

ZeLestra
Memoria de
Sostenibilidad



ZeLestra



Tabla de contenidos



Carta del CEO



Sobre Zelestra



El compromiso de Zelestra con la Sostenibilidad



Gobernanza



Medio Ambiente



Social



Anexos

2.1. Zelestra en 2023

2.2. Un nuevo modelo de negocio para un futuro sin carbono

2.3. Modelo de gestión de Zelestra

3.1. Liderazgo en sostenibilidad

3.2. Análisis de doble materialidad

3.3. La estrategia de sostenibilidad de Zelestra

3.4. Relación con los grupos de interés

3.5. Contribución y apoyo de Zelestra a la Agenda 2030 y al Pacto Verde Europeo

4.1 La gestión de la gobernanza de Zelestra

4.2. Gestión de clientes

4.3. Gestión de proveedores

5.1. La gestión medioambiental de Zelestra

5.2. La huella ambiental de Zelestra

6.1. La gestión social de Zelestra

6.2. Seguridad y Salud

6.3. Enfocados en las personas

7.1. Anexo I: Información cuantitativa – Tablas Ley 11/2018

Hacer realidad la descarbonización



Leo Moreno

Carta del
Consejero Delegado

“Zelestra entra en una siguiente etapa de crecimiento y expansión global, preservando al mismo tiempo su enfoque en la sostenibilidad como sello distintivo de la Compañía”



Es un placer para mí presentar nuestra Memoria de Sostenibilidad para el año 2023* a todos nuestros grupos de interés. Ha sido un intenso año de transformación para Zelestra, y me siento muy orgulloso de poder contribuir al avance de la estrategia de la Compañía, y a su impulso hacia la consecución de nuestras metas de sostenibilidad. En este viaje de transformación, hemos anunciado recientemente nuestra nueva marca, Zelestra, para reflejar mejor nuestro propósito de hacer realidad la descarbonización para nuestros socios. Estamos reeditando por ello la Memoria de Sostenibilidad para capturar este hito significativo.

En Zelestra, nuestro compromiso con la sostenibilidad va más allá de acompañar a nuestros clientes en su proceso de descarbonización. Creemos firmemente que el propósito de una empresa es aportar valor a todos sus grupos de interés, incluyendo empleados, proveedores, comunidades y accionistas. Estamos comprometidos con el cumplimiento de prácticas empresariales responsables que priorizan la gestión medioambiental, la responsabilidad social y el gobierno corporativo (ESG). Esto incluye minimizar nuestra huella medioambiental durante la construcción y el funcionamiento de nuestras plantas, promover el bienestar y el desarrollo de las comunidades en las que operamos, y cumplir las más estrictas normas éticas en nuestras operaciones empresariales.

Fundada en 2005, Zelestra es una empresa global de energías renovables centrada principalmente en el crecimiento en cinco mercados clave:

Sur de Europa, Alemania, Estados Unidos, Latinoamérica e India. Para mí es un honor liderar la Compañía para continuar su historia, iniciada hace 17 años por los fundadores de Zelestra con el objetivo de acelerar la transición a una energía limpia y asequible para todos. En 2023, el internacionalmente conocido rating de ESG, Morningstar Sustainalytics, reconoció a Zelestra como la “utility” más sostenible del mundo, lo que me enorgullece enormemente dado que Zelestra entra en una siguiente etapa de crecimiento y expansión global, preservando al mismo tiempo su enfoque en la sostenibilidad como sello distintivo de la Compañía.

Nuestro viaje para impulsar la proyección de Zelestra hacia su consolidación como líder multi-tecnológico global en soluciones innovadoras y orientadas al cliente, avanza por una prometedora senda. Estamos complementando nuestra actual cartera focalizada en proyectos de energía solar, con eólica, almacenamiento de energía e hidrógeno verde, para así ofrecer las soluciones que nuestros clientes necesitan para alcanzar sus objetivos de sostenibilidad. Nos gusta considerarnos como globales y locales: aportamos las economías de escala, la cuenta de resultados y la experiencia de una corporación global, al tiempo que mantenemos profundas raíces locales, al organizarnos en torno a cinco Unidades de Negocio para cada uno de nuestros mercados clave, lo que nos permite concentrarnos en atender a las comunidades y al resto de grupos de interés locales. Esta estructura permite a Zelestra combinar capacidades globales con conocimientos del mercado local para encabezar la transición hacia una energía limpia y crear valor para todas las partes interesadas.

“Estamos complementando nuestra actual cartera focalizada en proyectos de energía solar, con eólica, almacenamiento de energía e hidrógeno verde, para así ofrecer las soluciones que nuestros clientes necesitan”

* Nuestra Memoria de Sostenibilidad se elaboró tomando como referencia las directrices establecidas por la Iniciativa Global de Reporte (“Global Reporting Initiative” o GRI, por sus siglas en inglés). Además, se tuvieron en cuenta otros estándares internacionales como las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (“European Sustainability Reporting Standards” o ESRS, por sus siglas en inglés), y los principios del Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad (“International Sustainability Standards Board” o ISSB, por sus siglas en inglés). La Memoria de Sostenibilidad ha sido reeditada conforme a la nueva marca. El presente documento contiene la información y cifras de dicha Memoria o Estado de Información No Financiera aprobado por nuestro Consejo de Administración el 21 de marzo de 2024, tras la verificación por un auditor independiente, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley española 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.



“Estoy ansioso por seguir trabajando de la mano de este excepcional equipo y convertir Zelestra en un líder mundial de energía limpia multi-tecnológica, manteniendo nuestros valores y alcanzando nuevas cotas de innovación que nos permitan avanzar hacia un futuro sin emisiones de carbono”

Nuestro énfasis en centrarnos en el cliente marca una emocionante evolución de Zelestra desde un enfoque tradicional focalizado en los activos, que prevalece en todo el sector energético, hacia una mentalidad de ofrecer soluciones innovadoras para los clientes que realmente marquen la diferencia en la consecución de sus objetivos de sostenibilidad. Nos esforzamos por ser los socios estratégicos de confianza de los clientes que lideran la transición energética. Somos la empresa que dice “sí” cuando un cliente nos pide algo difícil. Nos gustan los retos, y nos encanta trabajar codo con codo con nuestros clientes para idear e implementar soluciones adaptadas a sus necesidades específicas. A través de relaciones de confianza y de creación conjunta, desempeñamos un papel fundamental en su proceso de descarbonización.

La columna vertebral de Zelestra es nuestra excepcional cultura. Creemos firmemente en asumir la responsabilidad de todo lo que hacemos, en apuntar siempre hacia lo más alto para satisfacer a nuestros clientes y a nuestra gente, en trabajar juntos para ganar juntos, en hacer las cosas bien cueste lo que cueste. Estamos orgullosos de obtener siempre resultados que realmente revistan importancia y significado para nuestros grupos de interés. Me apasiona la idea de crear un planeta mejor para las generaciones futuras, y me entusiasma el trabajo que está haciendo nuestro equipo para contribuir a este gran objetivo.

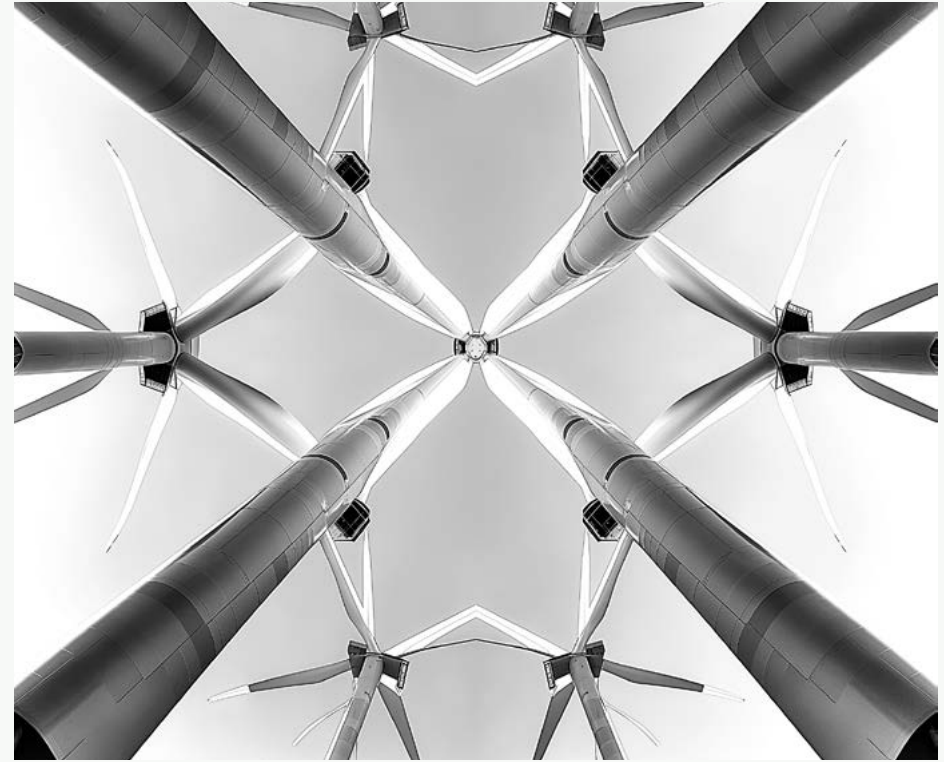
La ambiciosa meta de Zelestra de generar una cartera de 8 GW de proyectos libres de carbono contratados con clientes, 5,5 GW de proyectos en operación o construcción, y 45 GW de proyectos en desarrollo para 2026, demuestra nuestra vocación de cambio a gran escala. Estos objetivos exigen que reunamos un equipo y una cartera de primera clase capaces de desplegar soluciones energéticas transformadoras. Para mí es una fuente de inspiración el talento de nuestro equipo, que ha alcanzado cerca de 700 personas a finales de 2023, y que esperamos supere las 1.000 a finales de 2024.

Con la vista puesta ya en el futuro, estoy ansioso por seguir trabajando de la mano de este excepcional equipo y convertir Zelestra en un líder mundial de energía limpia multi-tecnológica, manteniendo nuestros valores y alcanzando nuevas cotas de innovación que nos permitan avanzar hacia un futuro sin emisiones de carbono. El crecimiento de Zelestra representa una oportunidad para que todos nuestros clientes, proveedores, comunidades, accionistas, nuestra gente y el resto de nuestros grupos de interés, contribuyan a la creación de un mañana mejor.



Sobre Zelestra

2.0



2.1 Zelestra en 2023

2.1.1 Principales cifras

Datos Operacionales

1,6 GW en operación y mantenimiento (0,5 GW en proyectos propios y 1,1 GW en proyectos de terceros)

1,1 GW en construcción (0,6 GW en proyectos propios y 0,5 GW en proyectos para terceros)

1,2 GW bajo servicios de gestión de activos (1 GW de proyectos propios y 0,2 GW proyectos de terceros)

969 GWh de energía generados



Datos Económicos

408.608 miles de € valor económico generado
 4.292 miles de € impuestos sobre beneficios pagados
 343.889 miles de € valor económico distribuido

Medioambiente

1.820.000 € destinados a funciones ambientales
 231.033 tCO₂ emisiones generadas
 676.934 tCO₂ emisiones evitadas



Gobernanza

25% de mujeres en el Consejo de Administración
 100% de la plantilla formada en Cumplimiento y Derechos Humanos

Empleados

693 empleados a cierre de 2023
 37% de mujeres en puestos de responsabilidad
 -4% de brecha salarial
 39% de crecimiento de la plantilla

Sociedad

96% de empleados locales
 38 iniciativas sociales realizadas
 938.225 miles de € destinados a iniciativas de acción social



2.1.2 Hitos

Aprobación del Plan Estratégico 2024-2026

- Nueva visión de Zelestra: convertirse en líder mundial multi-tecnología en soluciones innovadoras a medida para ayudar a sus clientes a cumplir sus metas de sostenibilidad
- Reestructuración organizativa en cinco Unidades de Negocio ubicadas en mercados con gran potencial de crecimiento escalable: Sur de Europa, Alemania, Estados Unidos, India y Latinoamérica

Energización de 715 MW de energía solar

- 252 MW en las dos mayores plantas de Colombia
- 463 MW en España

Construcción de proyectos solares

- 300 MW en la que será la planta solar más grande de Perú
- 44 MW en España

Crecimiento de la cartera de proyectos

- 561 MW de proyectos eólicos en España
- 665 MW de proyectos solares en Colombia
- 1.212 MW de capacidad de almacenamiento (equivalente a 2.021 MWh) y 388 MW de proyectos solares en Estados Unidos
- 700 MW de proyectos eólicos en Chile

Líder en materia de sostenibilidad

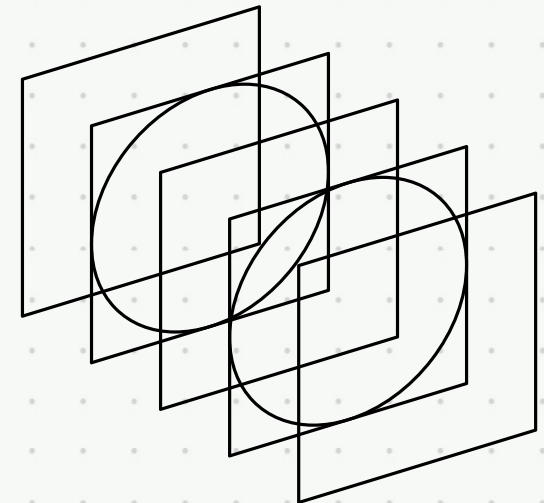
- “Utility” más sostenible del mundo según la agencia de calificación Morningstar Sustainalytics
- 969 GWh de energía renovable producidos, evitando así el triple de las emisiones generadas: 676.934 tCO₂
- 938.225 euros destinados a 38 iniciativas de acción social, con impacto en más de 125.000 personas

Crecimiento significativo de la plantilla en número, capacidad y diversidad

- Incremento de la plantilla en un 39% respecto al año anterior, llegando a 693 empleados
- Incorporación de 313 personas de 18 nacionalidades en 9 países

Fortalecimiento de la estructura de capital

- 310 millones de euros de financiación corporativa ligados a indicadores específicos de sostenibilidad
- 250 millones de euros calificados como fondos verdes

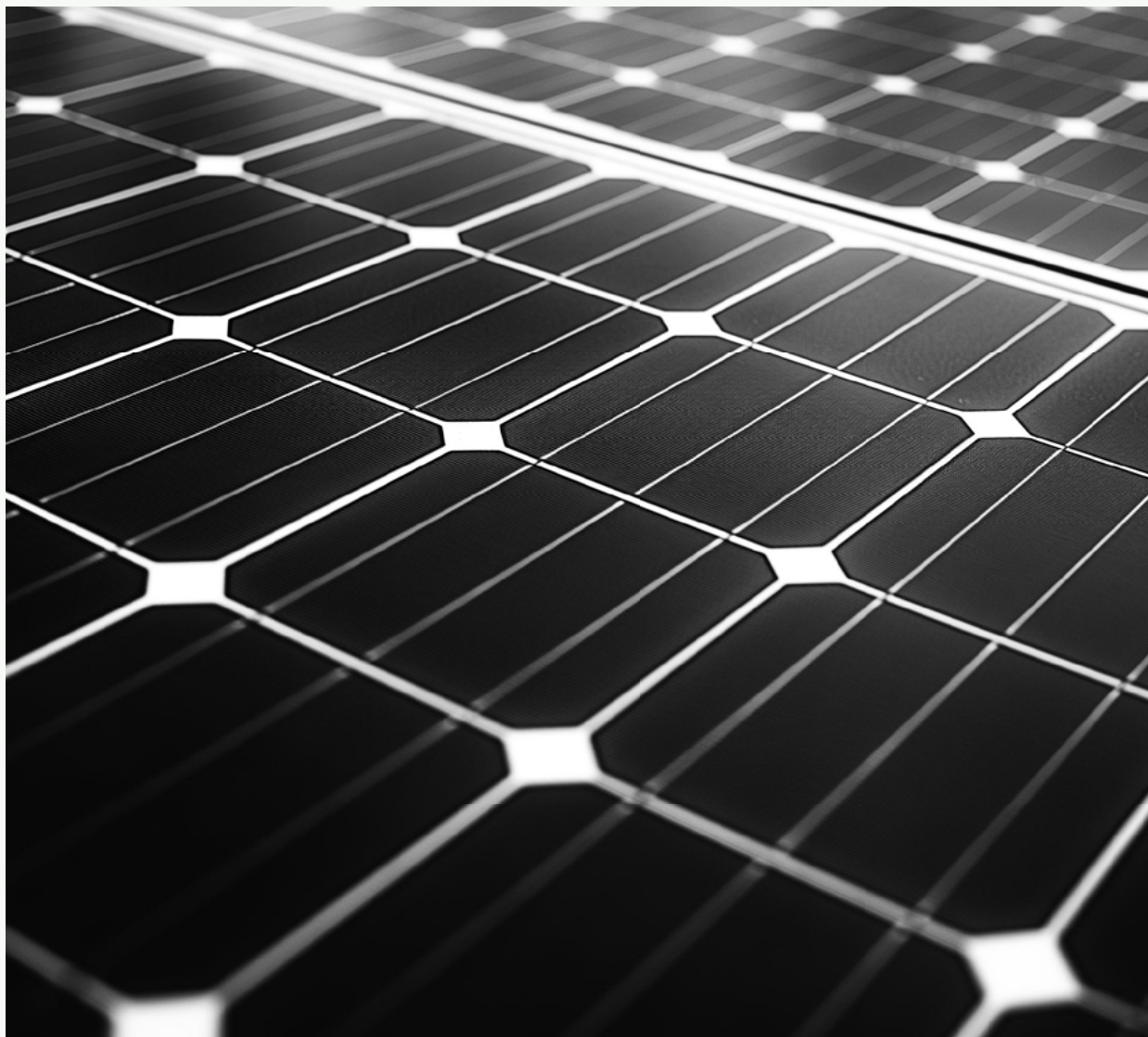




2.1.3. Resultados económicos¹

Zelestra ha cerrado el año fiscal 2023 con unos beneficios antes de impuestos de 24.442 miles de euros (21.293 miles de euros en 2022) y un pago a las Administraciones de un total de 4.292 miles de euros en impuestos (3.395 miles de euros en 2022). Además, a través del impacto de la actividad en la economía, **Zelestra ha generado un valor económico por un total de 408.608 miles de euros** (272.302 miles de euros en 2022), de los que 403.919 miles de euros (268.503 miles de euros en 2022), es decir, un 98,86% (98,06% en 2022) corresponden a facturación. El restante 1,14% corresponde a intereses de préstamos financieros, dividendos de paquetes de acciones o rentas directas generadas por activos.

En los ejercicios 2023 y 2022 no se han recibido subvenciones.

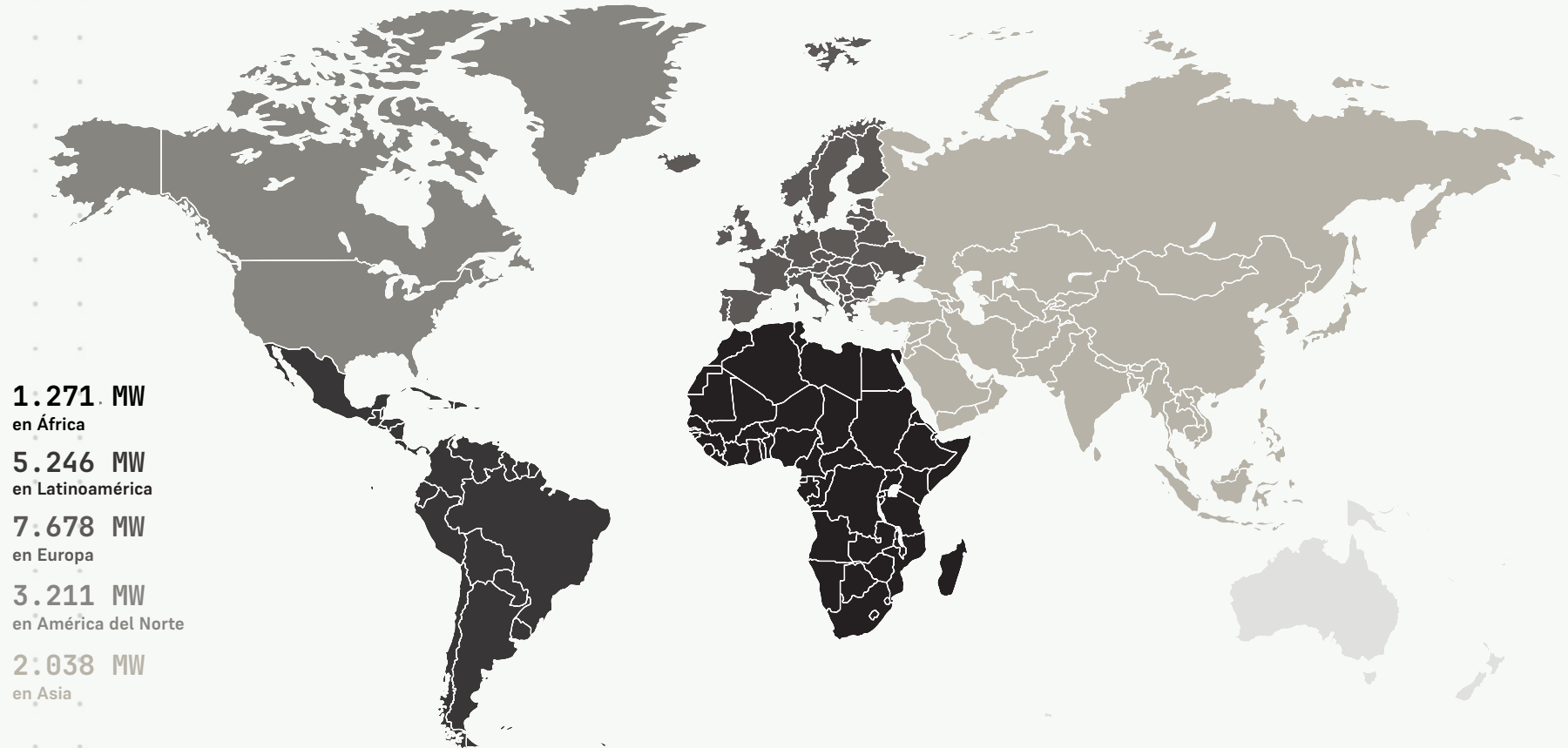


¹ Para más información, acudir al ANEXO I: Información cuantitativa - Tablas Ley 11/2018



2.1.4. Operaciones

A cierre del ejercicio 2023, Zelestra contaba con 686 MW (670 MW a finales de 2022) en operación, 1.120 MW (681 MW a finales de 2022) en fase de construcción y 17.637 MW en fase de desarrollo (9.921 MW a finales de 2022).



A 31 de diciembre de 2023, Zelestra prestaba servicios de operación y mantenimiento a 1.622 MW y 1.190 MW de gestión de activos en fase de prestación de servicios. El valor económico generado ha contribuido a la creación de riqueza en las comunidades y países en los que la Compañía opera. La forma de calcularlo ha sido a través del flujo de efectivo. Dentro de éstos se incluyen los gastos de personal y los operativos, los pagos a proveedores de capital y a los diferentes gobiernos, así como las inversiones realizadas en las comunidades.

Durante el ejercicio 2023, Zelestra ha distribuido un total de 343.889 miles de euros (195.319 miles de euros en 2022). De éstos, un 81,33% (76% en 2022), corresponde a gastos operativos.



2005

- Fundación de Zelestra en Getxo

2007

- Primeros proyectos lanzados y realizados en España

2010-2011

- Primeros Acuerdos de Compra de Energía (PPA) en Latinoamérica, Chile y Perú

2012

- Consolidación de Zelestra en Chile (25 MW) y en Perú (43 MW)

2016

- PPA en Chile (123 MW)

2017

- Inicio de las operaciones en India (104 MW)

2018

- Zelestra pasa a ser una empresa cotizada

2019

- 309 MW construidos en España, Chile e India
- Primer PPA en Malasia (116 MW)

2020

- 199 MW construidos en España por terceros

2021

- Zelestra es adquirida por EQT

2022

- Zelestra adquiere e integra SOLAER
- Llegada a Italia

2023

- Llegada a Alemania
- 1,6 GW en operación
- 1,1 GW en construcción

2024

- Aumento del personal hasta ser más de 1000 empleados

2026

- 5,5 MW en operación/ construcción
- 45 MW en pipeline

La capacidad instalada de Zelestra ha mostrado un crecimiento sostenido, alcanzando los 686 MW totales en operación al cierre de 2023, con una producción energética que refleja la eficiencia y la expansión de sus operaciones.



A 31 de diciembre de 2023, el alcance de las actividades de **Zelestra llega a los mercados de EEUU, Latinoamérica, Europa, Asia y África**. Actualmente las oficinas de Zelestra se encuentran en Getxo, Sevilla, Valencia, Cuenca, Oviedo y Madrid (España), Roma y Palermo (Italia), Santiago de Chile (Chile), Bogotá (Colombia), Lima (Perú), Atlanta (EEUU), Hamburgo (Alemania), Hyderabad y Nueva Delhi (India) y Kuala Lumpur (Malasia).



2.2. Un nuevo modelo de negocio para un futuro sin carbono

2.2.1. Estrategia de negocio 2024-2026

En el contexto de un mundo que, apuesta cada vez más por la sostenibilidad, **la visión de Zelestra para 2026 es ser líder en el impulso hacia un futuro energético renovable.** Consciente de que solo una fracción de la energía consumida por la humanidad proviene de fuentes renovables, Zelestra está determinada a jugar un papel crucial en la descarbonización. A través de soluciones innovadoras y de la inversión en tecnologías, la Compañía aspira a ser un actor clave en la transformación del panorama energético global respetando al mismo tiempo el medioambiente y las personas.

La visión de la Compañía para 2026 se concreta en unos objetivos muy claros que reflejan su ambición de cambio a gran escala: alcanzar cartera total de 45 GW de proyectos de energías renovables multitecnología, de los cuales 8 GW estarán contratados con clientes, y 5,5 GW en funcionamiento o construcción.

Zelestra aspira así a convertirse en líder de la transformación hacia un futuro energético verde y sostenible y, por tanto, a dar todavía más sentido a su propósito de “acelerar la transición hacia una energía limpia y asequible para todos”.

Para alcanzar estos objetivos la nueva estrategia de Zelestra se apoya en tres grandes pilares:

1. Orientación al cliente: soluciones innovadoras a medida

Acelerar el crecimiento de la energía limpia en la red eléctrica es una cuestión apremiante para las

grandes corporaciones que quieren contribuir a que el calentamiento del planeta se mantenga por debajo de los 1,5 °C.

