo juvenil. Valoramos la incorporación de jóvenes universitarios y técnicos recién graduados o en proceso de finalizar sus estudios, reconociendo que la combinación de conocimientos teóricos y habilidades prácticas adquiridas en el puesto de trabajo mejora significativamente sus perspectivas laborales.

Actualmente, colaboramos estrechamente con Universa y la Fundación Empresa Universidad de Zaragoza (FEUZ), así como con varios institutos y centros de formación profesional y dual, para la contratación de jóvenes en prácticas de grado profesional. El entorno de trabajo que ofrecemos, junto con nuestro compromiso de retener y promover el talento, hace que la mayoría de estos jóvenes opten por continuar su carrera con nosotros.

Trabajamos con los siguientes institutos y centros de formación:

- ? IESS Corona de Aragón
- ? Colegio Salesianos
- ? IESS Pirámide
- ? Colegio San Valero
- ? IESS Virgen del Pilar
- ? Diversos institutos enfocados en instalaciones eléctricas y mecánicas en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Además, colaboramos activamente con varias asociaciones que promueven la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social, tales como:

- ? Asociación CONCAHUSA
- ? Asociación Valentía Huesca
- ? Federación Aragonesa de ASPACE
- ? PLENA INCLUSIÓN
- ? ACCEM

En Levitec, nos esforzamos por integrar a trabajadores en riesgo de exclusión social y refugiados en nuestra plantilla. (Para más detalles, consulta el apartado de empleados).

Nuestra dedicación a la formación y el empleo nos ha valido varios reconocimientos. En 2020, recibimos el premio Pyme del año en Huesca "por nuestra apuesta por la creación de empleo, con un alto porcentaje de contratos indefinidos, y nuestra labor formativa, en la que duplicamos nuestra inversión". En 2021, se nos otorgó el Premio Talento Empleo Aragón. Además, en 2023, fuimos reconocidos por el Gobierno de Aragón como Empresa de Buenas Prácticas en el ámbito laboral y empresarial, y por nuestra colaboración en la labor docente, contribución al desarrollo del talento y la empleabilidad.

## **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

### **29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el**

## **negocio de su organización?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto y con planes de acción específicos

### **29.1. Información adicional.**

En Levitec estamos profundamente comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Nuestra dedicación se manifiesta a través de numerosas iniciativas diseñadas para abordar las necesidades identificadas en aquellos ODS donde nuestras actividades tienen mayor impacto, estructurando nuestra estrategia en cuatro áreas clave:

**Empleados:**

Uno de nuestros objetivos prioritarios es mejorar la salud, el bienestar, la educación, la igualdad de género y la reducción de desigualdades tanto para nuestros empleados como para nuestros grupos de interés.

Creemos firmemente en la diversidad y la igualdad de oportunidades, y valoramos el talento y la capacidad de trabajo independientemente del sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad. Un ejemplo de nuestro compromiso social es la presencia de tres personas con diversidad funcional al Departamento de Administración y Mantenimiento Logístico.

En 2023, acogimos a estudiantes en prácticas de Grado Profesional y Universitario, de los cuales el 95% se quedaron como empleados fijos. En 2023 recibimos dos reconocimientos: Premio a las Mejores Prácticas en la gestión de la diversidad, la interculturalidad la inmigración en Aragón - Diploma de reconocimiento y distinción por su colaboración en la labor docente y su contribución al desarrollo del talento y de la empleabilidad y el segundo reconocimiento fue ?Premio a la Trayectoria Empresarial de empresas en el sector de la energía?.

Por otro lado, es importante señalar que entre 2020 y 2023 el número de mujeres en Levitec aumentó un 309%, pasando de 11 a 45.

**Sociedad:**

Cada año, Levitec participa en la campaña de recogida de alimentos del Banco de Alimentos en Huesca, siendo el patrocinador principal para contribuir a erradicar la pobreza, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición de las familias más desfavorecidas. En 2023, fuimos galardonados con el Premio a las Mejores Prácticas en la Gestión de la Diversidad, la Interculturalidad y la Inmigración en Aragón.

Colaboramos con la ONG Bomberos Unidos sin Fronteras para garantizar la alimentación de los más vulnerables, apoyando comedores sociales y entidades en diversas ciudades de España, y proporcionando reparto domiciliario de alimentos a quienes no pueden recogerlos debido a enfermedad, edad o discapacidad.

Apoyamos numerosas instituciones deportivas para fomentar el deporte base, la igualdad, la paz y la justicia. Algunos de nuestros patrocinios incluyen:

? Principal patrocinador del Banco de Alimentos en Huesca.

? Patrocinador principal del club de baloncesto de Huesca y de la Sociedad Deportiva Huesca de fútbol.

? Patrocinador del club de baloncesto de Zaragoza, del fútbol femenino, del ciclismo y del deporte base en diversos equipos de Aragón.

También promovemos el trabajo inclusivo para personas con dificultades de inserción laboral y colaboramos con diversas ONGs como Accem, Cruz Roja, Plena Inclusión y Valentia (anteriormente Atades).

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

**30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

### **30.1. Información adicional**

En nuestras reuniones de personal y directivos, nos esforzamos por comunicar claramente las iniciativas que planeamos emprender, de modo que todos se conviertan en participantes activos en todo el proceso. Su apoyo y colaboración son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos en este ámbito.