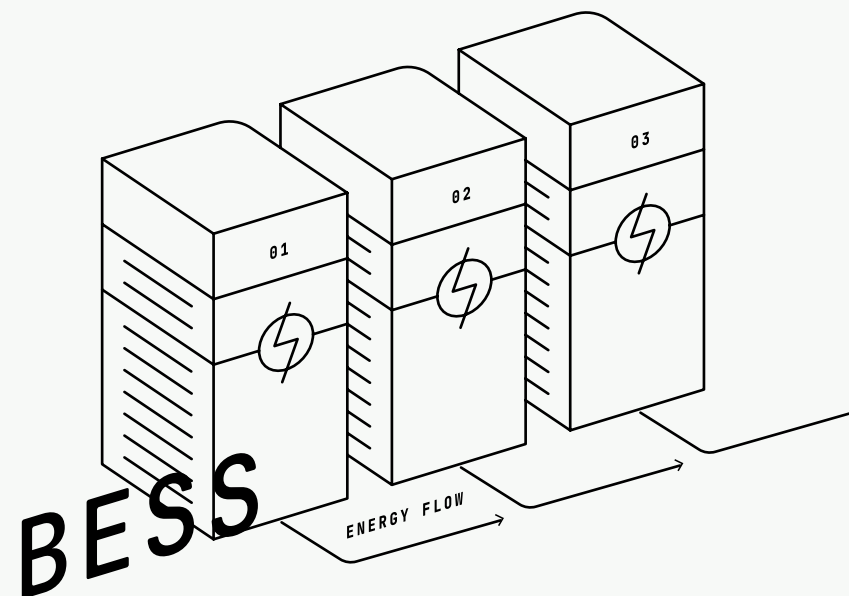
Y a medida que cada vez más organizaciones fijan objetivos de energía libre de carbono 24/7 (“Carbon Free energy” o CFE, por sus siglas en inglés), las transacciones de energía limpia necesitan acomodarse a un amplio espectro de compradores y vendedores.

Zelestra es plenamente consciente de la necesidad urgente de eliminar las emisiones de carbono y adoptar fuentes de energía más limpias. El objetivo de la Compañía es alinearse con las necesidades de sus clientes, y acelerar la transición hacia energía limpia y asequible, con el firme convencimiento de que la energía renovable es un motor esencial de cambio hacia un planeta más limpio y sostenible para las generaciones futuras.

Zelestra y sus clientes: aliados con un reto global común de descarbonización

Zelestra pone su foco en los clientes que necesitan abastecer de energía renovable en tiempo real, es decir, que no solamente compran la misma cantidad de energía renovable que consumen, sino que lo hacen cada día, cada hora y en cada red en la que operan. Esto implica un suministro 24/7 de energía renovable, que sólo puede ser conseguido hoy con la combinación de energía eólica, solar y sistemas de almacenamiento a través de baterías.

“Para 2026, el objetivo de Zelestra es alcanzar 8 GW de proyectos contratados, 5,5 GW en construcción o en operación, y 45 GW de pipeline”





Así, **la Compañía se transforma para ofrecer soluciones multi-tecnológicas a medida**. Zelestra se pone a disposición de sus clientes para trabajar de la mano, a través de relaciones de confianza y de co-creación para el diseño e implementación de soluciones adaptadas a sus necesidades específicas, soluciones innovadoras que realmente marquen la diferencia en la consecución de sus objetivos de sostenibilidad.

Zelestra busca estrechar lazos y alinear sus operaciones y ofertas de servicios con las demandas del mercado, poniendo en valor su diferencia competitiva como socio estratégico en condiciones de facilitar soluciones premium multi-tecnología gracias a las siguientes ventajas:

Ventajas competitivas

Integración vertical

Conocimiento y ejecución de todas y cada una de las fases relevantes de la cadena de valor, ofreciendo así soluciones concretas a los diversos desafíos de desarrollo.

Capacidad financiera

Respaldada por EQT, uno de los tres mayores fondos del mundo con 200.000 millones de dólares en activos.

Liderazgo en sostenibilidad

Cumplimiento con los valores fundamentales de nuestros clientes.

Equipos globales y locales

Apoyo local y experiencia en las regiones donde nuestros clientes operan para generar un mayor valor.

Capacidades para crecimiento inorgánico

Equipos de adquisición sólidos, que aseguran agilidad para satisfacer las necesidades de los clientes en el equilibrio entre oferta y demanda, especialmente al combinar múltiples tecnologías para soluciones personalizadas.



2. Diversificación tecnológica

La nueva estrategia de la Compañía contempla un minucioso y agresivo plan de diversificación tecnológica hacia el desarrollo eólico, el desarrollo del almacenamiento de energía en baterías y el hidrógeno verde. En ese viaje transformacional, Zelestra ya ha dejado de ser mono-tecnológica, puesto que ya cuenta con proyectos eólicos en desarrollo, proyectos de baterías con fecha cercana de inicio de construcción, y está trabajando en la forja de una gran alianza de hidrógeno verde.

La diversificación tecnológica de la Compañía puede resumirse en los siguientes hitos:

- Expansión hacia la energía eólica, las baterías y el hidrógeno
- Aprovechar las oportunidades para crear nuevas soluciones que los clientes ya demandan
- Combinar el crecimiento orgánico con las fusiones y adquisiciones para incorporar una cartera multi-tecnológica

El total de los 45 GW de objetivos fijados por la Compañía para 2026 se desglosa de la siguiente manera: desde el punto de vista de origen, **30 GW provendrán de crecimiento orgánico** (de los cuales 20 GW fotovoltaica, 5 GW de sistemas de almacenamiento con baterías, y 5 GW de eólico); **10 GW por crecimiento inorgánico y 5 GW serán co-desarrollados**, además de integrar el hidrógeno como un componente crucial de su estrategia de negocio.

Para conseguir los objetivos de almacenamiento de baterías, la Compañía ha diseñado una estrategia específica para cada unidad de negocio, teniendo en cuenta las particularidades legislativas y de mercado de cada una de ellas.

Dicha estrategia es la combinación de hibridación con proyectos de fotovoltaica o eólica existentes y proyectos stand-alone (aquellos en los que la energía que se almacena proviene directamente de la red eléctrica). Los primeros son utilizados para optimizar el valor de la generación de la planta, mientras que los segundos son clave en la regulación de la red.

Con el objetivo de contribuir a la descarbonización de un sector tan contaminantes actualmente como el transporte, Zelestra incluye el hidrógeno verde en su estrategia, trabajando en la generación de alianzas con socios estratégicos productores de hidrógeno para asegurarles el suministro de energía renovable.

El producto final puede ser tanto hidrógeno como otras moléculas portadoras de hidrógeno tales como amoníaco o metanol. Esta incursión en la producción de hidrógeno supone un salto cualitativo para Zelestra, ya que implica la venta de una molécula en lugar de la venta de electricidad.

Esta innovadora combinación de tecnologías subraya el compromiso de la Compañía con la oferta de soluciones energéticas complejas y sostenibles, que permitan a los clientes cumplir sus objetivos estratégicos, asegurando la asequibilidad, fiabilidad y sostenibilidad.

“La nueva estrategia de Zelestra apuesta por su transformación en una compañía global que integra tecnología solar, eólica, baterías e hidrógeno verde, para poder ofrecer soluciones a medida a sus clientes y ayudarles a cumplir sus metas de descarbonización”



3. Concentración geográfica y crecimiento a gran escala

Geográficamente, la Compañía se propone consolidar su presencia a nivel global, con el 75% de su "pipeline" proyectado en Europa y Estados Unidos, apuntando a un portafolio de **45 GW para 2026, que incluye 8 GW contratados y 5,5 GW en operación o construcción.**

Para ello, la Compañía se ha reorganizado en torno a cinco Unidades de Negocio, cuyas características se explican con más detalle en el siguiente apartado, lideradas por ejecutivos senior del más alto nivel y con presencia en cada uno de los mercados que cuenta con sus respectivos objetivos, capacidades y responsabilidad de generar y ejecutar su crecimiento.

El objetivo principal es la concentración en mercados de alto crecimiento donde Zelestra tenga una ventaja competitiva y, en función del tamaño y del riesgo del mercado, se materialice la ambición de generación de un negocio en cada uno de dichos cinco mercados con potencial para convertirse en una plataforma de negocio de mil millones de euros.

Desde el punto de vista de distribución geográfico de los objetivos de su portafolio, **15 GW estarán en el Sur de Europa, 15 GW en Estados Unidos, 5 GW en Alemania, 5 GW en Latinoamérica, y 5 GW en India.** A continuación, se desglosan los objetivos de cada una de las Unidades de Negocio.

Nuevas 5 Unidades de Negocio





2.2.2. Excelencia operativa: organización y estructura para el crecimiento a gran escala

Los pilares estratégicos anteriormente mencionados se apuntalan, a su vez, por una estructura organizacional que permita escalar el crecimiento del negocio de forma exponencial, asegurando al tiempo el mantenimiento de la excelencia operativa que caracteriza a Zelestra desde sus inicios.

La clave es actuar de manera global y local: la Compañía aporta las economías de escala, la cuenta de resultados y la experiencia de una corporación global con una sólida trayectoria en el sector, al tiempo que mantendrá las raíces locales, a través de la **organización en torno a las Unidades de Negocio para cada uno de sus mercados clave**. Ello permite que se concentre en atender a las comunidades y todo el resto de los grupos de interés locales, con el objetivo de generar el máximo valor posible para ellos, con especial atención en implementar a nivel local el mismo compromiso con la biodiversidad y con las personas, buscando equipos diversos que faciliten el cumplimiento de los objetivos de negocio.

El rol de las Unidades de Negocio

Zelestra concibe las Unidades de Negocio como un grupo multi-funcional de profesionales, dirigido por un líder con responsabilidad sobre la cuenta de resultados, que comparte objetivos comunes de crecimiento, tanto estratégicos como operacionales, y que actúan en un mercado con características homogéneas.

- Grupo multifuncional de profesionales liderado por un CEO y que tiene responsabilidad sobre sus propias pérdidas y ganancias
- Comparten los mismos objetivos estratégicos de crecimiento y operativos, operando en un mercado con características homogéneas siguiendo unos estándares comunes
- Están a cargo de hacer crecer la estrategia de negocio y de su ejecución
- Cada Unidad de Negocio tiene potencial de convertirse en un negocio con valor de más de 1.000 millones de euros

¿Qué son las Unidades de Negocio y cuál es su función?

Estructura de las Unidades de Negocio

- CEO
- Financiero
- Operaciones
- Desarrollo
- Comercial
- Personas
- Otros



Características principales y beneficios de las Unidades de Negocio

- La distribución de los objetivos globales, de forma que sean gestionados por diferentes grupos de ejecutivos de alto nivel es la única manera de asegurar el crecimiento a gran escala.
- Los equipos directivos y la actividad de la Compañía deben estar siempre lo más cerca posible de los proyectos y de todos los grupos de interés, con especial foco en los clientes, comunidades y con la diversidad, equidad e inclusión como referente de actuación.
- Un foco claro y objetivos compartidos con un equipo es clave para asegurar un crecimiento con éxito.
- Los equipos descentralizados ubicados en los mercados generan un crecimiento mucho mayor que los centralizados y alejados de la actividad

Funcionamiento de las Unidades de Negocio

Cada Unidad de Negocio opera con un Presidente y un equipo ejecutivo, y cada una de las funciones en el país (Finanzas, Desarrollo, Comercial, Legal, Personas, Construcción, Operaciones) reportan en estructura matricial al presidente de la Unidad de Negocio y a un líder funcional global.

El papel de las Funciones Globales (Desarrollo, Construcción, Comercial, Legal, Personas y Sostenibilidad, Finanzas, Digital y Ciberseguridad) es el siguiente:

- Establecer la visión global y el plan de ejecución de la función
- Definir los procesos, normas y sistemas de la Unidad de Negocio
- Gestionar la actividad corporativa relacionada con la función
- Lanzar e impulsar iniciativas de transformación
- Liderar la ejecución que se beneficia de la centralización
- Gestionar el nivel-C del equipo de la Unidad de Negocio
- Atraer, desarrollar y fidelizar el talento en toda la organización

Esta estructura permite a Zelestra combinar capacidades globales con conocimiento del mercado local para liderar la transición hacia la energía limpia.



2.2.3. La digitalización como pilar básico de la estrategia de Zelestra

La Compañía tiene el compromiso de ayudar a sus clientes en sus estrategias de descarbonización. Ello requiere una base tecnológica que proporcione la estabilidad y la flexibilidad necesarias para poner a su disposición soluciones alineadas con sus expectativas.

En 2022 Zelestra inició su plan estratégico de digitalización y ciberseguridad, con el objetivo de proteger el crecimiento de la empresa. En 2023, el trabajo ha estado focalizado en la transición de empresa centrada en producto (sus activos) a una empresa totalmente centrada en el cliente, un reto que sólo puede alcanzarse en torno a un pilar transversal esencial: la digitalización. Consciente de ello, **Zelestra ha duplicado la inversión tanto en ciberseguridad como en soluciones digitales.**

La estrategia de digitalización de Zelestra está, a su vez, estructurada en torno a tres grandes pilares, sustentados por el componente transversal de eficiencia y excelencia operativa:

1. Foco en el Cliente (Mercado)

La creación de un canal vertical entre el cliente y la Compañía es clave en el crecimiento y tiene su reflejo digital en las siguientes actividades:

- El Hub Digital, o entorno centrado en el uso de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la analítica de datos, con el fin de desarrollar productos que complementen las soluciones de venta de energía de Zelestra.
- Canal de comunicación con los clientes, para el que se ha invertido en la plataforma CRM de Salesforce.

2. Tecnología

En el marco de su transformación hacia la multi-tecnología, la Compañía ha extendido su gama de herramientas con el fin de trabajar con las diferentes tecnologías de generación de energía.

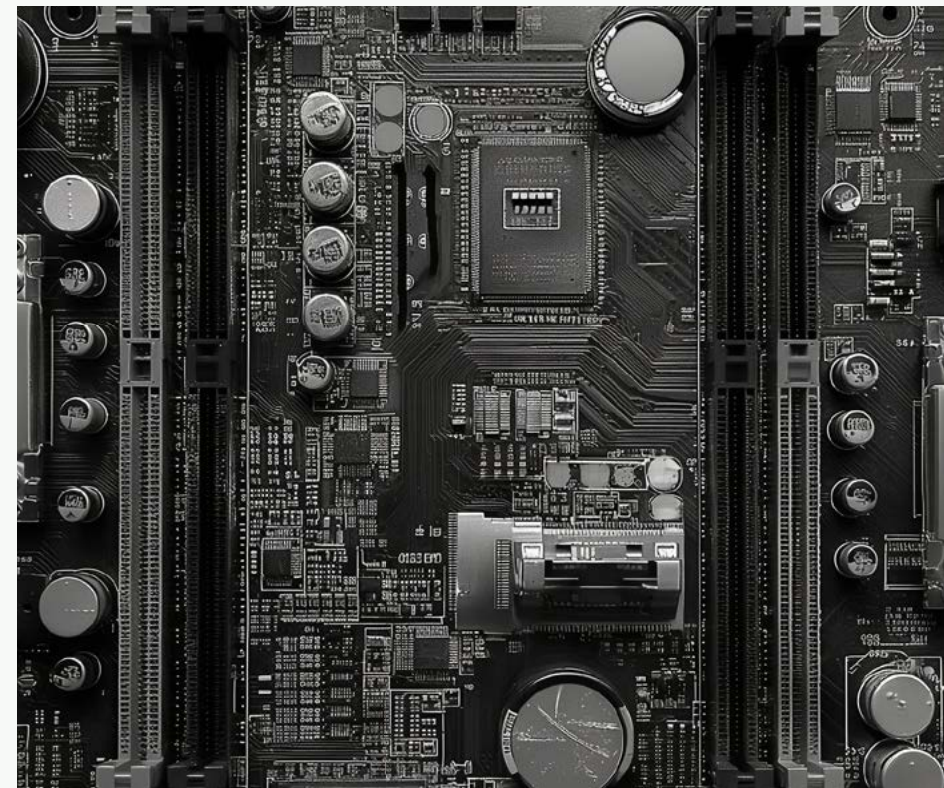
Para ello, se ha decidido la implantación de herramientas reconocidas y con experiencia en mejores prácticas con el fin de centralizar y optimizar la gestión integral de los procesos.

Para los procesos de planificación integrada (ERP), SAP S4/HANA permitirá **la implantación de las mejores prácticas de todos los procesos corporativos financieros, compras, ventas y de gestión de activos.** Su escalabilidad dará robustez para soportar el fuerte crecimiento de la Compañía. Su módulo de monitorización y gestión de ESG, supervisará su estrategia en esta área clave de Zelestra.

La Compañía ha continuado los esfuerzos **de mejora continua en ciberseguridad, consiguiendo mejorar su estándar tecnológico** tras la auditoría realizada por AON, superando el nivel 3, **por encima de la media de mercado.**

Es importante destacar que, por seguridad e impacto medioambiental, desde 2022, los centros de datos están alojados en la nube de Amazon Web Services, suprimiendo la necesidad de este tipo de infraestructuras en las propias sedes de Zelestra.

“La transformación digital y la mejora continua del estándar tecnológico de ciberseguridad son prioridades fundamentales de la Compañía”





3. Talento

La estrategia de digitalización ha acompañado y facilitado en gran manera la traducción en términos prácticos de la consideración que Zelestra tiene de las personas como elemento central de su negocio.

Zelestra ha trabajado en 2023 para mejorar los procesos de atracción y retención de talento de la mano de todo el entorno de gestión del capital humano (SAP SuccessFactors), con el objetivo de implementar un sistema único de gestión, común a todas las geografías donde opera la Compañía, estandarizando procesos, y permitiendo el alineamiento de la gestión de personas con las estrategias de las diferentes Unidades de Negocio.

La estrategia contempla asimismo la gestión global del talento, facilitando el desarrollo personal y profesional de los empleados impulsado por la Compañía. Como muestra de la participación de las personas en las decisiones de empresa, y para acercar la herramienta digital a los empleados, en 2023 Zelestra organizó un concurso abierto de ideas para encontrar una denominación más cercana. Así, desde marzo de 2023, SAP SuccessFactors se convirtió en SAM (Zelestra & Me).

El uso de herramientas digitales flexibles y de interfaz amigable son un potente aliado del fomento de la **cultura corporativa basada en la máxima responsabilidad** (“extreme ownership”), **la mentalidad de crecimiento** (“growth mindset”), **el alto rendimiento** (“high performance”) y **la colaboración** (“collaboration”) como comportamientos clave.

“Zelestra entiende la inversión en tecnología como palanca imprescindible de generación de valor para sus clientes, sus activos y su talento”



2.2.4. Perspectiva económica y sectorial

El año 2023 ha estado definido por una dinámica económica global afectada por inestabilidades geopolíticas, en particular los conflictos en Ucrania y en Oriente Medio. La inestabilidad ha tenido un impacto negativo en la economía mundial, incluyendo el ámbito energético, donde empresas como Zelestra han enfrentado retos debido al aumento en los precios de la energía y los materiales. No obstante, estas adversidades han acelerado el camino hacia la independencia energética en Europa, evidente en la **actualización del plan REPowerEU, que establece metas ambiciosas como alcanzar más de 320 GW de capacidad instalada de energía solar fotovoltaica para 2025**, duplicando la capacidad existente, y excediendo 600 GW para 2030, con el fin de reducir la dependencia del gas ruso.

Este enfoque fuerte en las energías limpias no solo es una respuesta a las urgencias geopolíticas, sino que también se alinea con compromisos ambientales previos, como el Pacto Verde Europeo y el paquete "Objetivo 55". **La capacidad renovable ha visto un crecimiento récord en 2023**, con

adiciones mundiales que aumentaron casi un 50%, alcanzando casi 510 GW, siendo la energía solar fotovoltaica responsable de tres cuartas partes de esta expansión.

A nivel global, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) proyecta una ligera desaceleración al 2,7% en 2024, seguido de una recuperación hasta el 3% en 2025 y, a pesar de varios retos del mercado, incluyendo la inflación, las tasas más altas de interés, la incertidumbre de logística mundial, y el bajo desempeño de la economía global, el sector de energía renovable sigue creciendo. **La Agencia Internacional de la Energía ha urgido a un apoyo gubernamental para triplicar la capacidad mundial de energías renovables para 2030**, objetivo que fortalecería la capacidad renovable mundial en el sector eléctrico por encima de los 11.000 GW.

Los desafíos en la cadena de suministro, particularmente en el sector de la energía solar fotovoltaica, se han visto exacerbados por conflictos como los

ataques en el Mar Rojo, lo que subraya la importancia de diversificar fuentes y fortalecer las cadenas de suministro. La fluctuación en los precios del gas natural ha resaltado la competitividad de las energías renovables, con un 96% de la nueva capacidad instalada de energía solar fotovoltaica y eólica terrestre generando energía a costos inferiores a las nuevas centrales de carbón y gas natural, según la Agencia Internacional de la Energía.

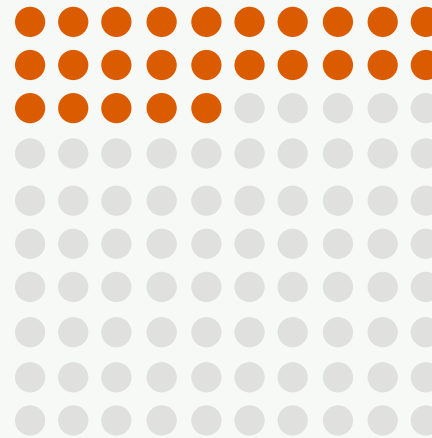
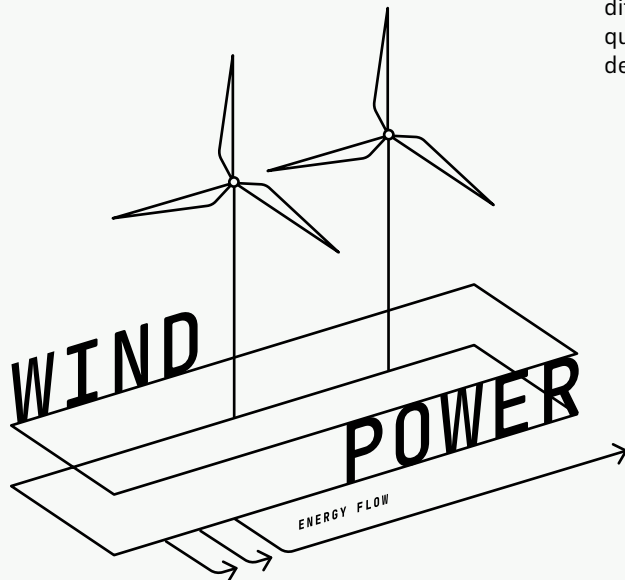
En este contexto de crecimiento acelerado y desafíos emergentes, **es vital la colaboración entre gobiernos, industrias, y comunidades** para superar obstáculos y maximizar el potencial de las energías renovables, apoyados por políticas favorables e inversión en investigación y desarrollo, asegurando así una transición energética sostenible y exitosa.



2.3. Modelo de gestión de Zelestra

2.3.1. Buen gobierno, transparencia y estructura corporativa

Para Zelestra es vital preservar la transparencia en el desarrollo de sus operaciones y la rendición de cuentas ante sus grupos de interés a través de una buena gobernanza, siendo éste un elemento clave para garantizar el cumplimiento normativo, mantener la confianza del mercado, e impulsar la innovación cumpliendo con las exigencias y tendencias sectoriales mediante una cultura empresarial ética y responsable. La Compañía promueve la transparencia entre sus órganos de gobierno a través de los diferentes instrumentos normativos de los que dispone, así como en la correcta gestión de riesgos y aspectos ESG.



25% de los miembros del Consejo son mujeres

25% de los miembros del Consejo son dominicales

Consejo de Administración (a fecha de formulación de las cuentas anuales, 21 de marzo de 2024)

Presidente:

Xabier Etxeberria Muguruza

Consejero Delegado:

Leo Moreno

Vocales:

Asís Echániz Guisasola
(Consejero Dominical)

José María Galíndez Zubiria
(Consejero Dominical)

María del Carmen García Argüelles
(Embajadora ESG)

Luisa Fernanda Lafaurie Rivera

Dierk Paskert

Javier Vega de Seoane
(Auditoría y Cumplimiento)

Secretario no consejero:

Juan Antonio García Fuente



Comité Ejecutivo



Leo Moreno
Chief Executive Officer



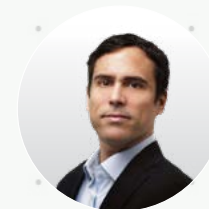
Luis Alvargonzález
Chief Financial and
M&A Officer



Jaime Burguete
Chief Development Officer



John Paul Larrañeta
Chief Operations Officer



Stefano Breda
Chief Product Officer



Iván Nieto
Chief Commercial Officer



Arancha García
Chief People Officer



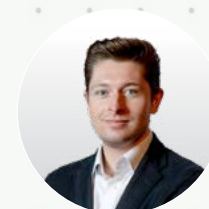
Juan Antonio García
Chief Legal Officer



Borja Guerrero
Chief Digital Officer



Mikel Gutiérrez
Chief Strategy and Business
Process Officer



Ryan Conlan
Chief of Staff



**Scarlett Álvarez
Uzcategui**
Chief Institutional & External
Affairs Officer

Business Units



José Luis García
Chief Executive Officer for
LATAM Business Unit



Sajay KV
Chief Executive Officer
for India Business Unit



Robert Hienz
Chief Executive Officer for
Germany Business Unit



Phil North
Chief Executive Officer for USA
Business Unit



2.3.2. Gestión de riesgos

Sistema Global de Riesgos

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos está estructurado en tres líneas de defensa. La primera es el control de la Dirección. Las distintas funciones de supervisión y control de cumplimiento constituyen la segunda línea, y el aseguramiento independiente del cumplimiento del control interno, llevado a cabo por la función de auditoría interna, constituye la tercera línea de defensa:

- **Primera línea:** las áreas funcionales son las responsables de mantener un sistema de control interno efectivo y ejecutar las actividades de control necesarias para identificar, evaluar y mitigar riesgos
- **Segunda línea:** las funciones de supervisión y control del cumplimiento aseguran que haya procesos y controles correctamente diseñados dentro de la primera línea de defensa, y que estos se encuentran operando eficazmente
- **Tercera línea:** es la función de auditoría interna, la cual proporciona un aseguramiento independiente mediante la supervisión objetiva de las dos líneas de defensa anteriores, evalúa el sistema de control interno, e identifica debilidades y propone áreas de mejora

Políticas y procedimientos en la gestión de riesgos

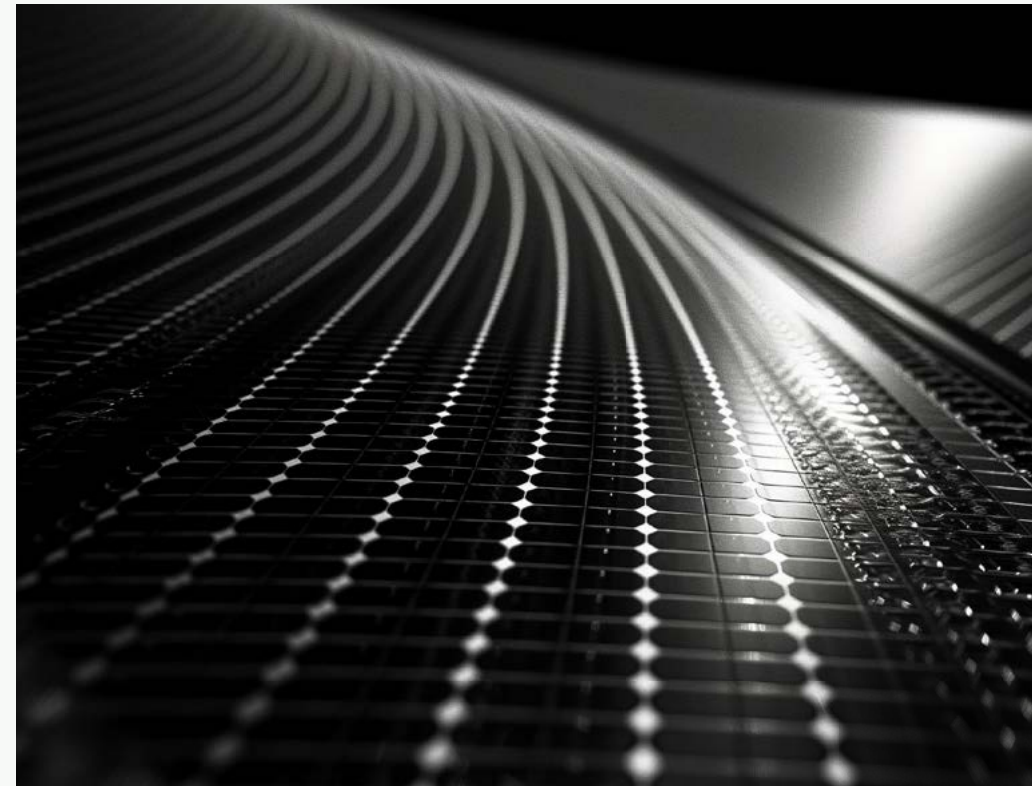
Dada la creciente complejidad en materia de gestión de riesgos, Zelestra cuenta con varios mecanismos para estudiar la evolución según su tipología de riesgo en el corto, medio y largo plazo con el fin de identificar, evaluar y mitigar los asuntos de mayor relevancia en cada caso.

- Política de Control y Gestión de Riesgos²
- Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF)
- Manual del Sistema de Prevención y Detección de Delitos
- Código Ético y Código Ético de Proveedores³
- Canal Ético⁴
- Sistema Integrado de Gestión (SIG)
- Mapa de Riesgos corporativo

Como cada año, Zelestra actualiza su mapa de riesgos incorporando la realidad del mercado, identificando los riesgos principales y potenciales para la Compañía, entre los que se encuentran los riesgos ESG, con el doble objetivo de definir respuestas y acciones de mitigación adecuadas, y proporcionar una seguridad razonable para el logro de los objetivos de la organización:

- **Identificar y evaluar riesgos:** Determinar los principales riesgos estratégicos, operacionales, financieros y de cumplimiento normativo que afectan a la estrategia y objetivos de la Compañía.
- **Definir controles:** Definir los controles nuevos o existentes en la Compañía para mitigar los riesgos anteriores
- **Evaluar la efectividad:** Evaluar la eficacia de los controles en la mitigación de los riesgos identificados
- **Diseñar planes de acción:** Determinar los planes de acción a llevar a cabo para conducir el riesgo residual a nivel de riesgo aceptable

²³⁴ Información disponible en la web corporativa





Principales riesgos de Zelestra

Riesgos estratégicos

- Riesgo de Competidores
- Dependencia de personal clave
- Socios de negocio y alianzas
- Inadecuada Planificación Estratégica
- Dificultad para la identificación / selección de personal

Riesgos financieros

- Riesgo geopolítico-económico
- Riesgo de liquidez
- Riesgo de tipo de cambio

Riesgos de cumplimiento

- Desconocimiento de implicaciones fiscales / legales / regulatorias
- Incumplimiento por parte de contratistas de requisitos de los sistemas de seguridad y salud, calidad y medio ambiente
- Responsabilidad frente a terceros
- Incumplimiento por parte del personal de la Compañía de los procedimientos interno establecidos
- Posibilidad de incumplimiento de la normativa general
- Inadecuado modelo de prevención penal

Riesgos ESG

- Riesgo Reputacional (países con corrupción, litigios, imagen)
- Riesgo de Accidentes HSE (PRL)
- Respeto de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor
- Riesgo de cambio climático
- Comunidades locales
- Incumplimiento de requisitos ambientales y arqueológicos establecidos a la sociedad promotora del proyecto
- Biodiversidad
- Uso responsable de los recursos naturales (antes riesgo de impacto ambiental)
- Riesgos de seguridad derivados de los contextos de operaciones y actores de amenaza

Riesgos operativos

- Tensión en la cadena de suministro
- Riesgo precio de energía
- Ciberseguridad
- Gestión de los proyectos adjudicados (fase de construcción)
- Realización de un Business Case para nuevos proyectos (fase de desarrollo)
- Valoración del riesgo geotécnico en la elección de terrenos
- Capacidad de explotación de los activos

- Incumplimiento de requerimientos de calidad en los productos entregados por la Compañía (fase de construcción)
- Dificultad para la obtención de información (financiera y no financiera) de los sistemas
- Pérdida de beneficios o daños patrimoniales por siniestro
- Selección, contratación y evaluación de contratistas
- Accesos no autorizados a sistemas de información
- Seguridad física

Zelestra establece varios **mecanismos de actuación a medio y largo plazo para la gestión integral de los riesgos** identificados por la Compañía, entre los que destacan:

- Elaborar un Modelo de Aseguramiento Combinado que permita tener en tiempo real la criticidad de cada riesgo identificado.
- Apuesta por la mejora continua del entorno de control con la implementación de herramientas que permitan automatizar indicadores no financieros.
- Avanzar en la identificación y evaluación de riesgos climáticos conforme a las nuevas exigencias regulatorias, con el objetivo de implementar el sistema de control de los mismos en todos los activos y localizaciones de la Compañía.



Gestión de los riesgos ESG

Los riesgos ESG forman parte del mapa de riesgos anual de la Compañía, y en 2023 se ha continuado profundizando en su gestión y supervisión. Además, para completar la identificación de riesgos de Zelestra, se ha realizado un ejercicio de doble materialidad (para más información ir al apartado 3.2. Análisis de doble materialidad). Por ello, a continuación, se presentan en detalle los avances realizados en la identificación de los riesgos comunitarios, climáticos, de ciberseguridad y el análisis de los riesgos emergentes.



Riesgos climáticos

El concepto de riesgo climático se refiere al potencial que, a causa de algún peligro relacionado con el clima, se produzcan consecuencias adversas sobre las personas y sobre las actividades económicas. Este potencial, a su vez, depende de la combinación de tres factores: amenaza, exposición y vulnerabilidad (International Panel on Climate Change, 2018). Zelestra es consciente de la relevancia que tiene para la continuidad del negocio identificar y evaluar estos riesgos. Por ello, presenta a continuación la identificación de los riesgos físicos y de transición identificados en 2022, que continúan en 2023.

Los **riesgos físicos** son aquellos que provienen de los efectos directos del cambio climático, y que Zelestra ha identificado como:

- Variabilidad de temperatura, que podría provocar una disminución en la eficiencia de los equipos o paneles
- Olas de calor, que podrían afectar a la salud de los trabajadores. Asimismo, también pueden provocar una disminución en la eficiencia de los equipos o paneles, que a su vez podría generar una disminución de ingresos por la reducción de eficiencia de los equipos o paneles
- Variaciones en los tipos y patrones de las precipitaciones que podrían limitar la accesibilidad a los proyectos
- Precipitaciones fuertes, que podrían dañar los equipos

Por otro lado, los **riesgos de transición** son aquellos riesgos derivados del cambio progresivo del modelo económico actual a uno basado en actividades con baja emisión de gases efecto invernadero. Zelestra ha identificado los siguientes:

- Incertidumbre en las señales de mercado, que podría desembocar en la reducción de ingresos asociado al incremento de la competición del mercado
- Escasez e incremento del coste de las materias primas, que podría provocar un incremento de los costes asociados a los precios de los seguros o debido a asumir daños y pérdidas debido a una ausencia de cobertura de los mismos

Además, la Compañía también identifica las **oportunidades** que surgen de la gestión y control de los riesgos climáticos presentados anteriormente:

- Desarrollo y/o expansión de bienes y servicios de bajas emisiones
- Cambio en las preferencias del consumidor
- Acceso a nuevos mercados

Zelestra continuará ahondando en las posibilidades que ofrecen estas oportunidades a medio y largo plazo, en línea con la nueva visión estratégica de la Compañía.



Riesgos de ciberseguridad

Zelestra es consciente de que las amenazas cibernéticas ponen en riesgo la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos y sistemas que garantizan la calidad del servicio que brinda a la sociedad.

Sufrir una violación de la seguridad cibernética tiene graves consecuencias financieras y legales, como la pérdida de datos, interrupción de la operación, daño a la reputación y pérdidas económicas. Los ciberataques son uno de los mayores riesgos en el sector energético y por ello está incluido dentro del mapa de riesgos del negocio de la Compañía. La inversión continua en protección, vigilancia y resiliencia ante ataque cibernéticos es y seguirá siendo unos de los puntos más importantes de la estrategia digital, ESG y de negocio protegiendo sus infraestructuras para garantizar el suministro de energía renovable a sus clientes.

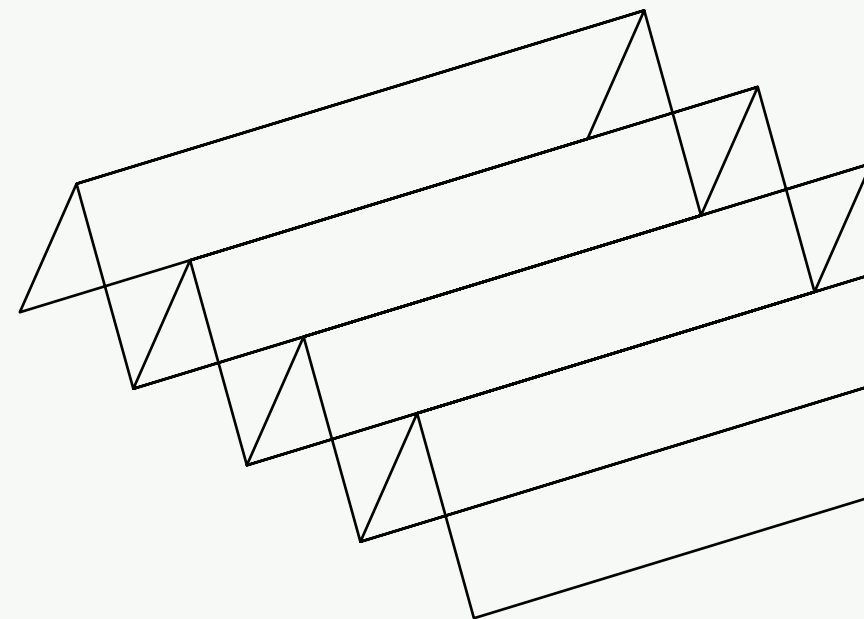
Dada la relevancia de este ámbito para Zelestra, desde 2022 se han puesto en marcha procedimientos internos englobados bajo un Plan Director relativo a las tecnologías de la información y operación de plantas fotovoltaicas. Este plan se revisa anualmente para incluir nuevas amenazas o mejoras en procesos existentes.

Así mismo, se ha fortalecido el sistema de gobernanza en materia de ciberseguridad estableciendo roles y responsabilidades en los órganos de gobierno de Zelestra.

- **Consejo de Administración:** Supervisa y asegura la estrategia y la gestión de la ciberseguridad
- **Comité Ejecutivo:** Establece la dirección estratégica de la organización en materia de ciberseguridad. Definiendo políticas y procedimientos adecuados para garantizar la implementación y cumplimiento de dicha estrategia
- **Comité de Seguridad:** Identifican riesgos y amenazas dentro del área de ciberseguridad. Proponen planes de mejoras del Plan Director de ciberseguridad

Además, el Plan Director de ciberseguridad que ha sido revisado en 2023 establece la **obligatoriedad de auditar la empresa al menos una vez al año**. En la auditoría llevada a cabo por AON, este año se ha mejorado el resultado considerablemente pasando de un grado de madurez de 2,5 puntos sobre 4 en 2022 a un grado de madurez de 3 puntos sobre 4 en 2023. Este es un resultado positivo por encima de la media de madurez de la industria que se sitúa en 2,5 puntos sobre 4.

Como parte de sus actividades de vigilancia y control de los sistemas de protección, Zelestra audita internamente las herramientas frente al ciber-riesgo dos veces al año, realizando pruebas de penetración perimetral para verificar su fiabilidad. En este sentido, se puede afirmar que Zelestra no ha registrado ninguna intrusión exitosa en sus sistemas durante los dos últimos ejercicios.



“Con un grado de madurez de 3 puntos sobre 4 en la auditoría de ciberseguridad, Zelestra mejora el resultado de 2022 y se sitúa por encima de la media de la industria”



Zelestra ha implantado en 2023 un Centro de Operaciones de Seguridad

(“Security Operations Center” o SOC, por sus siglas en inglés), con el fin de monitorear, detectar y responder a incidentes de seguridad cibernética a tiempo real. El SOC es un equipo de expertos en seguridad cibernética que trabajan en conjunto para proteger los sistemas y datos de la organización. El principal objetivo de un SOC es proteger los sistemas y los datos de una organización contra amenazas de seguridad cibernética, como ataques de “malware”, ataques de “phishing”, ataques de denegación de servicio, intrusiones, etc. Para lograr este objetivo, el SOC se encarga de lo siguiente:

- Monitorear continuamente la red y los sistemas para detectar actividades sospechosas o maliciosas.
- Analizar y responder a las alertas de seguridad generadas por los sistemas de detección de amenazas.
- Realizar investigaciones y análisis de incidentes de seguridad para determinar el alcance y la naturaleza de la amenaza.
- Mitigar y resolver incidentes de seguridad cibernética en tiempo real.
- Proporcionar informes detallados y análisis de las amenazas detectadas para ayudar a la toma de decisiones.

Recientemente, se ha observado un incremento alarmante en los ataques cibernéticos hacia empresas del sector de energías renovables, mediante técnicas como el “phishing”. En Zelestra se reconoce que el factor humano es el más vulnerable a estos ataques, a pesar de las inversiones en tecnología de protección. Para contrarrestar esto, se ha implementado una plataforma de **formación en ciberseguridad obligatoria para todos los empleados**, con el fin de equiparlos con el conocimiento y las herramientas necesarias para defender la información y los activos de la Compañía. Se han establecido plazos específicos para la finalización de estos cursos y se han incorporado como parte del proceso de acogida de los nuevos empleados, enfatizando la responsabilidad compartida de todos los miembros de la organización en la prevención de riesgos cibernéticos y promoviendo una cultura de seguridad y vigilancia activa.

Riesgos emergentes

Se caracterizan por tener una baja probabilidad de ocurrencia y un alto impacto, por eso, Zelestra considera relevante incluirlos dentro de la gestión de riesgos globales de la Compañía. Por definición, estos riesgos son aquellos riesgos nuevos, con un impacto potencial a largo plazo (>5 años) en la continuidad del negocio de Zelestra.





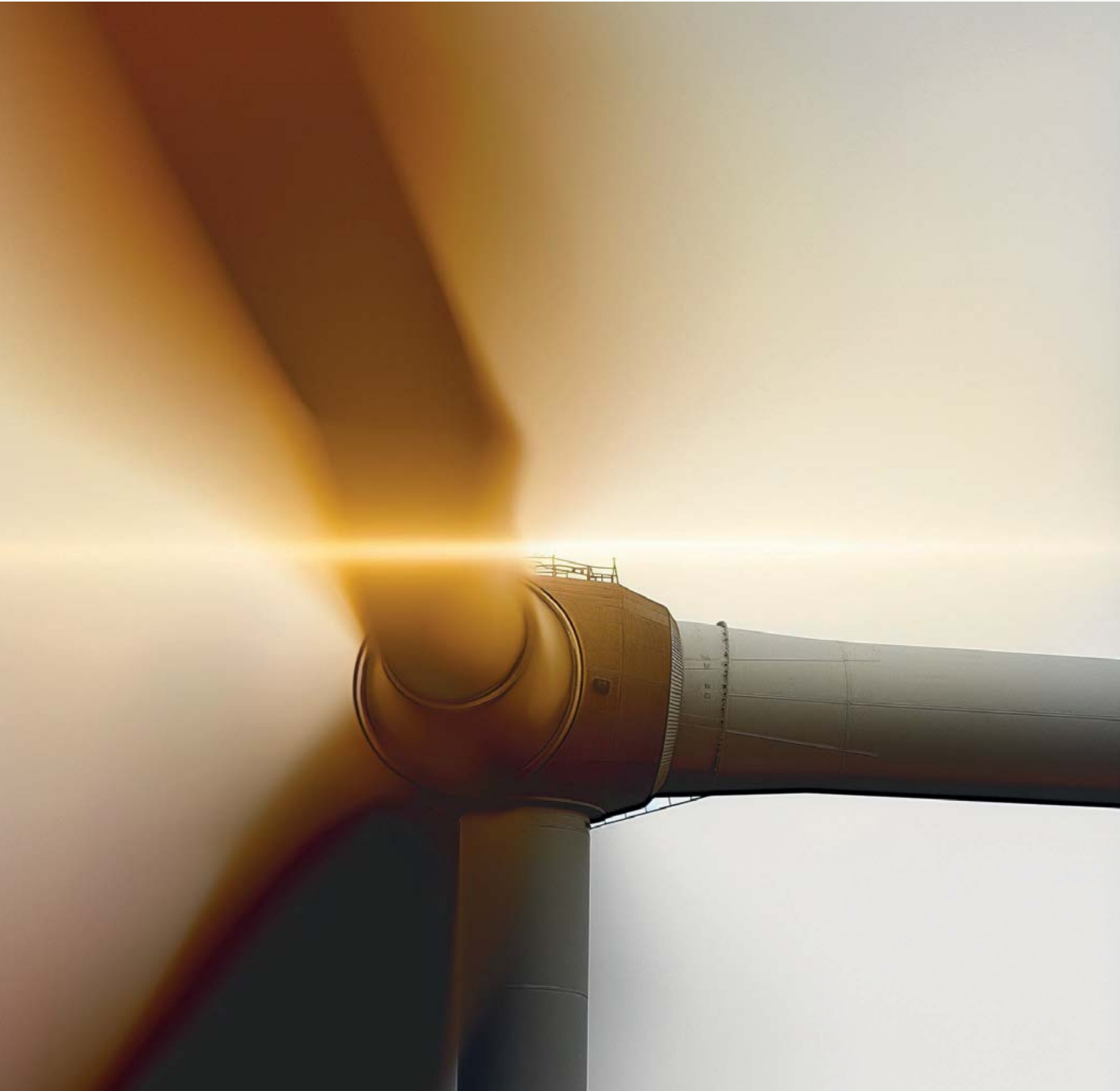
Sostenibilidad

3.0



3.1. Liderazgo en sostenibilidad

Para Zelestra, la sostenibilidad es intrínseca a su propósito desde su creación, además de un pilar básico para conseguir hacer frente a los retos globales presentes y futuros. La Compañía persigue la generación de impacto positivo, en especial a sus grupos de interés para los que busca la generación de valor compartido y sostenible a largo plazo. **Por ello, el objetivo principal de la Compañía no es otro que el de acelerar la transición a la energía verde, ofreciendo varios productos de energía limpia para dar un servicio continuo alejado de la dependencia de los combustibles fósiles tradicionales.**



Con esta perspectiva innovadora, Zelestra renueva y refuerza su compromiso con la sostenibilidad, y a lo largo de 2023 ha continuado con la implementación del Plan Estratégico ESG 2021-2026, que será revisado y actualizado en 2024 para alinearlo a la nueva estrategia de negocio y a las tendencias y nuevas regulaciones en materia de sostenibilidad.

Además, como parte del proyecto estratégico de migración a una herramienta tecnológica para centralizar y optimizar la gestión integral de los procesos (“Enterprise Resource Planning” o ERP, por sus siglas en inglés), durante el 2023 el área de sostenibilidad y de digitalización han coordinado a un equipo multidisciplinar para llevar a cabo la implantación del módulo de reporte ESG Sustainability Control Tower.

Gracias a esta herramienta, Zelestra ganará en transparencia y veracidad de sus reportes de indicadores fruto de la automatización y la integración de datos entre sus sistemas y, además, será capaz de generar informes usando métricas confiables listas para auditorías. En 2024 se seguirá trabajando tanto para alcanzar el despliegue de la solución a lo largo del año, como para asentar las bases de un sistema de control de la información no financiera que alimente ese módulo de reporte con datos, de forma transparente y fiable, y adaptada a las exigencias de los nuevos estándares de reporte de sostenibilidad de la directiva de la Unión Europea CSRD.



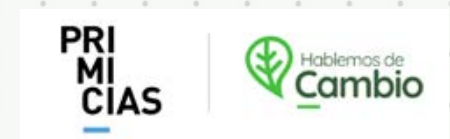
3.1.1. Premios y reconocimientos

Como muestra del reconocimiento externo de este compromiso de la Compañía con la sostenibilidad en marzo de 2023, **Zelestra fue clasificada por la prestigiosa agencia de rating Morningstar Sustainalytics como la “utility” más sostenible del mundo** con una puntuación de 7,7 o riesgo calificado como negligible. Además, ha sido merecedora del **distintivo ESG TOP RATED entre más de 15.000 compañías evaluadas por Morningstar Sustainalytics** a nivel industrial y regional. Se trata de dos distinciones otorgadas a las compañías líderes en su industria y región con mejor desempeño ESG y menor riesgo ESG. En su evaluación, Morningstar Sustainalytics ha reconocido la sólida gestión y el riesgo negligible de Zelestra en su gestión del gobierno corporativo, capital humano, relaciones con la comunidad, ética empresarial, salud y seguridad y uso del suelo y biodiversidad.

La estrategia de relacionamiento comunitario de Zelestra ha sido galardonada en 2023, con los Premios a la Empresa Sostenible, de Environmental Finance, que reconocen a las empresas líderes de todos los sectores que están transformando sus prácticas empresariales para allanar el camino hacia un futuro con cero emisiones netas. En la categoría “Programa de participación comunitaria del año”, se ha premiado una iniciativa que, a través de una alianza pionera entre Zelestra y el Colegio Salesiano Santo Domingo Savio recoge los tres pilares - Energía, Educación y Empleo – las 3Es de la acción social de Zelestra, y que tiene como principal objetivo promover la formación profesional fotovoltaica para mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso a un trabajo a jóvenes vulnerables del entorno de las plantas de la Compañía, en este caso en Chile. Esta iniciativa

es un fiel reflejo del compromiso de Zelestra con el desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera, y su contribución a un planeta mejor y más sostenible para todos.

En 2023 **Zelestra ha sido reconocida asimismo por buena gestión en materia de seguridad y salud** por Mutua de Seguridad Chile tras cumplir 465 días sin accidentes laborales en este país. Igualmente, la Compañía también ha sido galardonada en el evento “Hablemos de cambio” de Primicias, publicación digital de Ecuador, por la contribución de Zelestra a la descarbonización del planeta.