Con el propósito de mejorar la comunicación interna, nos aseguramos de que los empleados estén informados sobre cada acción social en la que participamos. Utilizamos un canal formal de comunicación para presentar cada acción, su causa y objetivo, siguiendo un formato estandarizado. Asimismo, empleamos nuestros canales de comunicación externos para garantizar una difusión coherente y efectiva de esta información.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

**31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

### **31.1. Información adicional**

Todas estas actividades se comunican a través de todos nuestros canales de comunicación, tanto digitales (redes sociales, página web) y convencionales como entrevistas en canales de televisión o prensa

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

**32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

### **32.1. Información adicional**

En 2016, obtuvimos la certificación en Sistemas de Gestión Ambiental según la norma UNE-EN ISO 14001. Esta certificación nos permitió:

- ? Sistematizar todos los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad empresarial.
- ? Prevenir y mitigar el impacto negativo en el medioambiente.
- ? Reducir la contaminación.

? Posicionarnos como una empresa socialmente responsable ante todos nuestros grupos de interés.

Con esta certificación, reafirmamos nuestro compromiso con la protección del medioambiente, gravemente afectado por la actividad humana a lo largo de los años. Consideramos esencial optimizar la gestión de recursos, reducir la producción de residuos y, en su caso, desecharlos de manera adecuada. Además, nos esforzamos por prevenir riesgos asociados a situaciones accidentales que podrían causar daños significativos al medioambiente, la sociedad y nuestra empresa.

Para lograr estos objetivos, hemos adoptado un enfoque de mejora continua, fomentando la innovación, la productividad y el compromiso de nuestros empleados, proveedores y clientes hacia una actividad plenamente sostenible.

También hay que destacar que Levitec tiene un departamento de calidad y medio ambiente dedicado a asegurar el cumplimiento de estos principios y a impulsar nuestras metas de sostenibilidad.

### **Compromiso frente al cambio climático**

#### **33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

### **Economía circular**

#### **34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

##### **34.1. Información adicional**

A la hora de construir una planta fotovoltaica la generación de los residuos es un impacto significativo debido al tonelaje de residuos proveniente del desembalaje de los equipos, mayormente de los módulos fotovoltaicos.

LEVITEC segrega en origen el 100% de los residuos generados como son: madera, cartón, plásticos, flejes y otros elementos metálicos, restos de hormigón.

En todas las obras se instala un autoconsumo con módulos fotovoltaicos procedentes del montaje que sirven para minimizar al máximo los grupos electrógenos y el consiguiente consumo de gasoil para alimentar todos los servicios en fase de construcción

El embalaje de los módulos fotovoltaicos se adquiere con un certificado por parte del fabricante del 100% del plástico film reciclado, teniendo en cuenta que por cada 100 Mwp instalados se embalan cerca de 4600 pallets

Previo al reciclaje, se planifica una reutilización de ciertos elementos.

1. Reutilización de piedras de excavación para construcción de refugios para reptiles.
2. Reutilización de hincas desechadas para puntos de sombra
3. Reutilización de tierra vegetal para restaurar zonas afectadas como taludes, o franjas vegetales



4. Reutilización de listones de madera para acopio de materiales
5. Reutilización de pallets y listones de madera para la instalación de hoteles de insectos en obra.

## **Comunicación ambiental**

### **35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

#### **35.1. Información adicional.**

Se proporciona a los empleados de Levitec una documentación sobre buenas prácticas ambientales, alineada con nuestra certificación ISO 14001.

Medios de Comunicación:

Internos:

- ? Comunicados corporativos por correo electrónico
- ? Boletín informativo (Newsletter)
- ? Manual del Empleado
- ? Carpetas en los servidores corporativos

Externos:

- ? Notas de prensa
- ? Redes sociales
- ? Reportajes en medios especializados

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

#### **36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 2 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 3 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 4 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 5 - Capacitar a las personas de la empresa
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Disponer de presupuesto
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

### **Valoración Global**

#### **37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión**

**socialmente responsable que actualmente realiza?**

9

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

#### **38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

En Levitec, nos enfocamos en la innovación y el desarrollo de productos y servicios que promuevan el desarrollo sostenible. Estamos comprometidos con la mejora de la sociedad, especialmente a través de la instalación de centros de procesamiento de datos e instalaciones energéticamente eficientes.

Nuestras iniciativas incluyen

? Igualdad de género: Nos esforzamos por incorporar personal femenino a nuestra plantilla siempre que es posible y estamos elaborando un plan de igualdad.

? Reducción de desigualdades: Colaboramos con asociaciones que apoyan a personas en riesgo de exclusión social y hemos integrado refugiados en nuestra plantilla. Además, realizamos donaciones a organizaciones que trabajan para eliminar estas barreras.

? Expansión y diversificación: Como empresa en crecimiento, estamos en constante búsqueda de nuevos talentos y fomentamos el desarrollo de la comunidad.

? Incorporación de Talento Joven: Incorporamos talento joven a través de programas de formación, prácticas y planes de carrera, ofreciendo oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional desde el primer día. Valoramos sus ideas innovadoras y su contribución a proyectos clave.

#### **39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

Áreas de mejora:

? Formación y capacitación: Nuestro plan de formación está en funcionamiento y estamos trabajando en su mejora continua para aumentar su eficacia.

? Voluntariado y cooperación: Planeamos aumentar la participación de nuestros empleados en programas de voluntariado y responsabilidad social.

? Acción social: Necesitamos establecer un plan de acción y asignar recursos a actividades sociales.

? Beneficios sociales: Implementaremos beneficios sociales para nuestros empleados, centrados en mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

#### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

#### **En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

#### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 1. Fin de la pobreza.

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.