3.1.2. Iniciativas



Zelestra se posiciona en la vanguardia de la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa consciente de la importancia de tejer redes colaborativas sólidas para amplificar su impacto en la transición hacia un futuro más sostenible. En este sentido, su alianza con Forética, entidad líder en España en la promoción de la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, y representante del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en España, refleja su compromiso con la integración de prácticas empresariales éticas y sostenibles. Esta colaboración permite a la Compañía intercambiar conocimientos y experiencias, impulsando así su capacidad para liderar el cambio hacia un desarrollo sostenible. Además, en 2024, Zelestra pasará a ser socio promotor de Forética y formará parte del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo, órgano consultivo de alto nivel donde los máximos ejecutivos de las compañías líderes en

sostenibilidad en España trasladan un mensaje de liderazgo empresarial en sostenibilidad, comparten tendencias, retos y soluciones, y proyectan su visión y recomendaciones estratégicas para lograr un desarrollo sostenible en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Asimismo, Zelestra se enorgullece de formar parte desde 2021 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa que compromete a la Compañía a alinear sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Además, su colaboración con la Fundación Biodiversidad, la Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad (IEEB) y Neutralidad Climática Ahora (Climate Neutral Now) de la Secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, subraya el compromiso de la Compañía

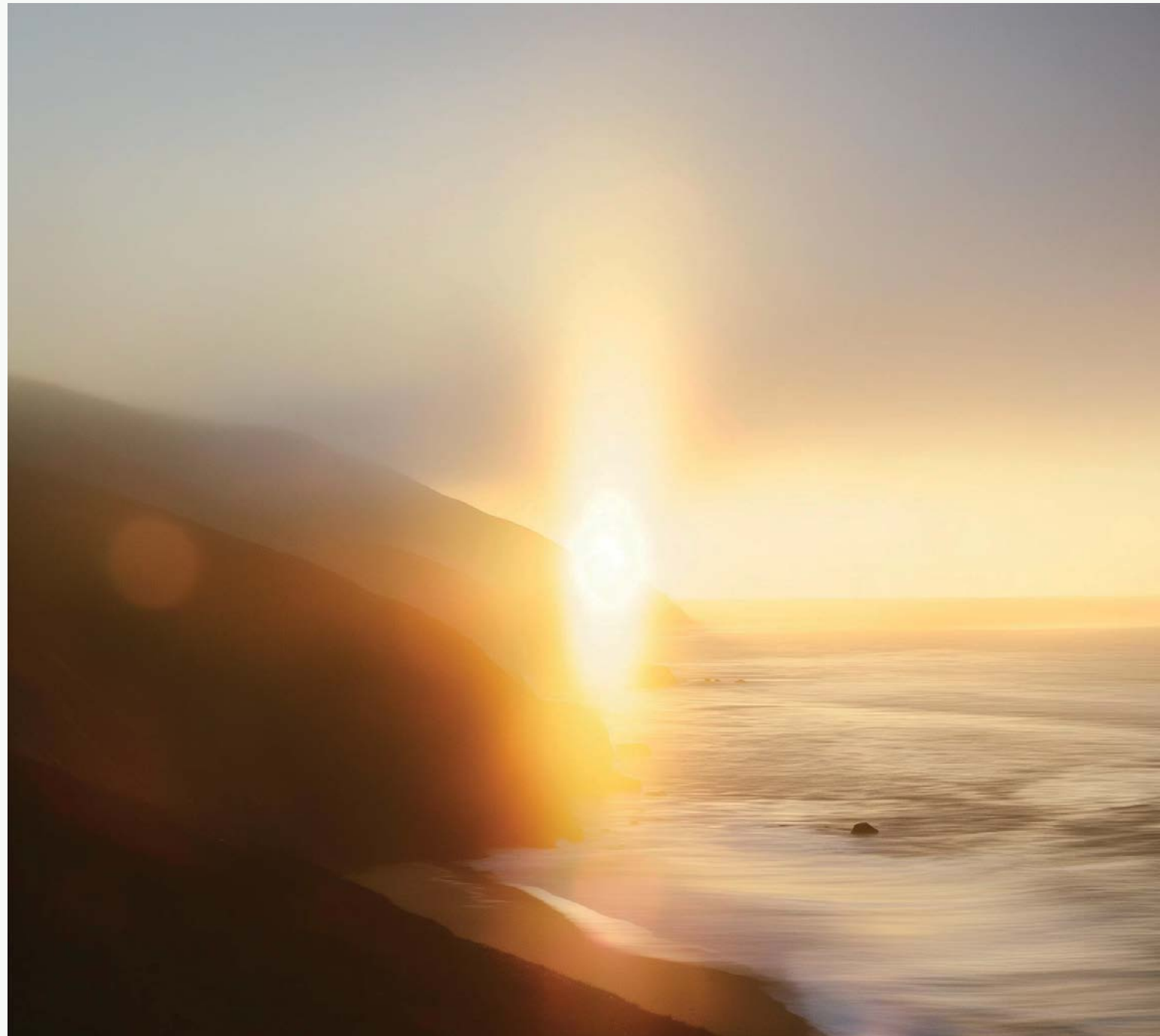
con la preservación de la biodiversidad y la promoción de acciones climáticas concretas para alcanzar la neutralidad en carbono. **Estas alianzas estratégicas son fundamentales para Zelestra, ya que le permiten contribuir de manera significativa a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, marcando así la diferencia en la protección del planeta para las generaciones futuras.

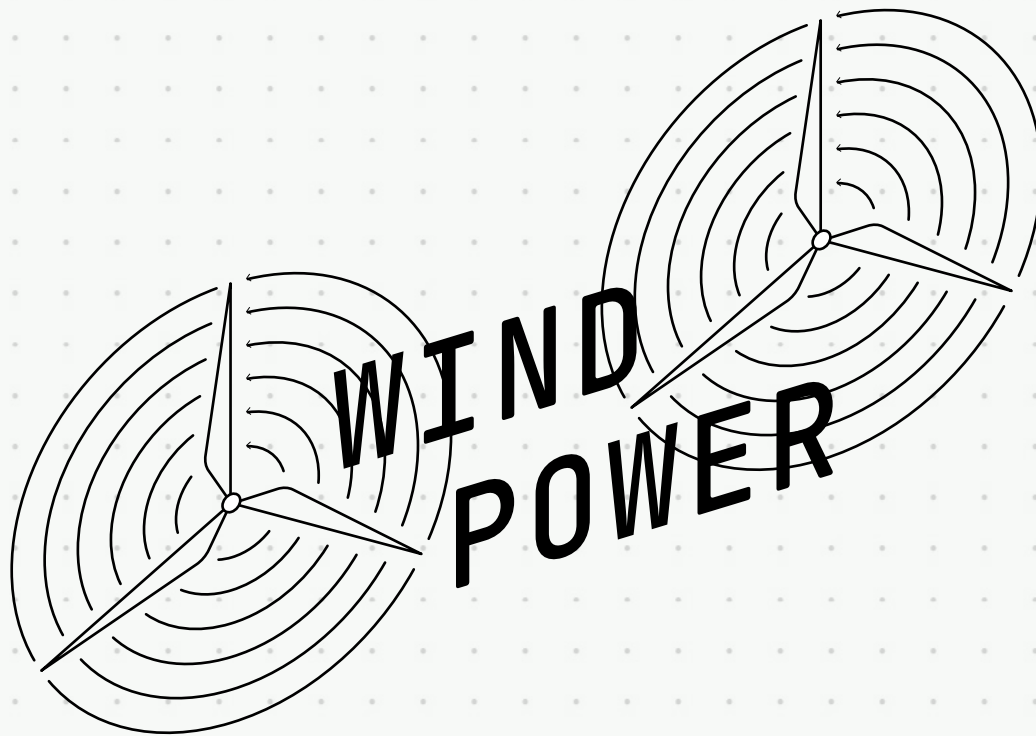
También debe destacarse, el compromiso de Zelestra con asociaciones e iniciativas sectoriales como Unión Española Fotovoltaica en España, la Asociación de Industrias de Energía Solar (Solar Energy Industries Association) en Estados Unidos o Solar Power Europe y Solar Stewardship Initiative a nivel Europeo.



3.1.3. Certificaciones

Como muestra de su compromiso con la excelencia en la gestión, Zelestra cuenta con las certificaciones ISO 9001 de Sistemas de Gestión de la Calidad, ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental e ISO 45001 de Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.





3.1.4. Compromiso con la excelencia en la sostenibilidad

Desde el punto de vista de su estructura organizativa, **Zelestra cuenta con un departamento específico de ESG dentro de la Dirección de Personas y Sostenibilidad**. Además, existen diferentes órganos de definición de estrategia, control y seguimiento de aspectos ESG dentro de Zelestra.

El órgano encargado de definir la estrategia de sostenibilidad de la Compañía es la **Comisión de Sostenibilidad**, formada por miembros del Consejo de Administración (representantes de EQT, principal accionista de la Compañía y la Consejera nombrada Embajadora de ESG en el seno del Consejo), por la Dirección de Personas y Sostenibilidad y por la Responsable de Sostenibilidad. El **Comité Interno de ESG** se encarga del seguimiento operativo de la estrategia y de todas las iniciativas y aspectos de sostenibilidad ([para más](#)

información ir al apartado 2.3.1. Buen gobierno, transparencia y estructura corporativa).

Con el fin de reforzar las competencias en sostenibilidad de su máximo órgano de gobierno, **Zelestra ha llevado a cabo durante el 2023 un programa de formación ESG especialmente diseñado para el Consejo de Administración** con el apoyo de Forética. La formación, implementada en tres bloques consecutivos, ha permitido ahondar en diferentes temáticas de sostenibilidad para permitir un mejor entendimiento del racional económico y financiero detrás de la implementación de los factores ESG, y una mayor comprensión del complejo contexto normativo actual y futuro en materia de sostenibilidad a nivel global, así como de la responsabilidad fiduciaria del Consejo de Administración.



3.2. Análisis de doble materialidad

Desde el año 2020, Zelestra ha realizado un análisis de materialidad por el cual identifica los temas más relevantes para la Compañía en los ámbitos medioambientales, sociales y de gobernanza, haciendo partícipes de esta identificación a todos sus grupos de interés. **En 2023, en línea con la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (“Corporate Sustainability Reporting Directive” o CSRD, por sus siglas en inglés), y aunque todavía no sea de aplicación obligatoria para Zelestra, se ha decidido llevar a cabo el análisis de doble materialidad.**

A través de este complejo ejercicio analítico Zelestra ha identificado sus impactos positivos, negativos, actuales y potenciales al medioambiente, a la economía y a la sociedad; y sus riesgos y oportunidades dentro de los diferentes panoramas medioambientales, sociales y económicos.

El proceso sigue una metodología guiada por las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (“European Sustainability Reporting Standards” o ESRS, por sus siglas en

inglés). En primer lugar, se ha realizado un análisis de las materias más importantes para los actuales y potenciales clientes, inversores y competidores de Zelestra. Este análisis central, se ha completado con las tendencias en el sector, con los estándares internacionales de sostenibilidad y con las normativas actuales y futuras de la industria.

Con todo ello, se han identificado los siguientes **10 temas generales potencialmente materiales para Zelestra:**

1. Cambio Climático
2. Contaminación
3. Agua y Recursos Marinos
4. Biodiversidad y Ecosistemas
5. Economía Circular
6. Trabajadores Propios
7. Trabajadores de la cadena de valor
8. Comunidades Afectadas
9. Consumidores y Usuarios Finales
10. Conducta Empresarial

Tras esto, un equipo multidisciplinar de Zelestra, coordinado por el área de ESG, identificaron los impactos, los riesgos y las oportunidades para cada uno de los temas. Posteriormente, los miembros del **Comité Ejecutivo de Zelestra participaron en un taller con el apoyo de un consultor experto externo en el que se completó el ejercicio y se validaron los impactos, riesgos y oportunidades.** Seguidamente, se realizó un ejercicio de priorización de estos temas junto con los sub-temas identificados como más relevantes para cada uno de ellos. Como resultado de esta priorización, se han categorizado temas muy materiales, materiales y no materiales para Zelestra.

Contando con esta perspectiva, se han **completado los resultados obtenidos a través de un cuestionario enviado a los grupos de interés** previamente identificados por Zelestra, en el que también se ha realizado una priorización de los temas con la misma escala.



Identificación de temas potencialmente materiales



Identificación de riesgos, oportunidades e impactos por parte del equipo de ESG



Identificación y validación de riesgos, oportunidades e impactos por parte del Equipo Directivo



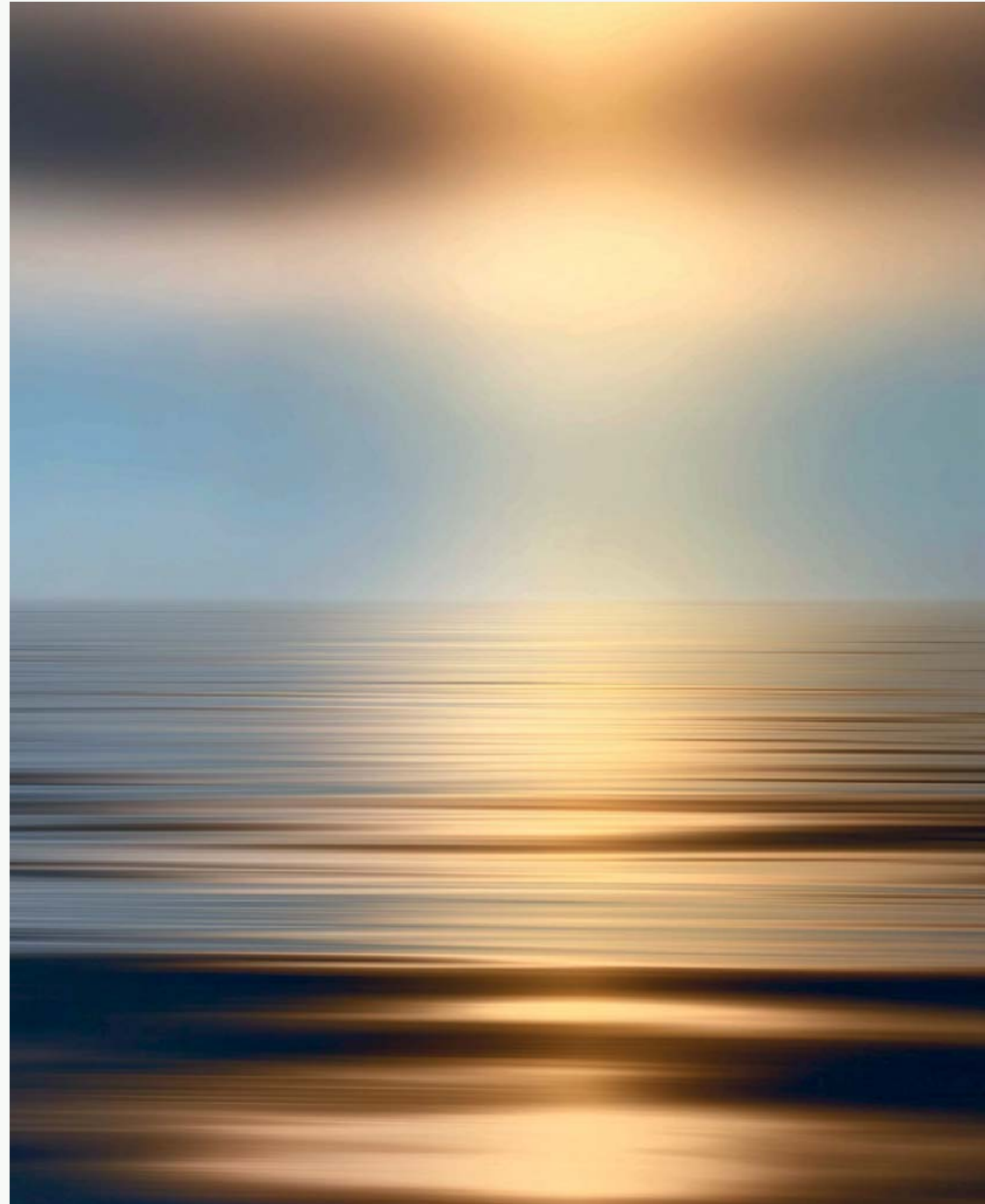
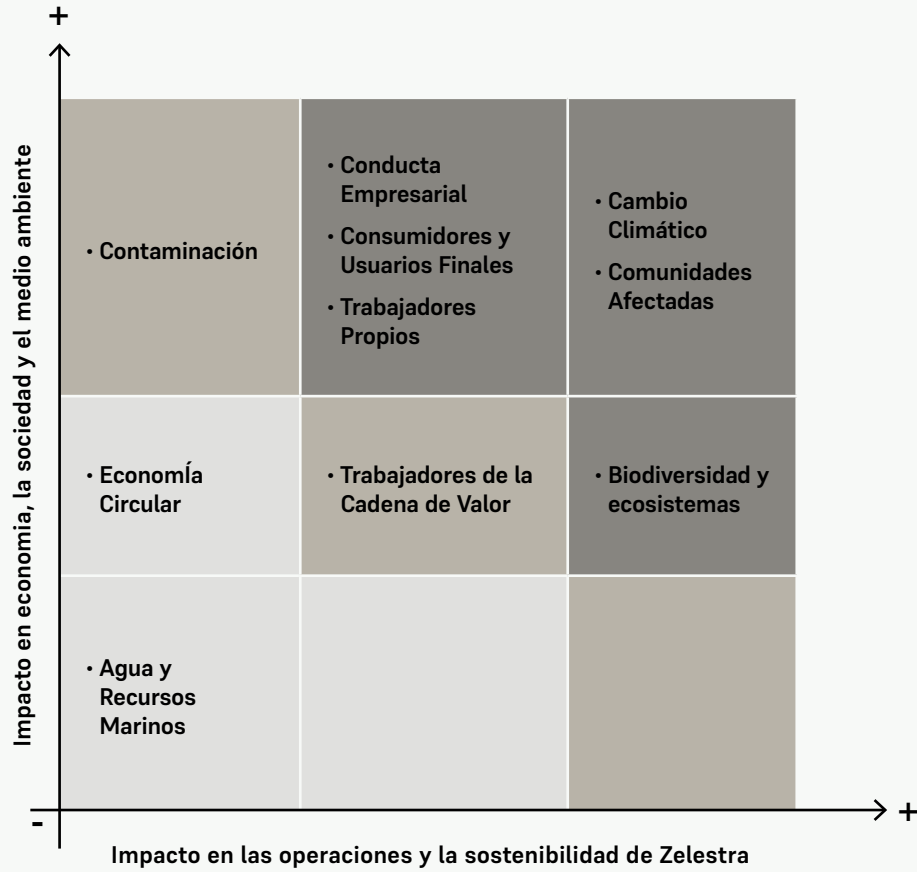
Identificación de los temas materiales por parte de los grupos de interés

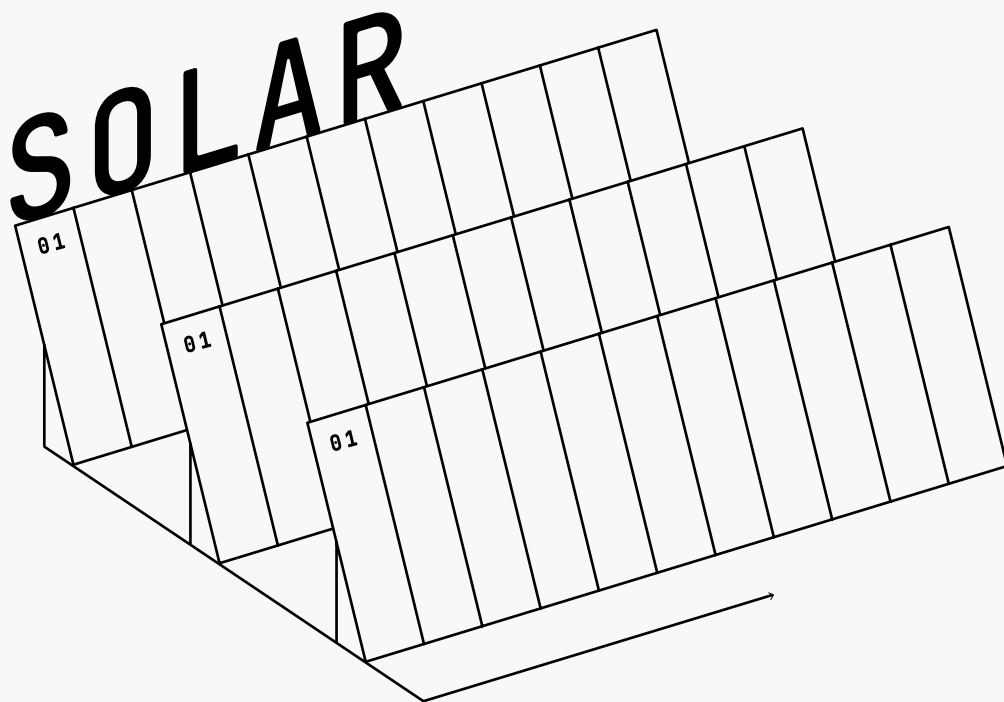


Identificación de los resultados en una matriz de doble materialidad



Con los resultados obtenidos del equipo de ESG de Zelestra, del Comité Ejecutivo y de los grupos de interés, se ha obtenido la siguiente matriz de materialidad para 2023:





Dentro de los temas más materiales para Zelestra, se incluyen los siguientes sub-temas como prioritarios, que completarán y guiarán la estrategia de sostenibilidad de Zelestra:

Cambio Climático

- Adapatación al cambio climático
- Mitigacion del cambio climático
- Financiación verde

Comunidades Afectadas

- Derechos económicos, sociales y culturales
- Derechos civiles y políticos
- Derechos de los pueblos indígenas

Conducta Empresarial

- Cumplimiento y ética
- Gestión de proveedores
- Anticorrupción y antisoborno

Consumidores y Usuarios Finales

- Seguridad de los productos
- Privacidad y protección de datos

Biodiversidad y Ecosistemas

- Pérdida de biodiversidad
- Degradación del suelo y desertización

Trabajadores Propios

- Salud y seguridad
- Condiciones laborales
- Diversidad, equidad e inclusión

Es preciso añadir que la selección de estos temas prioritarios no excluye que se trabajen en los otros temas con una materialidad más baja. Zelestra ya está trabajando en la re-evaluación y actualización del análisis de doble materialidad a medida que se va implementando el nuevo modelo de negocio, y se incorporan otras tecnologías y otros grupos de interés.



3.3. La estrategia de sostenibilidad de Zelestra

En 2021, Zelestra lanzó su Plan Estratégico ESG 2021-2023 que, tras la adquisición de la Compañía por el fondo inversor EQT ese mismo año, fue revalidado y vio ampliado su horizonte temporal hasta 2026. Así, a la espera de su actualización en 2024, siendo ésta una prioridad para Zelestra para su alineamiento con el nuevo Plan Estratégico Corporativo 2024- 2026, el Plan ESG 2021-2026 ha mantenido su vigencia en 2023 como herramienta de integración transversal de los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno en su modelo de negocio, en coherencia con su propósito y valores.

De esta manera, Zelestra pone el foco en lograr acelerar la transición hacia una energía limpia y accesible para todos, integrando la sostenibilidad en las actividades de su día a día y a lo largo de toda la cadena de valor con el objetivo de maximizar su impacto positivo y la generación de valor compartido, más allá del puramente económico, en las comunidades en las que opera.

Los objetivos principales del Plan ESG 2021-2026 son cuatro:

- Convertir a Zelestra en una Compañía de referencia en materia de sostenibilidad dentro del sector de la energía renovable, garantizando su posicionamiento.

- Responder a las necesidades y expectativas de los grupos de interés y a las demandas de futuros inversores garantizando su implicación en las decisiones de la Compañía.
- Incorporar transversalmente el enfoque ESG en todos los ámbitos de actividad de la Compañía y en la estrategia de negocio para abordar los retos ambientales, sociales y de buen gobierno actuales y futuros.
- Implantar las mejores prácticas del mercado y adelantarse a las exigencias regulatorias con el fin de minimizar riesgos y aprovechar las oportunidades siendo una Compañía resiliente.

Asimismo, **el Plan contempla 6 ejes estratégicos y 17 líneas de acción en las que Zelestra ha trabajado intensamente en 2023, y que se revisarán en profundidad en 2024** para su alineamiento con el nuevo Plan Estratégico.





Plan Estratégico ESG 2021-2026

Ejes estratégicos	Beneficios	Líneas de acción
Estrategia ESG	Disponer de un modelo de gestión específico de ESG Establecer canales de diálogo y comunicación con los grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> • “Framework” • Grupos de interés • Financiación sostenible • Reporte
Organización y gobernanza	Construir modelos de gobernanza, organización y gestión de riesgos que contemplen la sostenibilidad en sus estructuras	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de Gobernanza • Gestión de riesgos y cumplimiento • Ética empresarial
Cultura corporativa responsable	Crear una cultura corporativa responsable e inclusiva con la que los empleados se sientan identificados	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención del talento • Igualdad y diversidad • Formación seguridad y salud
Acción social y promoción del desarrollo sostenible	Crear impacto positivo global y en especial en las comunidades en las que operamos, alineando propósito, con los Principios del Pacto Mundial, la Agenda 2030 y los ODS	<ul style="list-style-type: none"> • Acción social y relaciones comunitarias
Gestión de una cadena de valor sostenible	Construir un engranaje ESG que impulse una cadena de valor sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Cadena de valor • Clientes
Transición energética y cambio climático	Contribuir a la mitigación del cambio climático y generación de un planeta más sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión ambiental • Cambio climático y uso sostenible de los recursos • Economía circular • Biodiversidad



Tras el análisis de doble de materialidad realizado también en 2023, la Compañía procederá en 2024 a la realización de un análisis de brechas respecto a la normativa ESG global, y con especial atención a los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (“European Sustainability Reporting Standards” o ESRS, por sus siglas en inglés) derivados de la Directiva Europea de Reporte Corporativo de Sostenibilidad (“Corporate Sustainability Reporting Directive” o CSRD, por sus siglas en inglés) y la todavía en discusión Directiva Europea de Debida Diligencia (“Corporate Sustainability Due Diligence Directive” o CSDD por sus siglas en inglés).

El objetivo es asegurar un total alineamiento de la sostenibilidad con la estrategia de negocio, y la mayor integración posible de los criterios ESG en el ámbito operativo de las actividades de la Compañía, en todas las geografías en las que opera, y recogiendo una gobernanza que sea fiel reflejo de su reestructuración organizativa (para más información ir al apartado 2.3.1. Buen gobierno, transparencia y estructura corporativa).

En el marco de la reflexión estratégica llevada a cabo en 2023, y que ha culminado con un nuevo Plan Estratégico 2024-2026, la sostenibilidad se mantiene como una de las palancas esenciales del crecimiento, competitividad y rentabilidad de la Compañía. En definitiva, la sostenibilidad ha sido, es y seguirá siendo entendida en Zelestra como el principal eje vertebrador que mueve la toma de decisiones de la Compañía sobre la base de la generación de valor compartido en la sociedad.

En 2024 se procederá a la definición de los grandes objetivos estratégicos de la Compañía en materia de sostenibilidad, y a la actualización de la estrategia ESG, para asegurar que esté totalmente embebida en la estrategia de negocio de forma que pueda seguir marcando el camino para continuar generando un impacto positivo y valor para todos sus grupos de interés en el corto, medio y largo plazo.

“En 2024 se procederá a la definición de los grandes objetivos estratégicos de la Compañía en materia de sostenibilidad”





3.4. Relación con los grupos de interés

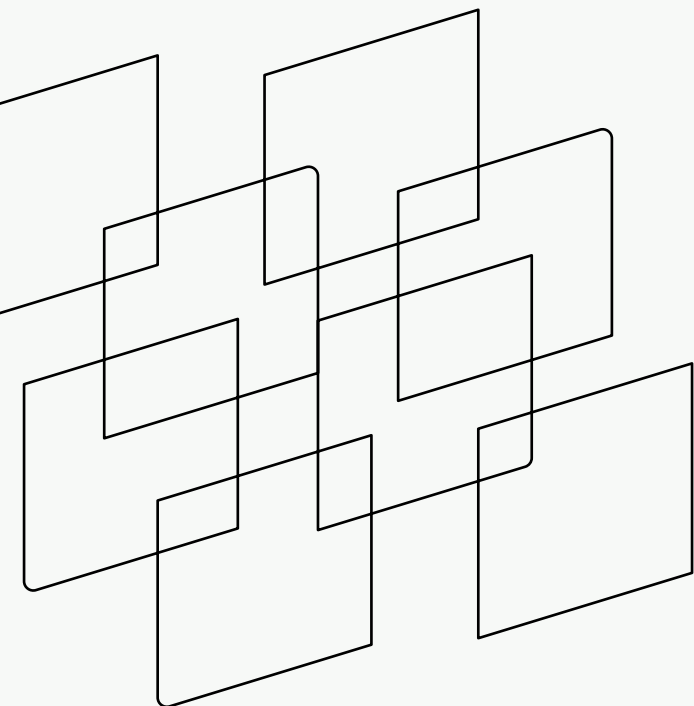
En la estrategia de sostenibilidad de Zelestra, el compromiso con sus grupos de interés se presenta como un pilar fundamental, reflejando la **convicción de la Compañía de que un diálogo abierto y transparente es clave para el impacto positivo y la generación de valor para todos ellos.**

El compromiso con la sostenibilidad de Zelestra empieza y termina con sus grupos de interés. La correcta identificación de sus expectativas y demandas, así como la integración de éstas en el planteamiento estratégico es clave para alcanzar el éxito empresarial y lograr el propósito de Zelestra. Por ello, y en línea con su nuevo modelo de negocio y visión de futuro, durante 2023, se ha realizado una re-identificación de los grupos de interés de Zelestra, que son los recogidos a continuación:

- Clientes
- Comunidades locales
- Entidades reguladoras
- ONGs, asociaciones sectoriales y organizaciones bilaterales
- Accionistas
- Empleados
- Sindicatos
- Naturaleza
- Proveedores/contratistas/socios comerciales
- Comunidad financiera
- Autoridades públicas nacionales, regional y locales
- Academia

Durante 2023, Zelestra ha trabajado en el diseño de un modelo de relacionamiento mejorado, que busca no solo escuchar y responder a las expectativas de sus grupos de interés, sino también involucrarlos activamente desde el inicio del ciclo de vida de los proyectos. **La ambición de Zelestra es ir más allá de la mera comunicación, y entablar una relación de colaboración mutua genuina que impulse innovaciones y soluciones sostenibles que beneficien a todos.**

Zelestra reconoce la diversidad de sus grupos de interés y, por ello, adopta un enfoque personalizado para garantizar que las estrategias de relacionamiento sean lo más efectivas posible. Desde clientes y empleados hasta comunidades locales y proveedores, cada interacción está diseñada para construir relaciones sólidas y duraderas, basadas en el respeto mutuo y en el objetivo común de promover prácticas empresariales responsables.



“Zelestra mantiene abiertos y gestiona la atención de distintos canales de comunicación con sus diferentes grupos de interés”

En su Política General de Sostenibilidad, **Zelestra destaca la participación y la transparencia como claros compromisos con sus grupos de interés**. La Compañía les hace partícipes de sus políticas y de sus actividades, estableciendo y manteniendo canales efectivos de comunicación, participación y diálogo y emitiendo información fiable, rigurosa y relevante de forma transparente. Para ello, **Zelestra mantiene abiertos y gestiona la atención de distintos canales de comunicación con sus diferentes que grupos de interés. Los comunes a todos ellos son dos:**

Página web corporativa y redes sociales: la web de Zelestra es una importante vía de comunicación y difusión de contenido para todos los grupos de interés, tanto internos como externos. La Compañía también está presente en LinkedIn y en Twitter.

Canal Ético: es un canal confidencial que permite, tanto a los empleados de la Compañía como a cualquier tercero, comunicar cualquier consulta relativa a la aplicación e interpretación del Código Ético y de Conducta o normativa externa o interna aplicable, y cualquier incidencia o irregularidad de potencial trascendencia que pudiera resultar contraria a lo establecido en el Código Ético y de Conducta o a la normativa aplicable de manera confidencial y anónima, incluida cualquier queja, denuncia o comunicación sobre situaciones de acoso y discriminación. Las comunicaciones recibidas a través del apartado específico habilitado en la web corporativa se

tramitarán de manera diligente, garantizando la independencia, la imparcialidad y la ausencia de conflictos de interés en todo el proceso de recepción, tramitación y resolución de las mismas. A través de este Canal, también se gestiona cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso y discriminación.

Además de los anteriores, Zelestra cuenta con canales específicos de comunicación para algunos de sus grupos de interés:

Clientes: Zelestra pone a sus clientes en el centro, por ello, considera que es extremadamente relevante tomar en consideración la opinión de los mismos. De hecho, directamente vinculado con el giro estratégico de la Compañía para poner el foco en el cliente, la Compañía trabaja para construir relaciones basadas en la confianza, para tener aliados y socios, y no meramente clientes. Y eso pasa por caminar de la mano desde el inicio, en diálogo continuo, escuchando sus necesidades, con el objetivo de ofrecerles soluciones complejas “premium”, hechas a medida, que les ayuden a cumplir sus objetivos estratégicos, entre ellos la asequibilidad, la sostenibilidad y la fiabilidad. Zelestra pone a disposición de sus clientes encuestas de satisfacción con el objetivo final de localizar puntos de mejora para ofrecer un servicio completo y excelente. El alcance de estas encuestas de satisfacción es de carácter global para recoger la visión de los clientes en todas sus geografías.



Empleados: la comunicación con los empleados se realiza por varios medios. En primer lugar, a través del **correo corporativo**, por el que se realizan las comunicaciones de las novedades y de información relevante. Por otro lado, a través del **canal específico para empleados “Your Voice”**, que tiene el objetivo de recoger sus sugerencias para mejorar la experiencia corporativa del capital humano de Zelestra. Además, **anualmente se lleva a cabo una encuesta de clima** a toda la plantilla. Asimismo, como novedad en 2023, con el propósito de potenciar la comunicación abierta, bidireccional y transparente con sus empleados se han establecido reuniones quincenales llamadas **“All Hands”**, con todos los empleados de Zelestra en las que el Consejero Delegado y todo el Comité Ejecutivo comparten con absoluta transparencia todas las novedades dentro de la Compañía, respondiendo de forma clara y transparente a todas las preguntas e inquietudes. Durante el 2023, se ha llevado a cabo también una **convención internacional** de tres días en Punta Umbría (España) a la que asistieron un total de 376 empleados procedentes de 10 países distintos, representando a todas las áreas de negocio, para informar con transparencia sobre el desempeño, estrategia y planes de la Compañía y fomentar el espíritu de equipo y colaboración entre todos sus empleados.

Proveedores / contratistas / socios comerciales: la Compañía cuenta con una interacción continua con ellos, a través de reuniones periódicas, y colaborando de forma conjunta en diferentes foros y ferias comerciales. Además, desde Zelestra se impulsa y facilita formación en temas ESG para los proveedores, con el objetivo de extender su compromiso con la sostenibilidad a lo largo de toda su cadena de valor.

Comunidades locales: Zelestra tiene un firme compromiso de maximizar su impacto positivo y generar valor compartido en las regiones donde opera. Por ello, para preservar y mantener las buenas relaciones con las comunidades locales y establecer una vía de comunicación directa e ininterrumpida, Zelestra pone a disposición de las comunidades en las que opera buzones de quejas y sugerencias, y correos electrónicos específicos de información. A nivel de proyecto, la Compañía diseña los planes de gestión y relacionamiento comunitario, con estrategias de comunicación adaptadas a cada comunidad (para más información ir al apartado 6.2.6. La relación de Zelestra con las comunidades locales).

La metodología de relacionamiento de Zelestra con sus grupos de interés se basa en la transparencia, la participación activa y el intercambio de valor, lo que permite a la

Compañía no solo entender mejor las expectativas de sus grupos de interés, sino también identificar oportunidades de colaboración que impulsen la innovación y el crecimiento sostenible.

Actualmente se está trabajando en definición de una Política corporativa específica de involucración de grupos de interés o “stakeholders engagement”, por su denominación en inglés. Además, con el apoyo de consultoría externa experta en la materia, en 2023 se ha trabajado en el diseño de un procedimiento mejorado que asegure la más efectiva y eficiente gestión e involucración de los grupos de interés, recogiendo los estándares internacionales de la Corporación Financiera Internacional, Principios de Ecuador, o la Norma AA1000 sobre el Compromiso de los Grupos de Interés, y que será implementado en toda la Compañía a lo largo de 2024.





Gracias a este trabajo, se reducirá el riesgo de conflictos con las comunidades, al incluir mejoras en la identificación, mapeo y gestión de todos los grupos de interés, con especial foco en las comunidades, y asegurando que ese trabajo se realice desde las etapas más incipientes de la fase de desarrollo, y a lo largo de toda la vida del proyecto. Zelestra ha puesto en marcha en 2023 estas acciones correctoras tras la evaluación continua en la gestión de los proyectos, aprovechando especialmente las lecciones aprendidas en la gestión de los proyectos de La Unión y La Mata en Colombia.

En concreto, en 2023 y durante la fase de construcción de estos dos proyectos, se ha fortalecido el equipo gestor, en número y en capacidades, se ha fortalecido la estrategia de comunicación y divulgación de la información y se ha incrementado la participación ciudadana a través del refuerzo de los Comités de Acompañamiento Ambiental y Social (CAAS). Además, en el marco de los Planes de Gestión Social y Medioambiental, y entre muchas otras iniciativas de desarrollo comunitario, se ha promovido la educación comunitaria con la ayuda de programas formativos.

La nueva estructura organizativa en torno a Unidades de Negocio permitirá una mejor gestión de los grupos de interés, en general, y en concreto, de las comunidades, ya que implica tener equipos directivos y de gestión del día a día con un mayor conocimiento del mercado y con una ubicación lo más cerca posible de todos ellos, con especial foco en las comunidades locales.

Finalmente, la medición y el reporte del impacto son esenciales para evaluar la efectividad de las acciones de Zelestra y guiar la mejora continua. A través de un enfoque basado en datos, la Compañía analiza las tendencias, percepciones e impresiones para adaptar sus estrategias y tácticas de manera proactiva. Este enfoque permite a Zelestra no solo cumplir con sus responsabilidades corporativas, sino también liderar con el ejemplo en el camino hacia la sostenibilidad, inspirando a otros a unirse en este viaje esencial hacia un futuro más verde y sostenible para todos.



3.5. Contribución y apoyo de Zelestra a la Agenda 2030 y al Pacto Verde Europeo

3.5.1 Contribución a la Agenda 2030

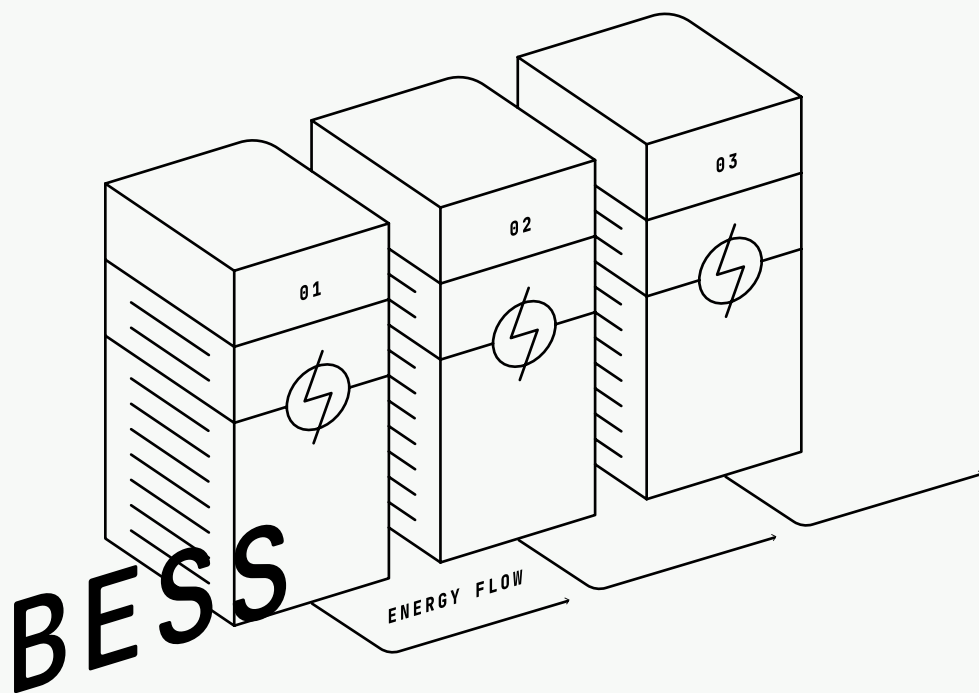
En el año 2015, la ONU aprobó la conocida Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, compuesta por un total de 17 objetivos, denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Con la adopción de estos objetivos, se aspira a un mundo más justo y compromete a todas las partes interesadas a trabajar en conjunto, para alcanzar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, un mayor desarrollo social y una protección ambiental, en beneficio de las generaciones futuras.

Zelestra es miembro de la iniciativa UN Global Compact desde 2021, siendo firmante de los Diez Principios del Pacto Mundial e incorporando los mecanismos necesarios para la correcta implementación de estos principios a través de la Estrategia ESG de la Compañía.

Por la naturaleza de la actividad de Zelestra, los ODS a los que la Compañía contribuye son:

- ODS 4 (Educación de calidad)
- ODS 5 (Igualdad de género)
- 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 13 (Acción por el clima)
- ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)





Además, durante 2023, Zelestra, para afianzar su compromiso con la Agenda 2030, ha colaborado con el Pacto Mundial de Naciones Unidas en una serie de iniciativas:

Participación en el Grupo de Aprendizaje sobre Derechos Humanos: el programa, del que han formado parte 47 empresas españolas, ha incluido como temas principales la capacitación sobre seguridad en el trabajo, no discriminación, erradicación del trabajo forzoso e infantil, y libertad de asociación, ofreciendo a las empresas recursos y conocimientos para mejorar su gestión en Derechos Humanos.

Colaboración en el Acelerador de Derechos Humanos y Empresas: en el programa, en el que han participado 650 empresas de más de 35 países, incluyendo 58 españolas, se ha trabajado en la identificación y gestión de impactos en Derechos Humanos, desarrollo de planes de acción, y capacitación en diligencia debida según los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Informe de progreso (COP): como empresa adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, Zelestra cumple con su obligación anual de reporte en los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU. Con este informe la

Compañía mide y demuestra el progreso a sus grupos de interés y construye credibilidad y valor de marca mostrando así compromiso con los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Plataforma COMparte: a lo largo del 2023 Zelestra ha compartido cuatro buenas prácticas en sostenibilidad en COMparte, la plataforma online de buenas prácticas de la Red Española del Pacto Mundial. Así de esta forma la Compañía mejora la difusión de los ODS y el cumplimiento de los Diez Principios y pone en valor sus casos de éxito.

Iniciativa Forward Faster: Zelestra ha declarado públicamente, con la intención de construir una sociedad y planeta más resilientes, sus compromisos y resaltando las acciones que emprenderá para cumplir sus objetivos en las siguientes cuatro líneas de acción: igualdad de género, acción climática, salario digno y finanzas e inversiones.



United Nations
Global Compact



3.5.2 Apoyo al Pacto Verde Europeo

El Pacto Verde Europeo o “Green Deal” es una herramienta legislativa presentada por la Comisión Europea el 11 de diciembre de 2019, que establece múltiples medidas de reducción de emisiones, para conseguir que la Unión Europea sea climáticamente neutra en 2050. El Pacto recoge medidas relacionadas con el control de la contaminación, acciones contra el cambio climático, reducción de las emisiones, eficiencia energética, economía circular y economía verde. Además, se incluyen acciones destinadas al crecimiento estratégico de la Unión Europea en base al desarrollo de distintas Políticas medioambientales.

Zelestra continúa contribuyendo con los objetivos de la Agenda 2030 y del Pacto Verde Europeo a través de las siguientes vías:

Evaluación del grado de elegibilidad y alineamiento de Zelestra con la Taxonomía Europea

La Taxonomía Europea es el sistema de clasificación europeo en el que las actividades económicas se categorizan como sostenibles

o no sostenibles, desglosando varios criterios para evaluar el grado de elegibilidad y alineamiento de las actividades de las compañías.

- Para ser elegible, una actividad productiva debe formar parte de la lista definida por el Reglamento (UE) 2020/852 de Taxonomía.
- Para estar alineada, una actividad debe, además de ser elegible, contribuir sustancialmente a uno o varios de los seis objetivos medioambientales establecidos por la Unión Europea, sin causar ningún perjuicio significativo a los cinco objetivos restantes, y a su vez, cumplir con las salvaguardas mínimas sociales basadas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Derechos Humanos y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), además de ajustarse a los criterios técnicos de selección detallados en el Reglamento sobre Taxonomía.

Los seis objetivos ambientales de la Taxonomía de la Unión Europea son:



Mitigación del cambio climático



Adaptación al cambio climático



Sostenibilidad y protección de agua y recursos marinos



Transición a una economía circular



Prevención y control de la contaminación



Protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas



Análisis de las actividades

La Compañía no es sujeto obligado por la Directiva sobre Información No financiera (Directiva (UE) 2014/95). A pesar de ello, Zelestra, consciente de la importancia de su actividad para la expansión de la generación de energía eléctrica renovable, decidió voluntariamente realizar el análisis y publicar información en materia de elegibilidad y alineamiento en 2022, siguiendo para ello las directrices establecidas por la regulación de la Taxonomía. En 2022 reportó 100% de elegibilidad de sus actividades, y 98,2% de alineación de su CaPex.

A fecha de presentación de esta Memoria, el análisis de elegibilidad y alineamiento de las actividades de la Compañía con la taxonomía europea en 2023, con las consideraciones pertinentes derivadas de su nuevo modelo de negocio, no está concluido en su totalidad. La Compañía entiende que puede ser razonable considerar que toda su actividad y cifra de negocio podría estar sujeta a elegibilidad. Zelestra continuará el análisis conforme a la legislación aplicable y procederá a su difusión una vez finalizado.

Impulso de la financiación verde y sostenible

En línea con su propio modelo de negocio sostenible, Zelestra apuesta firmemente por la

captación de recursos para sus actividades en base a criterios no solo financieros sino también ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Esta apuesta está dirigida a conseguir alinear su estrategia financiera con su propósito, valores y estrategia de inversión, logrando, al mismo tiempo, la diversificación de fuentes de financiación y la optimización de su coste financiero.

La Compañía está comprometida con la financiación ESG en todas las geografías en las que opera,

a través de diferentes instrumentos y formatos de financiación, incluyendo tanto operaciones de financiación verde, como operaciones vinculadas a la consecución de objetivos de sostenibilidad.

Zelestra ha concluido exitosamente una significativa ronda de financiación corporativa en el año 2023, marcando un hito importante en su trayectoria de crecimiento y expansión.

Este logro no solo refleja la confianza del mercado en la solidez y en el potencial de crecimiento de la Compañía, sino que también subraya la creciente importancia de las inversiones sostenibles en el panorama financiero global. La captación de estos fondos posiciona a Zelestra en una situación ventajosa para acelerar sus proyectos de desarrollo de energía solar, expandir su huella geográfica y potenciar su capacidad de innovación tecnológica en el sector.

“En 2023, Zelestra ha concluido exitosamente una significativa ronda de financiación corporativa de 310 millones de euros vinculada a la consecución de objetivos de sostenibilidad”



Operaciones de financiación verde

Zelestra cuenta con un Marco de Financiación Verde para integrar su estrategia de sostenibilidad en la Política de financiación de la Compañía. Este Marco establece el modo en que Zelestra pretende formalizar operaciones financieras calificadas como financiación verde o “green financing”, para desarrollar proyectos que generen impacto positivo y aceleren la transición hacia una energía limpia y asequible para todos, en línea con su propósito corporativo.

La finalidad del Marco de Financiación Verde es garantizar el impacto medioambiental positivo a través de las financiaciones de la Compañía, en conformidad con los Principios de Bonos Verdes (“Green Loan Principles” o GLP, por sus siglas en inglés), publicados por la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (“International Capital Market Association” o ICMA, por sus siglas en inglés) y los Principios de Préstamos Verdes (“Green Bond Principles” o GBP, por sus siglas en inglés), publicados por la Asociación del Mercado de Préstamos (“Loan Market Association” o LMA, por sus siglas en inglés), según corresponda en cada caso. La verificación del alineamiento del marco con

estos Principios corresponde a la compañía DNV GL “Business Assurance” España S.L.

El marco se aplica a los instrumentos financieros y proyectos elegibles, actividades y negocios de la Compañía en Europa, América del Norte, Latinoamérica, Asia y África. Los instrumentos de financiación verde se utilizarán para financiar o refinanciar, en su totalidad o en parte, proyectos de producción de energía renovable y de almacenamiento de energía elegibles según los citados GLP o GBP, y la Taxonomía de la UE.





En el Marco de Financiación Verde Zelestra recoge su compromiso de seguimiento del uso de los instrumentos de financiación verde para financiar o refinanciar los proyectos elegibles, incorporando un procedimiento designado a tal efecto. Asimismo, **se compromete a publicar anualmente el detalle de la asignación de la ficha financiación verde.**

El Marco de Financiación Verde contempla dos categorías de Proyectos Verdes Elegibles, y establece un uso determinado de los fondos financieros, tal y como recoge la siguiente tabla.

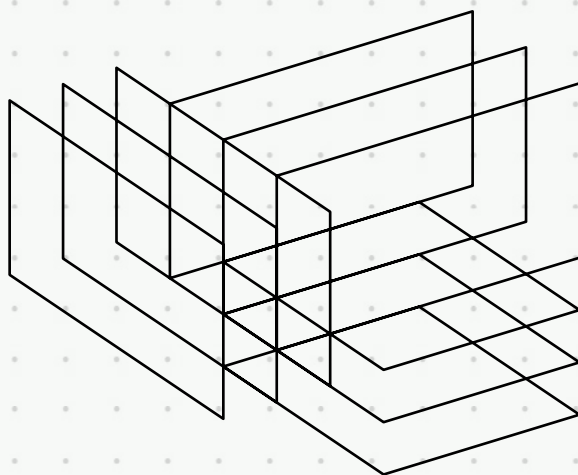




Proyectos verdes elegibles de Zelestra

Categoría de Proyecto Elegible	Uso de los fondos	GLP/GBP Taxonomía Europea	ODSs
<p>Producción de energía renovable</p>	<p>Financiar y/o refinanciar, en parte o en su totalidad, nuevos costos o préstamos existentes para financiar el desarrollo, construcción, instalación y operación de instalaciones de generación de electricidad que producen electricidad a partir de proyectos solares fotovoltaicos, generando energía renovable limpia y creando empleo para los nacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Energía renovable • Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica 	  
<p>Almacenamiento de energía</p>	<p>Inversiones en almacenamiento de energía para adaptarse a la construcción e integración de energías renovables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia energética • Almacenamiento de electricidad 	

En el Marco de Financiación Verde Zelestra recoge su compromiso de seguimiento del uso de los instrumentos de financiación verde para financiar o refinanciar los proyectos elegibles, incorporando un procedimiento designado a tal efecto. Asimismo, la Compañía se compromete a publicar anualmente un informe de la asignación de dicha financiación verde.



Desde la publicación de su Marco, en noviembre de 2022, y hasta el cierre del ejercicio 2023, Zelestra ha asignado a proyectos verdes 249,82 millones de euros, siendo uno de los retos de la Compañía para 2024 seguir incrementando el importe de las posiciones calificadas como verdes.

En 2024, y debido a la nueva estrategia de la Compañía orientada a la diversificación tecnológica, Zelestra trabajará para actualizar su Marco de Financiación Verde de forma que recoja la producción de energía renovable a través de multi-tecnología, además de la energía procedente de proyectos solares fotovoltaicos y almacenamiento de energía.

Operaciones financieras vinculadas a la consecución de objetivos sostenible

En 2023 Zelestra ha formalizado una línea de financiación sostenible (ESG-linked) por importe de 310 millones de euros a través de una financiación suscrita por ICO, HSBC, Crédit Agricole CIB (CA-CIB), Natixis CIB, Santander CIB, Société Générale y BBVA, y contando con CA-CIB como banco agente y HSBC como asesor de sostenibilidad. Esta línea de financiación que tiene un plazo inicial de tres años con la posibilidad de

extenderse hasta dos años más permite aumentar el monto inicial en un máximo de 175 millones de euros.

Los **principales objetivos** que se establecen de dicha financiación están asociadas al grado de consecución de los objetivos marcados para los siguientes indicadores ESG:

- **Indicador clave de desempeño 1:** cantidad de emisiones anuales de gases de efecto invernadero evitadas gracias a la actividad de la Compañía
- **Indicador clave de desempeño 2:** número de centros comunitarios de interés social apoyados con iniciativas de energía solar fotovoltaica

Al cierre del año 2023 se han desembolsado 121 millones de euros para impulsar el plan de crecimiento de la Compañía. Esta línea de financiación es una herramienta más con la que cuenta Zelestra para continuar demostrando su fuerte compromiso con la sostenibilidad, que constituye una prioridad estratégica dentro de todas las actividades que desarrolla.



Gobernanza

4.0



4.1 La gestión de la gobernanza de Zelestra

El modelo de ética y cumplimiento de Zelestra se rige por los principios de ética, integridad y transparencia de acuerdo con las mejores prácticas y estándares internacionales y tiene como propósito velar por el cumplimiento tanto de la ley como de todas sus políticas internas.



El Código Ético y de Conducta y las Políticas de Cumplimiento son un reflejo del propósito y valores que, los accionistas de la Compañía, a través del Consejo de Administración, desean materializar con el objetivo permanente de que tanto la dirección y empleados como las terceras partes con las que se relaciona conozcan, entiendan y compartan su contenido.

El Código Ético y de Conducta formaliza el modelo de ética y cumplimiento de Zelestra y se desarrolla a través de Políticas, normas, procesos y controles, los cuales, conjuntamente, configuran el marco de referencia para desarrollar la actividad profesional de la Compañía.

Desde Zelestra se imparten de manera continua acciones de formación y sensibilización para que todos sus profesionales conozcan los principios éticos y normas de conducta que deben regir sus actuaciones y decisiones en el desarrollo de su actividad.

Asimismo, se trabaja fehacientemente por una cultura en la que cualquier incumplimiento deba ser comunicado con todas las garantías de confidencialidad y ausencia de represalias cuando se reporta de buena fe. Una cultura en la que prima la honestidad para lograr el compromiso de todos los empleados de hacer lo correcto.

4.1.1. Código Ético y de Conducta

El Código Ético y de Conducta refleja la cultura ética de Zelestra y establece las pautas que deben determinar el comportamiento de los empleados, directivos y administradores, y de los terceros con los que se relaciona la Compañía, estableciendo de forma clara cuales son los principios que guían sus acciones.

El cumplimiento del Código Ético y de Conducta es obligatorio para todos los empleados, directivos y administradores de Zelestra, así como de las sociedades que integran el Grupo Zelestra, incluyendo las sociedades participadas sobre las que tiene un control efectivo, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable.

En el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha aprobado una actualización del Código Ético y de Conducta de Zelestra, con el objeto de reforzar sus compromisos con la sociedad (a través de abogar por los Derechos Humanos, y el medioambiente), con sus empleados (a través de la protección de los derechos laborales), con el mercado, y con sus activos y los de sus terceros.

Asimismo, Zelestra promueve principios y directrices coherentes con el Código Ético y de Conducta en aquellas sociedades en las que participa sin tener el control, así como sus proveedores, contratistas, colaboradores, y socios de negocio. En este sentido, en el ejercicio 2023, el Consejo de Administración revisó el Código Ético y de Conducta de Proveedores que emana del Código Ético y de Conducta y es de obligado cumplimiento para los mismos.





“En 2023, al igual que 2022, Zelestra no ha recibido sanciones de incumplimiento, vinculadas a prácticas de corrupción, competencia desleal o similares”

4.1.2. La prevención del fraude y la corrupción

Zelestra rechaza toda forma de soborno, fraude, blanqueo de capitales, extorsión y cualquier otra forma de corrupción, pública o privada, aplicando un criterio de tolerancia cero respecto a cualquier incumplimiento de la normativa en todos los ámbitos en los que opera y en todas las regiones en las que ejerce su actividad.

En el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha revisado la Política de Prevención de la Corrupción y el Fraude de Zelestra, con el objeto de reforzar los compromisos de la Compañía con la sociedad y el mercado.

Asimismo, **se han reforzado los procesos de debida diligencia con terceros, especialmente con aquellos socios de negocio que vayan a actuar en nombre de Zelestra**. En esta línea, se han reforzado las

cláusulas contractuales en esta materia, solicitando a los socios de negocios, proveedores y contratistas, no sólo la adhesión al Código Ético y de Conducta sino el respeto a toda la normativa anticorrupción, incluyendo cláusulas específicas de auditoría, de registros financieros, de medidas de prevención, etc.

Cabe destacar que la Compañía no realiza ninguna contribución a campañas de “lobbying” o a partidos políticos, tal como indica la legislación española y queda recogido en la propia Política contra la corrupción y el fraude.



4.1.3. Sistema de Prevención y Detección de Delitos

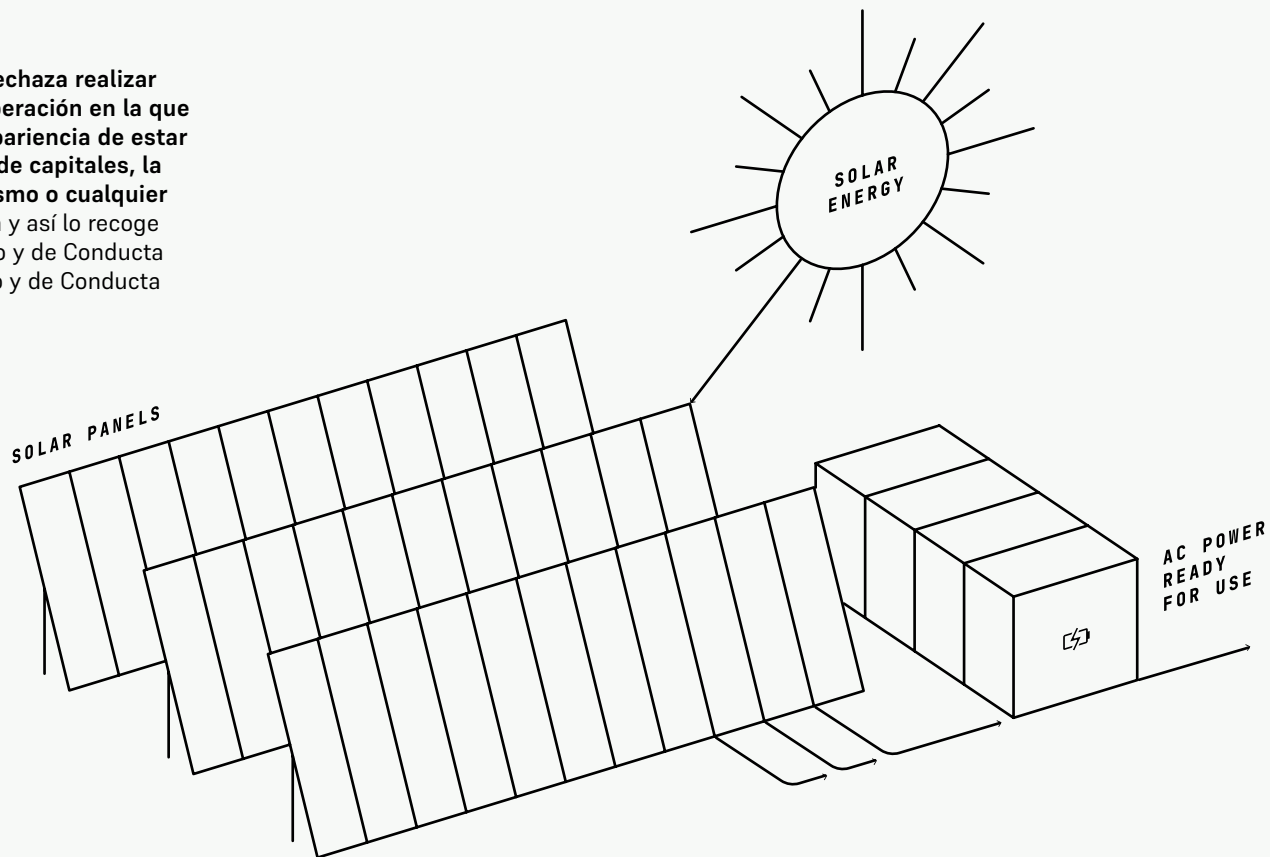
Durante el ejercicio 2023, se ha reforzado el compromiso con la vigilancia permanente y la sanción de los actos y conductas ilícitas penales o fraudulentas, mediante la **aprobación, por parte del Consejo de Administración, de una Política de Prevención de Delitos como pilar fundamental del Sistema de Prevención.**

En este marco, y al objeto de afianzar el compromiso de mejora continua y de establecimiento de una verdadera cultura empresarial del cumplimiento se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Se han reevaluado los riesgos penales de Zelestra, considerando las nuevas actividades y las reformas legislativas habidas.
- Se ha considerado en la revisión del diseño la estructura organizativa de Zelestra, asignando a cada área riesgos específicos de cumplimiento penal y sus correspondientes controles.
- Cada riesgo tiene asociado controles internos que mitigan la probabilidad de su materialización.

- Los riesgos y controles contemplados en el Sistema son objeto de revisión y supervisión periódica.

En concreto, **Zelestra rechaza realizar cualquier práctica u operación en la que exista una certeza o apariencia de estar vinculada al blanqueo de capitales, la financiación de terrorismo o cualquier otra actividad delictiva** y así lo recoge tanto en su Código Ético y de Conducta como en el Código Ético y de Conducta para Proveedores.





4.1.4. Formación y concienciación

Zelestra imparte de manera continua acciones de formación y sensibilización que sirvan para concienciar a todos los empleados, directivos y administradores en valores como la integridad, la transparencia y el cumplimiento.

Se han llevado a cabo distintas acciones destacando entre ellas:

- Un curso de formación online para todos los empleados en el nuevo Código Ético y de Conducta con participación obligatoria del 100% de la plantilla. Esta formación se ha incorporado en el proceso de acogida de los nuevos empleados. Es de carácter obligatorio y debe hacerse de forma anual.
- Comunicaciones enviadas por el departamento de Cumplimiento a toda la organización en relación con la implantación de nuevas Políticas, procedimientos, formación, etc.
- Píldoras informativas en los "All Hands" organizados quincenalmente en la organización.

4.1.5. Canal Ético

Todos los **empleados, directivos y miembros de los órganos de administración** de Zelestra han de mantener una estricta observancia de la normativa legal vigente aplicable a la jurisdicción donde desarrollen **su actividad y su conducta ha de estar regida por la integridad, diligencia, profesionalidad, responsabilidad, eficacia, buena fe y honradez**. Así, todos ellos tienen el deber de informar y cooperar para evitar que se produzcan infracciones de este deber de respeto de la normativa que en cada caso resulta de aplicación.

Para apoyar este compromiso, **en mayo de 2023, el Consejo de Administración**, en consonancia con lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción, **aprobó la implantación de un Canal Ético**.

Al objeto de darle la entidad necesaria, y en cumplimiento con lo establecido en la citada Ley 2/2023 a lo largo de 2023 se ha procedido a lo siguiente:

- **Aprobación de una Política del Sistema Interno de Información y Protección del Informante**, que regula los principios y criterios que deben guiar a los profesionales

de Zelestra, y a aquellos terceros con los que la Compañía se relaciona frente a posibles incumplimientos de la normativa externa e interna aplicable.

- **Aprobación del Procedimiento de Gestión de Informaciones**, con el fin de regular los procedimientos a seguir en la recepción, tramitación y resolución de una denuncia.
- **Nombramiento de la Directora de Cumplimiento como Responsable del Sistema Interno de Información de Zelestra** y de la tramitación diligente del Procedimiento de Gestión de Informaciones.

Con respecto al **Canal Ético** de Zelestra:

- Está a disposición de empleados, directivos, proveedores y demás grupos de interés.
- Todas las comunicaciones son tratadas de forma confidencial y pueden realizarse de forma anónima.
- Las denuncias las recibe el área de Cumplimiento, manteniéndose en esta área su gestión íntegra, siempre que no se trate de casos de acoso y discriminación que se deriva a la representación de la Comisión Instructora de Zelestra para esta materia.
- Se informa a los grupos de interés sobre este canal a través de la web corporativa y, de

forma particular, mediante los documentos contractuales que regulan las relaciones comerciales.

En cuanto al procedimiento, cabe resaltar que, **en caso de recibir una denuncia a través del Canal Ético, el responsable del sistema remitirá en un plazo máximo de siete días hábiles tras su recepción de forma confidencial una comunicación al informante**. De aceptarse, dará comienzo la fase de investigación seguida por el procedimiento marcado para su correcta conclusión.





4.1.6. Violación de los Derechos Humanos

En el marco del modelo de ética y cumplimiento de Zelestra, merece especial atención la defensa de los Derechos Humanos. La Compañía se ampara en sus mecanismos internos y especialmente en su Política de Derechos Humanos, para asegurar no ser partícipe de ninguna forma de vulneración de estos a lo largo de toda su cadena de valor, recogiendo compromisos en esta materia también en su Código Ético y de Conducta y en su Código Ético y de Conducta para Proveedores.

En esta línea, durante el 2022 se llevó a cabo por un experto independiente una evaluación del sistema de debida diligencia en Derechos Humanos de Zelestra, con el fin de detectar posibles brechas y campos de mejora en la gestión de los riesgos de Derechos Humanos de Zelestra tanto en las operaciones propias como en las cadenas de suministro. **En 2023, se ha desarrollado e implementado un plan de acción con medidas concretas en la materia, entre las que se encuentran por ejemplo la actualización de la Política de Derechos Humanos corporativa**, además de muchas otras medidas (para más información ir al apartado 6.3.4. Derechos Humanos).

4.1.7. Órganos de control y cumplimiento

Consejo de Administración: máximo órgano de decisión y responsable último de la existencia y funcionamiento del Sistema de Prevención y Detección de Delitos y de impulsar el modelo ético y de cumplimiento en toda la Compañía.

Delegado de Auditoría y Cumplimiento: en el seno del Consejo de Administración, asume la responsabilidad de la supervisión y eficacia del sistema desarrollado por Zelestra en materia de prevención y detección de delitos.

Dirección de Asesoría Jurídica: es el responsable del Comité Ejecutivo en el ámbito de cumplimiento normativo.

Dirección de Cumplimiento: responsable de implantar las medidas, actividades, políticas y controles para asegurar y monitorizar que la organización opera con integridad y cumple estrictamente con las leyes, normativas y Políticas internas y externas que le sean de aplicación.

4.1.8. Políticas y procedimientos⁵

- Política de Control y Gestión de Riesgos
- Política Fiscal Corporativa
- Código Ético y de Conducta
- Código Ético y de Conducta para Proveedores
- Política de Prevención de la Corrupción y el Fraude
- Política de Prevención de Delitos
- Sistema Interno de Información y Protección al Informante
- Política de Derechos Humanos
- Matriz de Riesgos
- Controles Penales
- Procedimiento de Gestión de Informaciones de Acuerdo con la Ley 2/2023

⁵ Las Políticas y los Códigos se pueden encontrar en la web corporativa.



4.2. Gestión de clientes

Zelestra ha emprendido un viaje transformador, pasando de una organización centrada en el producto a una verdaderamente enfocada en el cliente. Esta evolución no es simplemente un cambio en su estrategia operativa, sino una redefinición fundamental la cultura corporativa de la Compañía.

El nuevo modelo de negocio de Zelestra, coloca a los clientes en el centro. La Compañía reconoce que la innovación y la sostenibilidad son pilares fundamentales para comprender y satisfacer las demandas de sus clientes. Este enfoque no solo cataliza su propio crecimiento, sino que también consolida su misión de liderar la transición hacia fuentes de energía más limpias y eficientes.

4.2.1. La relación con sus clientes: aliados a los que ayudar a cumplir sus retos de sostenibilidad

La visión de Zelestra trasciende la mera entrega de productos. Esta se enfoca en forjar una gestión de clientes que cultive relaciones duraderas y promueva una cultura de responsabilidad ambiental y social. Al hacerlo, Zelestra alinea sus valores corporativos con las expectativas de una clientela cada vez más consciente de su papel en la lucha contra el cambio climático y la promoción de un futuro energético sostenible. **La Compañía considera a sus clientes como aliados esenciales en este empeño colectivo por un planeta más verde**, transformando sus demandas de energía renovable en complejas soluciones a medida, que dan respuesta a sus retos de sostenibilidad.

Con su amplia presencia internacional, Zelestra se posiciona como el aliado perfecto para acompañar a sus clientes multinacionales en su camino hacia el éxito sostenible. Esta red global facilita la unificación de estrategias de sostenibilidad a través de diversas regiones, garantizando su implementación coherente y efectiva.

Reconocida por su liderazgo en sostenibilidad y clasificada en el primer puesto del sector por Morningstar Sustainalytics, Zelestra destaca por su compromiso con la minimización de riesgos ESG. Como un proveedor independiente de energía multi-tecnología, la Compañía ofrece una variedad de servicios y soluciones a medida, apoyando a sus clientes comerciales e industriales en el logro de sus metas de energía renovable al 100%. Esta dedicación subraya el compromiso de

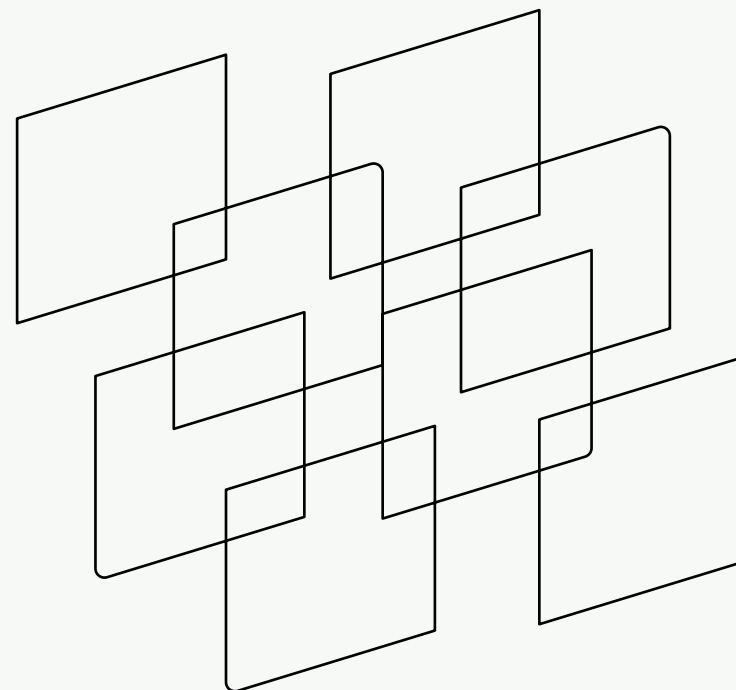
Zelestra con el apoyo a las empresas en su viaje hacia la sostenibilidad.

La ventaja de contar con Zelestra como socio radica en su participación activa en las principales organizaciones de sostenibilidad y su constante actualización en tendencias y regulaciones. Esta proactividad no solo asegura que la Compañía se mantenga al frente en cuanto a cumplimiento y mejores prácticas, sino que también la habilita para guiar a sus clientes a través del complejo paisaje hacia la sostenibilidad, adaptándose con agilidad a los dinámicos cambios regulatorios y de mercado.

Con el firme propósito de fomentar la excelencia y la mejora continua en todos sus proyectos y servicios, Zelestra busca el bienestar y la satisfacción de sus clientes. Este compromiso se materializa a través de un **enfoque basado en la escucha activa, y manteniendo un canal abierto de comunicación continua y un contacto mensual con sus clientes, con el firme objetivo de captar sus percepciones y experiencias.**

Esta práctica no solo evidencia la vocación de servicio y compromiso con la mejora constante de Zelestra, sino que también refuerza su posición como socios estratégicos de sus clientes, demostrando su **dedicación a escuchar, entender y actuar en favor de superar sus expectativas y contribuir al éxito de sus proyectos.**

“Zelestra ofrece complejas soluciones multi-tecnología que diseña a medida para ayudar a sus clientes a afrontar sus grandes retos de descarbonización”





4.2.2. Innovación, seguridad y calidad de los productos

Zelestra pone la calidad de sus productos y servicios en el centro de su negocio, ya que es el reflejo de una estrategia de trabajo responsable y comprometida con la mejora continua. Trabajar por ofrecer la mejor calidad es sinónimo de crecimiento empresarial, lo que a su vez repercute en una cartera de clientes consolidada. Este esfuerzo se evidencia en la obtención de la certificación ISO 9001 de Sistemas de Gestión de la Calidad en 2021.

Para seguir trabajando en este camino, **en 2023 Zelestra ha revisado la Política de Calidad diseñada en 2021 para adaptar la sistemática de comunicación de manera confidencial a través del Canal Ético**, pero manteniendo los seis principios básicos de la gestión de calidad de sus productos y servicios:

En cumplimiento de la Política de Calidad, **Zelestra elabora un Plan de Calidad particular para cada proyecto** en ejecución, que incluye medidas de diseño preventivo en la fase de operación en las plantas para eliminar los riesgos de origen en la fase de diseño, asegurando desde el primer momento que la instalación es segura. En aras de la mejora continua, y en el marco de la estrategia global de digitalización, la Compañía trabaja en la implantación de herramientas tecnológicas para incrementar la eficiencia y eficacia de los procesos (PPI, No Conformidades, etc.). La implementación de ese plan de calidad en los proyectos es llevada a cabo por los técnicos de calidad asociados a cada planta, contando con el seguimiento del coordinador de obra y supervisiones aleatorias realizadas por el área de calidad (Sistema Integrado de Gestión).



Cumplimiento de los requisitos de los clientes y los requisitos legales de cada país en el que se opera



Gestión de calidad para garantizar a los clientes tanto un buen servicio, como una elevada calidad



Calidad del servicio mediante la incorporación de las técnicas y componentes más innovadores del mercado



Entrega a las personas, poniendo a disposición del cliente la profesionalidad, experiencia y know-how del equipo



Comunicación permanente y transparente con todos los grupos de interés



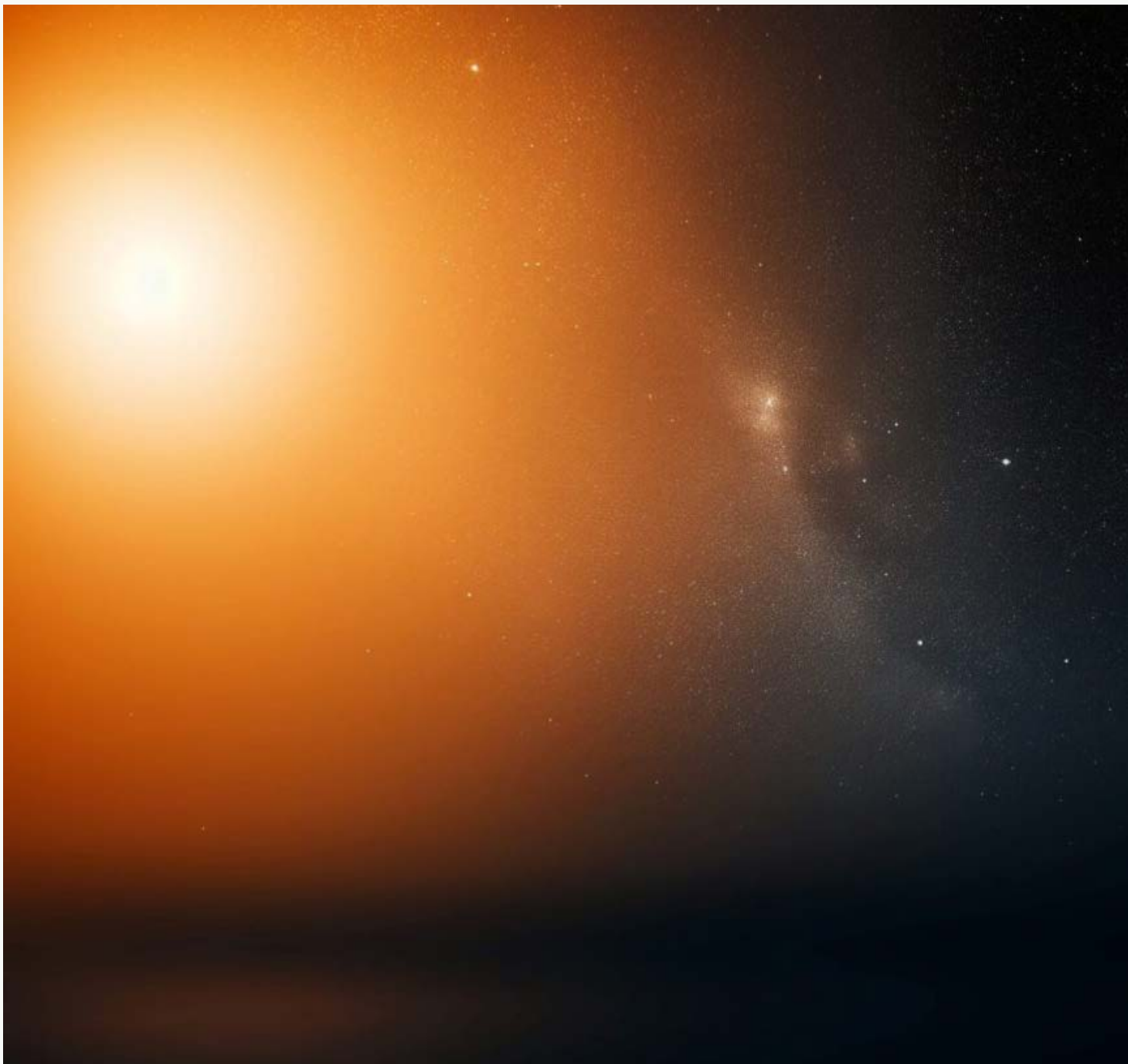
Excelencia en toda la cadena de valor para que la calidad de los productos y servicios siempre sea óptima



4.2.3. Cercanía con el cliente

Zelestra está firmemente comprometida con el mantenimiento del nivel de satisfacción de sus clientes, que se controla a través de una relación cercana y comunicación fluida y constante del equipo comercial y de los equipos de operación correspondientes. Con la finalidad de localizar puntos de mejora para ofrecer un servicio completo y excelente, además de mantener reuniones periódicas con sus clientes la Compañía pone a su disposición encuestas de satisfacción. **Ante posibles quejas por parte de sus clientes, Zelestra responde de inmediato proporcionando las herramientas necesarias para solucionar la desavenencia, incluyendo la emisión de No Conformidades en caso necesario.** En última instancia, el responsable del proyecto y máximo encargado de éste es la persona que asumirá la responsabilidad de estar en contacto con el cliente y movilizar al equipo para poder llegar a un acuerdo y asegurar que la reclamación queda solucionada.

“Zelestra está firmemente comprometida con el mantenimiento del nivel de satisfacción de sus clientes, asegurando una relación cercana y una comunicación fluida y constante”

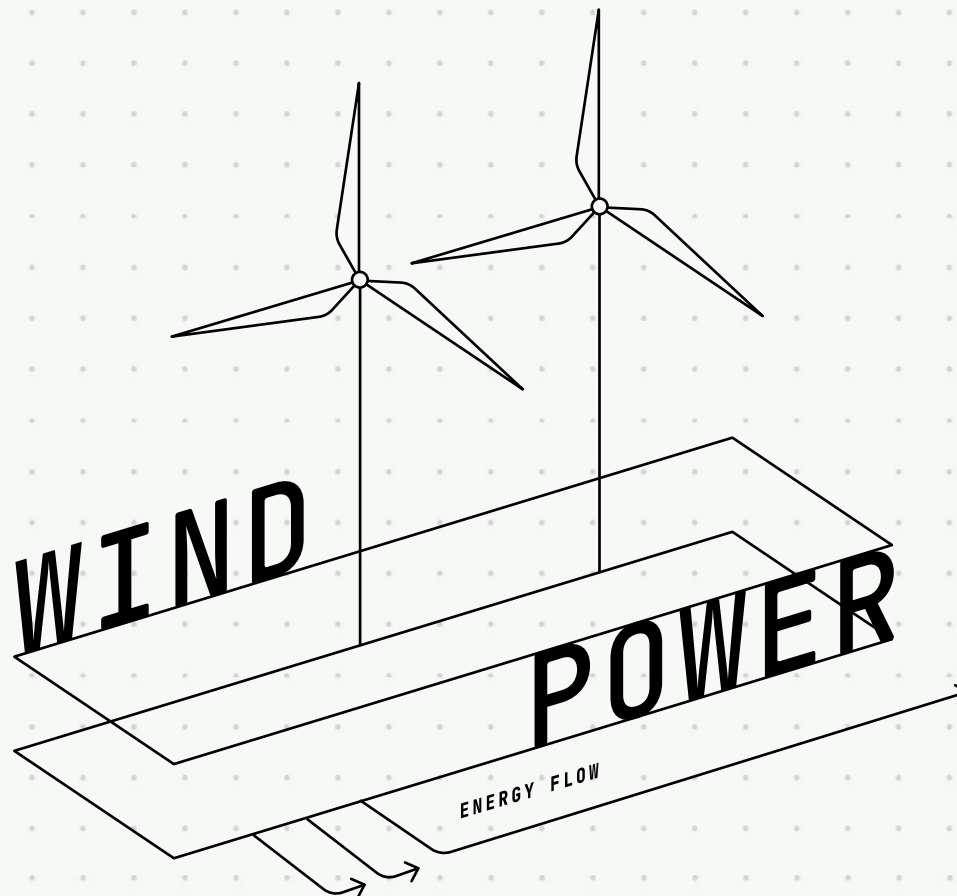




4.3. Gestión de proveedores

Para Zelestra, tener la certeza de que los actores involucrados en la cadena de valor suscriben sus principios y valores es esencial. La forma de trabajar de todos ellos debe dirigirse en la misma dirección, hacia el respeto y protección del medioambiente, la búsqueda de la calidad del producto, la seguridad y la salud de los empleados y consumidores, así como la promoción de la sostenibilidad en su conjunto.

Especial relevancia cobra la gestión de los actores que forman parte de forma indirecta en el proceso, como son los proveedores. Para ello, **Zelestra cuenta con una sólida estrategia que contempla la involucración de los proveedores en la suscripción de los criterios de calidad de la Compañía, y avanza progresivamente para la incorporación de los criterios de sostenibilidad en su gestión.**





4.3.1. Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores

Para monitorear el cumplimiento de los principios internos de Zelestra, con especial énfasis en aquellos ámbitos críticos como los Derechos Humanos, el medioambiente, la calidad del producto o las medidas de seguridad de los empleados, los proveedores deben ser homologados internamente de acuerdo con el Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores.

En 2023 se ha llevado a cabo la revisión del Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores con el fin de, entre otros aspectos:

- Definir proveedores considerados terceras partes intermediarias y auditables en ciberseguridad.
- Crear nueva categoría de homologación de socio especial.
- Establecer el requisito de disponer para todos los proveedores de la declaración de aceptación del Código Ético y de Conducta para Proveedores y terceras partes intermediarias, salvo justificadas excepciones.
- Revisar la sistemática de evaluación periódica de proveedores para incluir reevaluación específica por las áreas de calidad y medioambiente, y seguridad y salud, aparte de la realizadas por los responsables de gestión de pedido.

El procedimiento se ha acompañado del desarrollo de un módulo de formación asociado para la puesta en conocimiento de toda la Compañía del citado procedimiento.

A cierre de 2023, el número total de proveedores homologados en Zelestra es de 4.562 (1.060 en 2022), de los cuales 822 son considerados clave según los criterios explicados anteriormente.

Durante el ejercicio de 2023, se han realizados compras a 2.008 proveedores diferentes de los cuales el 31,1% pertenecen a proveedores clave (un total de 625 proveedores). El resto corresponde a proveedores puntuales (0,9%, 18 proveedores), exentos (66,9%, 1.342 proveedores) y socios especiales (1,1% correspondiente a 23 proveedores).

Asimismo, **en 2023 se ha llevado a cabo una revisión del Código Ético y de Conducta para Proveedores**, ya disponible en la página web corporativa de Zelestra.

En relación con la **evaluación del desempeño en materia de seguridad y salud** de las empresas contratistas con actividades en ejecución, y en ejercicio de su procedimiento de mitigación de riesgos, la Compañía se ha visto en la obligación

de vetar a dos proveedores. En un caso, fue debido a la no obtención de conformidad en su proceso de reevaluación. En el segundo, fue debido a la vinculación del proveedor vetado con personas/empresas sancionadas.

En 2023 se han llevado a cabo 125 inspecciones de calidad de suministros de los proyectos realizados, en las instalaciones de proveedores. Del total de inspección el 96% ha tenido una resolución favorable, requiriéndose acciones adicionales por parte del suministrador en 5 inspecciones. Estas inspecciones se han realizado en las plantas de A&G, Arrebol, Belinchón, Cañada Alta, Cartago 2, Hydra-Las Rozas, La Mata, La Unión, Muniesa, Pizarroso, Riosequino y Sócovos II.





Categorías de homologación de proveedores

Para ello, a todos los proveedores y en función del grado de implicación dentro de la actividad de Zelestra, se les exige la cumplimentación y entrega de cierta documentación en función de las siguientes 4 categorías de homologación:

1. Proveedores exentos de

homologación: son aquellos que no tienen incidencia sobre la calidad del producto o servicio de los proyectos de Zelestra, y a quienes se les exige el certificado de titularidad bancaria, firma de la declaración de aceptación del Código Ético y de Conducta para Proveedores y terceras partes intermediarias salvo justificadas excepciones (pedidos por debajo de 6000 euros, no contacto directo, administraciones públicas, organismos reguladores), y el informe de debida diligencia en caso de aplicación (es decir, cuando el tercero actúe por cuenta de Zelestra).

2. Socios especiales: entidades sin ánimo de lucro, fundaciones, asociaciones o colegios profesionales o terceros con los que Zelestra tenga una relación de patrocinio o donación en el marco de proyectos de acción social. En estos casos, al dar de alta al proveedor, se les solicita el certificado de titularidad bancaria y el informe de debida diligencia. También deben

aportar la declaración de aceptación del Código Ético y de Conducta para Proveedores y terceras partes intermediarias firmadas y deben cumplimentar un cuestionario de ciberseguridad.

3. Proveedores puntuales: impuestos por el cliente de Zelestra, por ser los únicos que hay en el mercado, o por llevar a cabo labores de muy corta duración, con una influencia limitada en relación con la calidad del producto o servicio final. Estos proveedores deben aportar, además de los documentos exigidos a proveedores exentos, la aceptación de las exigencias mínimas sobre calidad, y aspectos ESG, así como el Código Ético y de Conducta para Proveedores (a través de la ficha de homologación de proveedores).

4. Proveedores clave: aquellos con incidencia en la calidad del producto o servicio de Zelestra, y que son homologados de una forma más exigente. Por un lado, están los proveedores categorizados como evaluación inicial simple. En este caso, además de entregar la documentación citada anteriormente, deben demostrar que disponen de certificados de gestión de calidad, ambiental o de seguridad y salud vigentes, o cumplir con una serie de requisitos en dichas materias, así como informar de determinados aspectos relativos a ESG, cumplimentado para ello la ficha de homologación de proveedores. Por otro

lado, los proveedores categorizados como evaluación inicial ampliada son aquellos proveedores de suministros y/o servicios considerados como críticos por los responsables de las áreas organizativas correspondientes. A estos proveedores se les exige una auditoría más profunda, ya sea presencial u online en su defecto, para verificar el grado de cumplimiento de una batería de criterios técnicos, de calidad, de contratación, financieros y ESG, por parte del proveedor. El resto de los documentos mencionados previamente también son necesarios en estas homologaciones.

Una vez aprobada o denegada la homologación por parte de Zelestra, el proveedor recibe la notificación sobre el resultado del proceso, y se le comunican, en caso de aprobación de la homologación, los criterios para su reevaluación periódica. En general, los proveedores con suministros de importe superior a los 2.000.000 de euros anuales o su equivalente en moneda local deberán ser reevaluados anualmente. Para el resto de los proveedores clave, la reevaluación se llevará a cabo cada dos años. A través de estas reevaluaciones, Zelestra pone de manifiesto su interés por trabajar con socios comerciales íntegros, preocupados por la calidad de los productos y servicios ofrecidos, así como por aspectos relacionados con la sostenibilidad.

“100% de los proveedores que tienen algún tipo de impacto en la calidad del producto o servicio de los proyectos, plantas u oficinas han firmado el Código Ético y de Conducta para Proveedores”



4.3.2. Formación e involucración de los proveedores

Además, durante 2023 se ha llevado a cabo una iniciativa de **sensibilización y formación en sostenibilidad a 390 proveedores, informando y fomentando su participación en el “Programa de capacitación de Proveedores Sostenibles”** del Pacto Mundial de la ONU. El programa consiste en formar en ámbitos específicos de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a pymes proveedoras de grandes empresas para dotarles de conocimientos y recursos para que puedan cumplir con el marco normativo nacional, europeo e internacional relativo a sostenibilidad.





4.3.3. Gestión de los riesgos de la cadena de valor

En el marco de su nueva estrategia y estructura organizativa, en 2023 Zelestra ha apostado por la incorporación de una dirección clave: la Dirección de Operaciones. La aspiración de la Compañía es ser líder mundial de las energías renovables en múltiples tecnologías, por lo que se necesita que el desarrollo de proyectos esté totalmente centrado en los objetivos de crecimiento, separando así la actividad de desarrollo de proyectos de las actividades de ingeniería, compras y construcción de la empresa.

La nueva Dirección de Operaciones es responsable de las áreas de Ingeniería y Compras, Construcción, Operaciones y Mantenimiento, y Seguridad y Salud de la Compañía, fijando las pautas principales para que sean desarrolladas a nivel local por las diferentes Unidades de Negocio.

Esta área será clave en la gestión de los riesgos de toda la cadena de valor, y afrontará en 2024 el reto de reforzar el foco de la función de compras en sostenibilidad, desarrollando un programa holístico de adquisiciones sostenibles, que identifique y aborde de manera proactiva los impactos ambientales y en Derechos Humanos.

La gestión del riesgo y el cumplimiento en materia de ESG es fundamental para alcanzar los objetivos de sostenibilidad corporativa e impulsar el impacto a gran escala, guiando la mejora del rendimiento de la sostenibilidad de la Compañía y su cadena de valor, y asegurando, además, de forma natural, el cumplimiento de los nuevos requisitos en la cadena de valor recogidos en la CSRD (Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa), teniendo en cuenta tres acciones clave a la hora de implantar el proceso de diligencia debida:

Y para ello será esencial la coordinación interdepartamental, en especial con el área de sostenibilidad, financiera y digitalización que, está siendo tractora en la implantación en toda la organización de la mejor tecnología del mercado para impulsar el desarrollo del negocio de la Compañía de forma totalmente alineada con la sostenibilidad (para más información ir al apartado 2.2.3. La digitalización como pilar básico de la estrategia de Zelestra).



Identificación del riesgo, a través de un análisis en profundidad de la cadena de valor



Evaluación del desempeño, apostando por la involucración de proveedores seleccionados a través de evaluaciones inteligentes



Alianzas estratégicas con proveedores, diseñando itinerarios conjuntos de mejora en la incorporación de los criterios ESG mitigando los riesgos detectados



Comunicación transparente




Medio Ambiente

5.0




7 ENERGÍA ASCQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



- **969 GWh** de energía 100% limpia generados en 2023

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



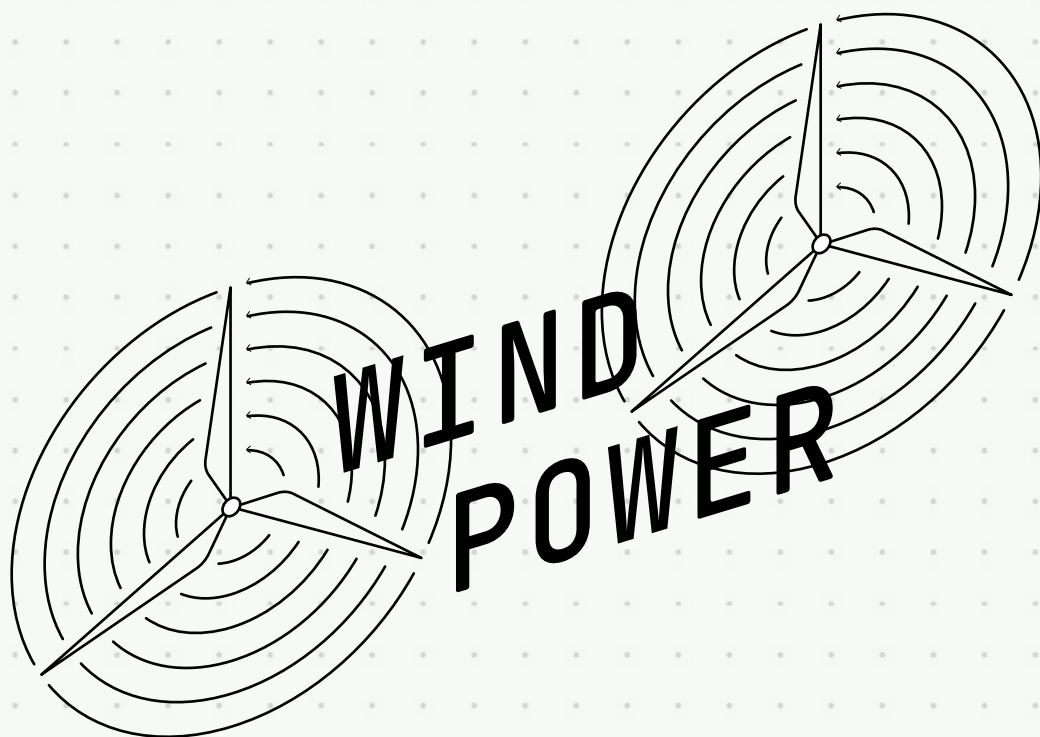
- **463 MW** puestos en operación durante el año 2023
- **686 MW** en operación a cierre del 2023

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



- **1.820.000 €** destinados a funciones medio ambientales en 2023
- **676.934 tCO₂** de emisiones evitadas durante 2023

- **1.120 MW** en construcción a cierre del 2023
- **17.637 MW** en desarrollo al cierre del 2023



5.1. La gestión medioambiental de Zelestra

Zelestra reconoce la importancia de promover un desarrollo regenerativo, lo cual implica un uso más eficiente de los recursos naturales. Este enfoque no solo mejora el bienestar social, sino que también asegura la resiliencia y sostenibilidad de los ecosistemas. Al optimizar el uso de recursos, se facilita la adaptación y evolución de los sistemas para soportar el crecimiento futuro de manera sostenible.

En el campo de la descarbonización, el trabajo de Zelestra se centra en una transición energética hacia fuentes más limpias y renovables. **La diversificación del mix energético, incorporando fuentes como la solar, la eólica, y el hidrógeno verde es crucial para mitigar el impacto del cambio climático.** Esta estrategia no solo reduce las emisiones de gases de efecto invernadero, sino que también disminuye la dependencia de combustibles fósiles, promoviendo la sostenibilidad a largo plazo. Además, la incorporación de la economía circular en sus operaciones no solo minimiza el desperdicio de recursos, sino que también fomenta la reutilización y reciclaje de materiales. Esta circularidad es fundamental para un enfoque holístico de la descarbonización, ya que aborda

tanto la producción como el consumo de recursos de una manera que reduce la huella ambiental.

El compromiso de Zelestra con los objetivos del Acuerdo Climático de París refleja su dedicación a mantener el aumento de la temperatura global muy por debajo de 2°C, con esfuerzos enfocados en limitar el calentamiento a 1.5°C. Para alcanzar estas metas, es imprescindible la colaboración internacional y el compromiso de todos los sectores de la sociedad. Adoptar innovaciones tecnológicas en energías renovables y prácticas de economía circular, junto con Políticas ambientales sólidas, son pasos fundamentales hacia una transición efectiva y responsable hacia un futuro más verde y sostenible.

5.1.1. Políticas y procedimientos⁶

- Política General de Sostenibilidad
- Política Ambiental
- Política de Biodiversidad
- Sistema de Gestión Ambiental (basado en la ISO 14001)

⁶ Políticas disponibles en la web corporativa.



5.2. La huella ambiental de Zelestra⁷

Zelestra es consciente de que la consecución de sus actividades lleva asociados diversos impactos ambientales, los cuales identifica, monitoriza y minimiza, aplicando así el principio de precaución a través de varios mecanismos:

Evaluaciones de Impacto Ambiental: para la ejecución de los proyectos, se llevan a cabo procedimientos preliminares de evaluación de impacto ambiental, donde se evalúa la viabilidad ambiental de cada proyecto y se estima la afección al medio. Parte de este trámite consiste en la elaboración de planes particularizados de prevención o minimización del impacto ambiental con asignación de un responsable encargado de llevar a cabo los protocolos pertinentes.

Formaciones: Zelestra lleva a cabo diversas actividades y formaciones específicas en materia ambiental, en especial vinculadas a determinados proyectos y cargos. Para el 2024, se prevé ampliar el alcance de estas formaciones.

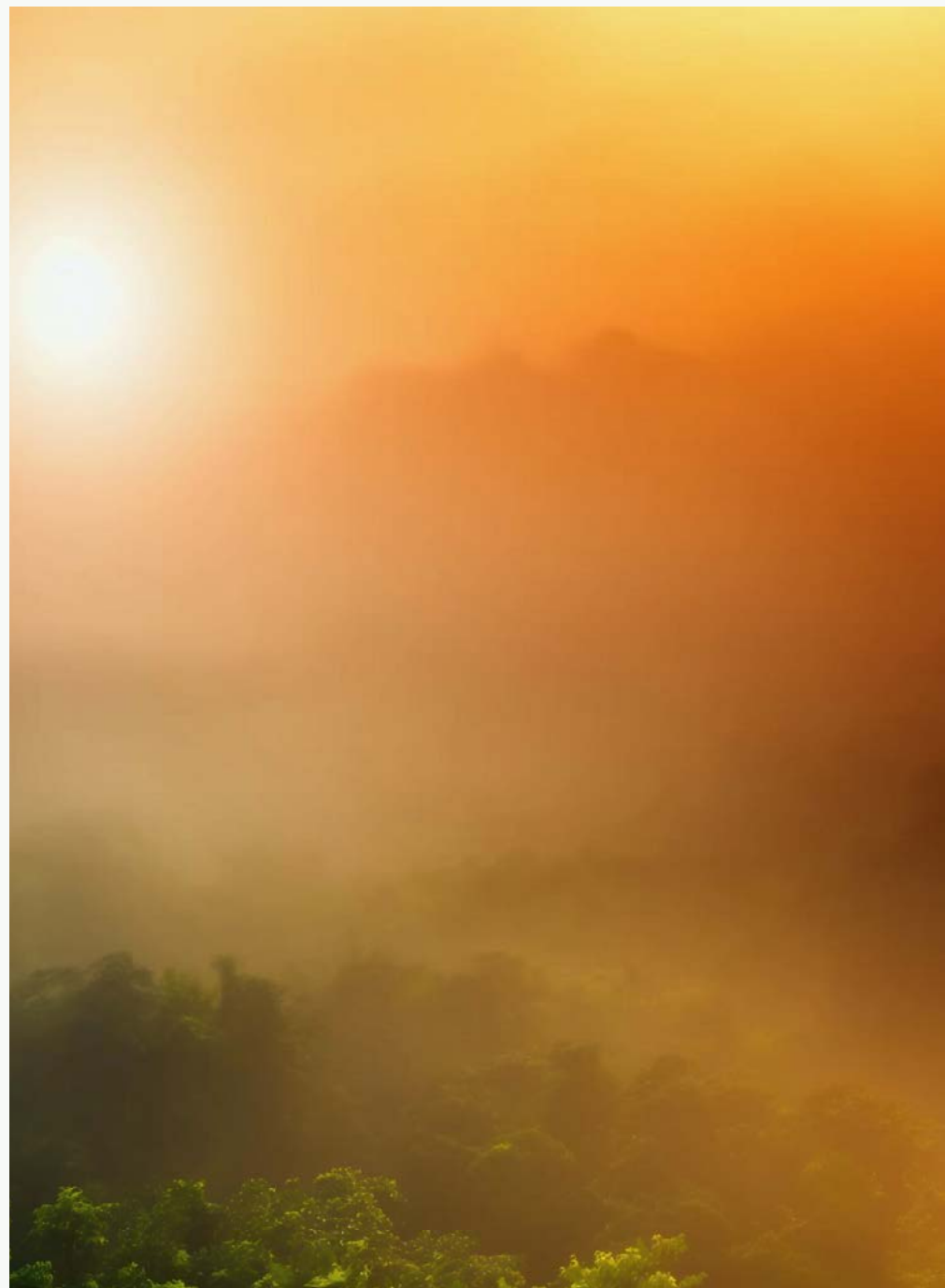
Personal especializado: la Compañía ha ampliado significativamente el personal propio encargado de la evaluación y el control

ambiental de los proyectos en construcción y en operación pasando de las 22 personas en 2022 a las 49 personas del 2023.

Recursos económicos: durante 2023, la Compañía ha destinado un total de 1.820.025€ (275.698€ en 2022), a gastos relacionados con proveedores y personal con estas funciones.

En los siguientes apartados se abordan las acciones clave que ha llevado a cabo la Compañía en 2023 en el ámbito medioambiental. En respuesta a la iniciativa de Objetivos Basados en Ciencia ("Science-Based Targets" o SBTi, por sus siglas en inglés), **Zelestra desarrolla una estrategia integral para reducir emisiones de alcance 1, 2 y 3.** En paralelo, enfoca esfuerzos en minimizar el consumo de agua, promover la biodiversidad, implementar estrategias de economía circular y eficiencia en el uso de materias primas. Este resumen establece el marco para explorar detalladamente los logros ambientales de Zelestra en 2023.

⁷ Para información detallada sobre consumos, acudir al ANEXO I: Información cuantitativa - Tablas Ley 11/2018





5.2.1. Cambio climático

El modelo de negocio de Zelestra lleva implícito un impacto positivo en la lucha contra el cambio climático, minimizando el uso de combustibles fósiles a través de la generación de energía procedente de fuentes renovables, impulsando la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y ofreciendo soluciones limpias al mercado para hacer frente a este fenómeno global.

Gestión de riesgos climáticos

Zelestra es una Compañía con un claro objetivo: facilitar la transición ecológica y apoyar en la consecución del objetivo "Net Zero" para 2030 a todos los agentes de la sociedad.

Adicionalmente, Zelestra realiza año tras año esfuerzos para mejorar en su lucha particular contra el cambio climático, promoviendo acciones específicas para reducir su impacto. Fruto del progreso de la Compañía en su desempeño en materia climática y con la finalidad de adecuar la gestión del sistema de riesgos de Zelestra al contexto actual en el que el cambio climático es una realidad que paulatinamente se manifiesta de manera global, Zelestra ha analizado e identificado los riesgos y oportunidades derivados de este fenómeno de gran impacto a través de su análisis de doble materialidad y de su matriz de riesgos.

Los riesgos físicos más relevantes proceden de las variaciones de temperatura y precipitaciones drásticas y de las olas de calor, que en caso de materializarse producirían deficiencias en los equipos, reduciendo los ingresos y limitando la accesibilidad a los proyectos (para más información ir al apartado 2.3.2. Gestión de riesgos).

Por otro lado, Zelestra también identifica riesgos de transición, que desembocan principalmente en la escasez y el incremento de precio de las materias primas y en la incertidumbre de mercado, que podrían provocar menos ingresos y más gastos.

Gracias a la identificación de estos riesgos, Zelestra continúa profundizando en su minimización y en el consiguiente aprovechamiento de las oportunidades que derivan de su gestión, con el fin último de disponer de las herramientas correctas para que la Compañía continúe su trayectoria mitigando y adaptándose a las consecuencias del cambio climático.





Plan de gestión del inventario de gases de efecto invernadero

Zelestra ha seguido una metodología rigurosa para la elaboración de su Plan de Gestión del Inventario de Gases de Efecto Invernadero (en adelante, GEI, GHG, por sus siglas en inglés), para el año 2023, preparado por un consultor experto en la materia. Este enfoque se alinea con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero: Norma de Contabilidad y Reporte Corporativo (en adelante, "el Protocolo", Greenhouse Gas Protocol: Corporate Accounting and Reporting Standard, en inglés), buscando proporcionar una representación precisa y transparente de las emisiones directas e indirectas de la organización.

La estrategia adoptada por Zelestra se centra en cinco principios clave: **relevancia, integridad, coherencia, transparencia y precisión**, asegurando que el inventario refleje adecuadamente los impactos y emisiones, y satisfaga las necesidades de toma de decisiones de los usuarios internos y externos.

Pilares para cálculo de emisiones GEI

- **Relevancia**
- **Integridad**
- **Coherencia**
- **Transparencia**
- **Precisión**

Zelestra ha optado por el enfoque de control operacional, contabilizando las emisiones sobre las cuales tiene control directo e influencia en las decisiones que afectan a las emisiones de GEI. Esto incluye todas las instalaciones y vehículos en propiedad o alquilados por Zelestra, asegurando la coherencia con el Protocolo y las guías de reporte de sostenibilidad generalmente aceptadas.

La gestión de datos juega un papel crucial en este proceso, donde Zelestra ha recopilado y compartido información a nivel corporativo con el consultor, quien se ha encargado de realizar comprobaciones de los datos, y del cálculo de la huella de carbono corporativa. Los datos de actividad para los alcances 1 y 2 se recopilaron y cargaron en Resource Advisor por el punto de contacto de Zelestra, mientras que los datos financieros utilizados para calcular el alcance 3 se recopilaron mediante una solicitud de Información completada por Zelestra.

En términos de cuantificación de emisiones de GEI, Zelestra ha empleado métodos de cuantificación que se adhieren a las mejores prácticas siguiendo

el Protocolo. De acuerdo con el doble requisito de información del Protocolo, el inventario de Zelestra ha aplicado factores de emisión de dos bases de datos de emisiones relevantes: **Inventarios basados en la localización ("Location-Based" o LB, por sus siglas en inglés) e inventarios basados en el mercado ("Market-Based" o MB, por sus siglas en inglés).**





Metodología de recopilación de datos para el cálculo de emisiones GEI, alcances 1 y 2

Inventario		Basado en la localización	Basado en el mercado
Alcance 1	Combustibles fósiles	DEFRA e IPCC AR6 GWP	
	Energía Renovable - Autogenerada (solar)	Ajustado manualmente a 0 para contabilizar el 100% de energía renovable	
Alcance 2	Electricidad	Factores de Emisión Nacionales de la Agencia Internacional de Energía, IEA4 (para Europa y fuera de EE.UU) Factores de emisión de la Agencia de Protección Ambiental, EPA5 (para EE.UU)	Ajustado manualmente a 0 para contabilizar los EACs (Certificados de Atributos Ambientales), que compensan todo el consumo de electricidad no renovable para 2023)

Para garantizar la precisión y fiabilidad de los datos, Zelestra ha implementado procesos de recopilación de datos, validación de la calidad de los datos, con un compromiso de gestión y revisión periódica para asegurar la mejora continua y el cumplimiento de los estándares de reporte de sostenibilidad.

En conclusión, Zelestra ha establecido una metodología detallada y sistemática para su Plan de Gestión del Inventario de Gases de Efecto Invernadero, que refleja su compromiso con la precisión, la transparencia y la responsabilidad en la gestión y reporte de sus emisiones de gases de efecto invernadero, alineándose con los estándares globales y las mejores prácticas de la industria.



Reducción de emisiones

En línea con el anterior apartado, en 2023, Zelestra ha desarrollado una estrategia para alinear sus operaciones y crecimiento con los objetivos de descarbonización y economía circular. Después de que sus objetivos basados en la ciencia fueran aprobados y publicados por la SBTi en 2022, **Zelestra busca crear una hoja de ruta sólida para abordar sus emisiones de alcance 1, 2 y 3**, comenzando con algunas áreas de enfoque clave:

Mejora de la medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 3: mediante la transición de una metodología de cálculo basada en el gasto a un enfoque específico para cada proveedor. Gracias a este proyecto Zelestra ha identificado, a través de un programa piloto con sus proveedores claves, los principales contribuyentes a las emisiones de su alcance 3 que servirán para marcar una hoja de ruta clara para iniciar la reducción de sus emisiones.

Electrificación de la flota: como enfoque clave para la descarbonización de su huella de carbono de alcances 1 y 2, Zelestra ha estudiado la posibilidad de electrificar su flota de vehículos para

optimizar así su eficiencia y viabilidad financiera. Además, ha establecido una hoja de ruta estratégica para lograr tener una flota 100% electrificada para el año 2030.

Circularidad: se ha llevado a cabo una evaluación del grado de madurez en circularidad de la Compañía, poniendo el foco de atención en la estrategia de desmantelamiento de las plantas solares. Esta evaluación ha identificado palancas clave que servirán para impulsar la circularidad, asegurando la alineación con los objetivos de descarbonización existentes de Zelestra.

Para 2030, Zelestra tiene el objetivo de reducir sus emisiones para los alcances 1 (consumo de combustibles) y 2 (consumo eléctrico) en un 38%, y en paralelo, continuará midiendo y reduciendo el alcance 3 (compras y servicios adquiridos), tomando como año base para la medición el año 2021.

La necesidad de frenar el cambio climático exige a las compañías disponer de modelos de gestión ambiental eficientes para identificar y monitorear los progresos realizados año tras año. Por esta razón, desde

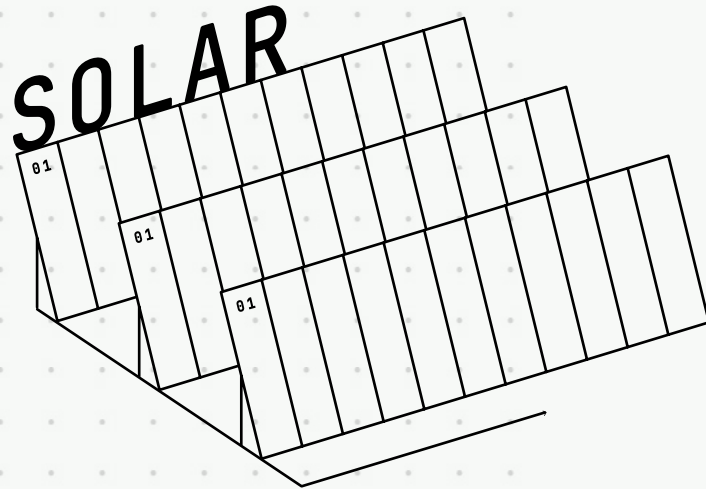
2022 Zelestra confía en la **plataforma “Resource Advisor”** de Schneider Electric para centralizar toda la información ambiental, garantizando un mayor control de la información relativa al consumo de materias primas, eficiencia energética, generación de residuos, consumo de agua, etc.

El consumo eléctrico de Zelestra es 100% renovable. Este consumo procede de dos fuentes principales. La primera, del consumo eléctrico en oficinas. La segunda, en plantas, donde el consumo energético deriva principalmente de la fase de O&M (Operación y Mantenimiento), debido al tamaño y número de plantas.

“Para 2030, Zelestra tiene el objetivo de reducir sus emisiones de alcances 1 y 2 en un 38% de acuerdo con la iniciativa SBTi”



“Las oficinas y plantas de Zelestra consumen electricidad de origen 100% renovable”



Para promover una mayor eficiencia en el consumo eléctrico la Compañía lleva a cabo diversas medidas. En las plantas, se promueve un uso eficiente de los recursos energéticos mediante la sensibilización continua y apoyándose en el uso de cartelería específicamente diseñada para ello. En las oficinas, para minimizar el consumo de electricidad, el funcionamiento de los sistemas de climatización está limitado a las horas de trabajo habiendo un corte entre las 8 de la tarde y las 8 de la mañana. Además, se han realizado en 2023 programas de sensibilización ambiental para los empleados de la Compañía.

Para seguir mejorando los cálculos del alcance 3 y avanzar hacia la descarbonización de la cadena de valor, Zelestra trabajará en 2024 en los siguientes puntos:

- La mejora de la precisión de los cálculos de emisiones del Alcance 3 mediante la transición a factores de emisión específicos del proveedor en todas las categorías del Alcance 3.

- Actualización de los objetivos SBTi y desarrollo de un Plan de Acción para alcanzar los retos de descarbonización.
- Verificación de la huella de carbono por un tercero independiente para los años 2021, 2022 y 2023.
- El incremento de la colaboración con los proveedores para recopilar datos relevantes de emisiones y explorar más oportunidades de adquisiciones bajas en carbono.
- La definición e implementación de un marco integral de adquisiciones sostenibles y gestión de proveedores alineado con la estrategia ESG de Zelestra.
- La evaluación continua de riesgos y oportunidades para la descarbonización de la cadena de valor, centrándose en la educación interna y externa, productos con bajas emisiones de carbono y el cumplimiento normativo.



5.2.2. Contaminación del aire y de suelo

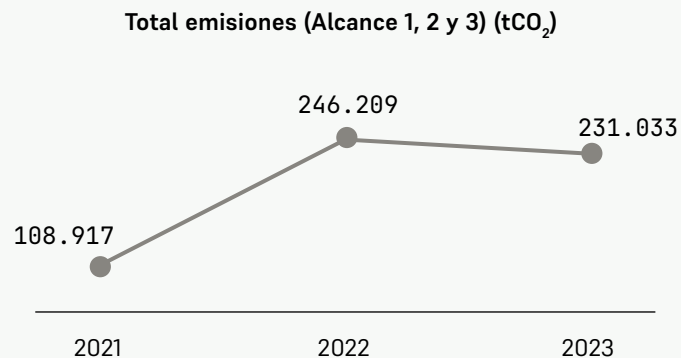
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Puesto que desde 2023 el 100% de los consumos eléctricos de Zelestra son de origen renovable, las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero de Zelestra provienen de:

- En las plantas, durante actividades de construcción, operación y mantenimiento de los proyectos, el consumo de energía procede principalmente del uso de combustibles para maquinaria y sistemas auxiliares, a través de grupos electrógenos (alcance 1).
- En las oficinas, se debe principalmente al uso de combustibles fósiles en el transporte de los empleados entre sus casas y centros de trabajo (alcance 3).

En 2023, Zelestra ha profundizado en su análisis de las emisiones de alcance 3, para ello, se ha utilizado la herramienta de evaluación de alcance 3 del Instituto de Recursos Mundiales (“World Resource Institut” o WRI, por sus siglas en inglés) evaluando así todas las categorías de emisiones consideradas por el estándar de reconocimiento internacional Protocolo de Gases de Efecto Invernadero “GHG Protocol”:

Emisiones de gases de efecto invernadero



Bienes y servicios adquiridos

- Bienes de equipo
- Combustible y actividades relacionadas con la energía
- Transporte ascendente
- Residuos generados en las operaciones
- Viajes de negocios
- Desplazamientos de los empleados
- Activos arrendados
- Transporte descendente
- Procesamiento de productos vendidos
- Utilización de productos vendidos
- Fin de vida útil tratamiento de productos vendidos
- Activos arrendados
- Franquicias
- Inversiones
- Bienes y servicios adquiridos



Zelestra informa de las emisiones de GEI en 7 de las 15 categorías, siendo las categorías con mayores emisiones las siguientes:

- Bienes y servicios adquiridos (58% en 2023 vs 38% en 2022)
- Bienes de equipo (38% en 2023 vs 47% en 2022)
- Transporte y distribución (2% en 2023 vs 12% en 2022)

Las emisiones en 2023 han sufrido variaciones considerables frente a las del año anterior. En el caso del alcance 1, el aumento de emisiones en 2023 se debió a una mayor cantidad de MW en construcción frente al año anterior. En cuanto al alcance 2, este ha sido de 0 tCO₂, ya que tal y como se ha comentado anteriormente el 100% de la energía consumida por la Compañía durante el año ha sido de origen renovable. Para concluir, en 2023 el alcance 3 ha disminuido gracias a la mejora de la precisión de los cálculos.





Calidad del aire

La disminución de la calidad del aire por emisiones de óxido de nitrógeno (NOx), óxido de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire como el polvo, no supone un impacto material para Zelestra. Pese a ello, en la fase de construcción de las plantas, que es cuando se emiten mayoritariamente, se establecen medidas como el riego de los caminos. El objetivo es minimizar su depósito sobre cubiertas vegetales que dañan la producción de clorofila de las especies y sobre los equipos dado que disminuirían su rendimiento.

Contaminación lumínica

La contaminación lumínica no es un impacto significativo para Zelestra, produciéndose excepcionalmente cuando se realizan trabajos en la fase de construcción durante períodos nocturnos.

Contaminación acústica

La contaminación acústica está asociada principalmente a la fase de construcción de los proyectos. Pese a ello, no supone un impacto significativo puesto que es un impacto de carácter puntual, que se produce evitando los períodos de nidificación de aves como medida fundamental de protección de la biodiversidad.

Contaminación del suelo

Para todo almacenamiento de residuos líquidos no peligrosos, materias primas o auxiliares susceptibles de provocar contaminación del suelo por rotura de envases, depósitos o contenedores, derivadas de su actividad, se adoptan las mismas

condiciones que para los almacenamientos de residuos peligrosos, a excepción de las específicas para este tipo de residuos, como son el tiempo máximo de almacenamiento y etiquetado.

- Todos los cambios de aceite y mantenimiento de la maquinaria que puedan implicar derrame de aceites o gasóleo se realizan en talleres autorizados o parques de maquinaria habilitados al efecto.
- Queda prohibido el lavado y mantenimiento de maquinaria en el emplazamiento, salvo que por causas accidentales sea preciso reparar in situ. En este último caso, se extreman las medidas por parte de la Compañía para que no se produzcan derrames de sustancias peligrosas y, en todo caso se dispone de absorbente adecuado para la recogida de posibles derrames en lugar accesible.
- En caso de producirse algún vertido accidental se procede a su inmediata limpieza mediante la retirada de terreno afectado y su entrega a Gestor Autorizado de Residuos Peligrosos.

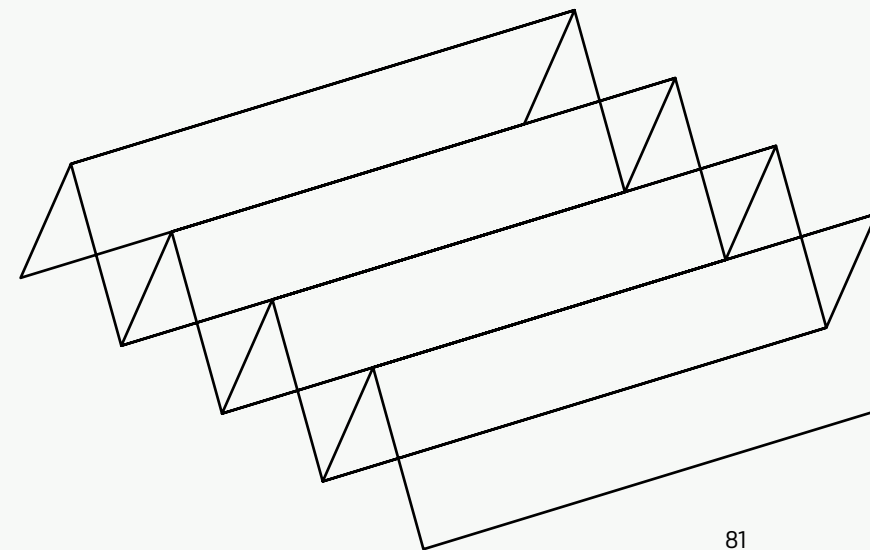
En 2023 se han registrado 2 sanciones administrativas ambientales, al igual que en 2022, en la planta Panamericana en Perú, que han sido resueltas durante el ejercicio del mismo año, siendo ambas sanciones catalogadas como leves.

La primera de las sanciones se produjo debido a que, durante la etapa de construcción del proyecto, el monitoreo de ruidos, calidad del aire y de radiaciones no ionizantes no se realizó en el punto de monitoreo exacto designado en la Declaración de Impacto Ambiental (DIA). En su descargo, Zelestra evidenció que, tras una modificación de los planos durante la fase constructiva del proyecto, el punto establecido por la DIA para el monitoreo no era el más eficiente, y que las

mediciones fueron llevadas a cabo en el punto de mayor eficiencia desde el punto de vista técnico. De cara al futuro, y como lección aprendida, la Compañía hará las mediciones atendiendo criterios de eficiencia técnica, y respetando asimismo lo establecido en la DIA, aunque no responda a dichos criterios. Asimismo, se estudiará la opción de actualizar la DIA para recoger en ella las modificaciones posteriores a la misma.

La segunda sanción se produjo debido a que el proyecto no contaba con un Plan de Abandono aprobado por la autoridad certificadora competente, a una modificación del trazo de la línea de transmisión y a que el monitoreo de radiaciones no ionizantes no se realizó en el punto establecido por la Declaración de Impacto Ambiental, sino en otra ubicación, sin valorar el hecho de que, al igual que en el caso anterior, la selección de dicha ubicación atendía a criterios de eficiencia técnica en la medición.

En 2024 se continuarán implementando mejoras en los procesos operativos con el objetivo de reducir a cero el número de sanciones medioambientales.





5.2.3. Recursos hídricos

El agua desempeña un papel esencial en el mantenimiento y eficiencia operativa de Zelestra. Uno de los usos principales del agua es para la limpieza de los paneles solares. La limpieza regular de los módulos, que se lleva a cabo como regla general una vez al año, es vital para asegurar un rendimiento óptimo, ya que un módulo limpio absorbe más radiación. Pero esta limpieza debe realizarse de manera sostenible, especialmente en regiones donde el agua es un recurso escaso. Por tanto, el desarrollo de técnicas de limpieza que minimicen el uso del agua o el empleo de aguas recicladas es de gran importancia para la sostenibilidad de la industria. Por esto, desde Zelestra, se ha conseguido reducir la dependencia en agua para esta actividad, hasta el consumo actual que es inferior a un litro por módulo y día, siendo este el mínimo al que se puede reducir el consumo sin perder eficacia en el lavado.

Además, los recursos hídricos tienen un papel indirecto pero relevante en la producción de energía renovable. Esto implica no solo la conservación del agua, sino también la protección de los ecosistemas acuáticos locales, asegurando que la expansión de la energía renovable sea ambientalmente sostenible y en armonía con los recursos hídricos de la región.

Aunque actualmente no se haya identificado como un tema material, en los próximos años, con la transformación del modelo de negocio de Zelestra hacia otras energías renovables, se prevé que éste sea mucho más relevante, especialmente en las fases de operación.

En las plantas el consumo de agua se debe principalmente al riego de caminos en la fase de construcción y a la limpieza de módulos durante la fase de O&M (Operación y Mantenimiento), siendo este el impacto más significativo sobre el consumo de agua.

Las **medidas que emplea la Compañía para minimizar el consumo de agua** son las siguientes:

- En las plantas se ha extendido el uso de robots limpiadores durante la fase de operación y mantenimiento.
- En las oficinas se promueve la concienciación del empleado a través de emails informativos, cartelería de buenas prácticas y botellas multiuso que facilita la Compañía. Asimismo, se ha iniciado en Colombia el reciclaje del agua de condensación de los aires acondicionados.



5.2.4. Biodiversidad e impacto en los ecosistemas

Zelestra se enfoca en la conservación y uso sostenible de la biodiversidad, asumiendo un liderazgo en prácticas ecológicas y sostenibles. Zelestra promueve la generación de biodiversidad yendo más allá de lo exigido por la normativa, llevando a cabo múltiples acciones orientadas a mejorar el capital natural.

Además, la Compañía cumple con la regulación exigida en todos los países donde opera, adecuando su actuación en función del valor ecológico del entorno en el que desarrolla sus proyectos. **Por ello, los procedimientos de Declaración de Impacto Ambiental son realizados para cada proyecto**, considerando nociones ambientales, relativas a la riqueza de especies vegetales y animales, promoviendo un estudio previo completo de la calidad ecológica del emplazamiento donde se situaría la planta. Con el fin de fomentar la biodiversidad y crear sinergias entre la protección del clima y la conservación de la naturaleza, Zelestra ejecuta un Plan de Vigilancia Ambiental para minimizar impactos en el medio ambiente y aumentar la biodiversidad en y alrededor de sus plantas. Esto incluye medidas como la preservación de la vegetación y la mejora de la movilidad de la fauna en estas áreas.

De esta manera, Zelestra se compromete a generar un impacto neto positivo sobre el

capital natural del entorno de las plantas y a evitar la implantación de nuevas infraestructuras en áreas con mayor riqueza en biodiversidad, estableciendo mecanismos que aseguren su protección y conservación en los territorios donde desarrolla su actividad, especialmente en entornos naturales sensibles.

En 2023, Zelestra ha aprobado una Política de Biodiversidad integrada en sus Normas de Gobierno Corporativo. Esta Política, dirigida a todos sus grupos de interés, tiene como objetivo establecer principios y criterios para las acciones de la Compañía en materia de biodiversidad en los países donde opera.

Además, **en ella Zelestra se compromete a liderar en conservación y promoción de la biodiversidad** y en la transición ecológica hacia un modelo energético sostenible. Los compromisos incluyen:

- Aplicar la jerarquía de mitigación para manejar impactos negativos
- Realizar estudios de impacto ambiental en nuevos proyectos
- Proteger especies y hábitats valiosos
- Compensar impactos sobre la biodiversidad
- Evitar proyectos en áreas protegidas o de alto valor ecológico

- Desarrollar Planes de Vigilancia Ambiental y promover la capacitación y sensibilización en biodiversidad
- Promover acuerdos y alianzas para acciones alineadas con la Política

El Consejo de Administración supervisa y revisa con un sistema de seguimiento interno para su implementación y monitoreo de indicadores relevantes. La Política ha sido comunicada dentro de Zelestra y está disponible públicamente en su web corporativa. Además, la Compañía ofrece un Canal Ético de Zelestra.

En 2023 se ha trabajado en una recopilación de más de 50 acciones realizadas relacionadas con la biodiversidad a lo largo de los años, la mayoría de ellas en España, Colombia y Chile, **compiladas en 10 categorías** diferentes:

- Fauna
- Herpetofauna
- Entomofauna
- Revegetación
- Hidro-restauración
- Mastofauna
- Educación Ambiental
- Reforestación
- Avifauna
- Concienciación



Ejemplos de acciones realizadas por Zelestra para promover la biodiversidad:

- Evitar el uso de herbicidas, optando por métodos como el desbroce mecánico y el pastoreo para controlar la vegetación.
- Implementar medidas para proteger y mejorar la biodiversidad, como la preservación de cubiertas vegetales y la mejora de la movilidad de la fauna.
- Realizar análisis del suelo y seguimiento de su calidad para minimizar el impacto ambiental.
- Crear reservas para la flora y estructuras para la fauna, como refugios de abejas e insectos.
- Construir balsas de agua para apoyar la hidro-restauración y proporcionar hábitats para la vida silvestre.
- Instalar nidos y posaderos para aves, y refugios para reptiles, fomentando así la presencia de estas especies.
- Aplicar medidas para el control de la vegetación y la conservación de hábitats naturales, incluyendo el uso de ganado para el manejo natural de la vegetación.

Además, en 2023 **Zelestra ha realizado actividades voluntarias de biodiversidad en torno a la sensibilización ambiental**, reforestación

e hidro-restauración en los proyectos de La Unión y La Mata, en Colombia, y Pizarroso y Tejada, en España. Estas iniciativas complementarias y adicionales a la obligación legal ambiental que exigen los proyectos, se plantean de forma consensuada con las comunidades para garantizar que responden a las preocupaciones y necesidades locales. Asimismo, forman parte de un KPI transformacional impulsado por EQT que muestra una vez más el compromiso de Zelestra con minimizar su impacto negativo en el entorno y en los ecosistemas en los que opera. **Para el año 2024, la Compañía se compromete a realizar un mínimo de 5 iniciativas voluntarias en defensa de la biodiversidad**, siendo 7 y 10 para el 2025 y 2026, respectivamente.

Igualmente, **en 2023 Zelestra ha firmado el Pacto por la Biodiversidad y el Capital Natural**, promovido por la Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad (IEEB), la plataforma de colaboración público-privada gestionada por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para promover

la integración de la biodiversidad en la gestión empresarial. Con la firma de este Pacto, Zelestra apoya visión 2050 del Marco Global de Biodiversidad Kunming-Montreal de vivir en armonía con la naturaleza y la misión 2030 de tomar medidas urgentes para detener e invertir la pérdida de biodiversidad. Además, **la Compañía se compromete a identificar y difundir los impactos y dependencias más relevantes sobre la biodiversidad y el capital natural derivados de su actividad y a dar a conocer sus esfuerzos y logros en materia de conservación de la biodiversidad.**

El objetivo de Zelestra para 2024 es elaborar una estrategia específica de biodiversidad integrada en el Plan Estratégico 2024-2026 de la Compañía, con el compromiso de adherirse a la coalición mundial de Objetivos Basados en Ciencia para la Naturaleza ("Science-Based Targets for Nature" o SBTN, por sus siglas en inglés) y así poder establecer objetivos específicos sobre naturaleza que ayudarán a Zelestra a mejorar su impacto en el entorno y en los ecosistemas en los que opera.

“El ejercicio responsable con la naturaleza de las actividades de Zelestra ha evitado la generación de impacto negativo sobre la biodiversidad”



5.2.5. Materias primas, gestión de residuos y economía circular

En el contexto de la creciente responsabilidad ambiental de Zelestra y su compromiso con la sostenibilidad, este capítulo se centra en tres pilares fundamentales: la gestión eficiente de materias primas, la gestión responsable de residuos y la implementación de estrategias de economía circular.

Estos elementos son cruciales para fortalecer el posicionamiento de Zelestra como una empresa de energía renovable líder, comprometida no solo con la generación de energía limpia, sino también con la promoción de un ciclo de vida sostenible en todas sus operaciones.

Materias primas

La aproximación de Zelestra a las materias primas se enfoca en tres áreas clave: la selección consciente de recursos, la eficiencia en su uso y la minimización del impacto ambiental.

Los impactos más significativos de Zelestra relativos al consumo de materias primas están vinculados a la fase de construcción de las plantas, donde destaca el consumo de áridos

procedente del terreno donde se realiza el proyecto o de canteras autorizadas.

En las plantas, en la medida de lo posible, se reutilizan las tierras aptas procedentes de la excavación para terraplenes y otros usos de la propia obra. Si se reutiliza la tierra sobrante a final de la obra, se realizan acopios en superficies horizontales en montones de no más de 2 metros de altura y se siembran en la superficie para evitar erosión y mineralización. El acopio se hace sin compactación y se evita el tránsito de maquinaria encima del mismo.

Con objeto de evitar alteraciones en la calidad del producto que pueda derivar en el rechazo de estos y por lo tanto en la generación de residuos, se pone especial atención en la correcta recepción y conservación de los componentes de materiales que tengan que elaborarse in situ (cemento, yeso, cal, arena, escayola, etc.). Se reciben en obra seca, exenta de grumos y en envases adecuados, su conservación en obra será tal que no permita alteraciones sobre los mismos y su amasado se realizan en recipientes limpios y adecuados.

“Para la minimización del consumo de materias primas, se ha establecido un sistema de monitorización de los indicadores ambientales, permitiendo un control y uso más eficiente de los recursos, así como una adecuada retirada de residuos”





Gestión de residuos y economía circular

Para llevar a cabo una correcta gestión de los residuos producidos, Zelestra realiza una recogida selectiva de los mismos, tanto en las oficinas como en las plantas gestionadas. Mensualmente se recoge información de los distintos proyectos activos y se clasifican los residuos según se consideren peligrosos o no peligrosos. La gestión de los residuos se lleva a cabo siempre por empresas autorizadas.

- En las oficinas de Zelestra una gran parte de la producción de residuos provienen de actividades administrativas: papel, tóneres, pilas, equipos informáticos obsoletos, cartón y uso del office, envases plásticos, restos de comida, etc. son gestionados por empresas autorizadas que llevan estos residuos a los contenedores específicos para cada uno de ellos o al punto limpio.
- En las plantas, los residuos se generan mayoritariamente durante la fase de construcción, donde se generan residuos más heterogéneos: hormigón, cartón, maderas, restos metálicos y plásticos de los embalajes de módulos y equipos entre otros. Son diversas las medidas aplicadas en las plantas para la correcta gestión de los residuos: fijación de carteles, etiquetado de los contenedores y

protección de los mismos para evitar que el viento u otros agentes externos dispersen los residuos.

En su constante dedicación a fomentar el desarrollo sostenible, **Zelestra se compromete a priorizar, dentro de sus capacidades, la selección de futuras instalaciones para nuevas oficinas**, inducidas por la expansión y crecimiento empresarial, **que cuenten con acreditaciones como Breeam o equivalentes.** Estas certificaciones son cruciales, ya que aseguran la implementación de un sistema de gestión avanzado enfocado en la minimización del consumo energético. Este enfoque no solo reafirma el compromiso de la Compañía con la sostenibilidad ambiental, sino que también refleja su responsabilidad corporativa hacia la adopción de prácticas ecoeficientes.

En 2023 Zelestra continuó avanzando en su camino hacia un modelo de negocio más circular, comenzando a diseñar una Política de Compras Verdes. El principal objetivo de esta política es la integración del componente medioambiental en la manera de comprar bienes y contratar servicios por parte de Zelestra, escogiendo aquellas opciones que, en función de su composición, contenido,

envoltorio, las posibilidades de ser reciclados, el residuo que generan, su eficiencia energética o de si están en posesión de alguna ecoetiqueta, garanticen una mayor sostenibilidad. Asimismo, la política se centrará en la compra, alquiler y mantenimiento de oficinas y vehículos y en la compra de material de oficina, equipos informáticos y de climatización, mobiliario, y productos de limpieza.

Del mismo modo, Zelestra promueve la reutilización de los residuos generados para su empleo en los emplazamientos donde se ejecutan los proyectos de Zelestra.

Zelestra sigue profundizando en una mayor comprensión de los eslabones que conforman su cadena de valor, estando actualmente en un punto clave para poder definir en mejor medida una estrategia que promueva la circularidad dentro de la Compañía.

“El impulso de los proveedores locales es uno de los principios de actuación de Zelestra, priorizando siempre que la distribución y transporte de mercancías recorra la menor distancia posible e impulsado las compras a proveedores de cercanía”



Social

6.0



- **13.357** estudiantes beneficiados
- **20** iniciativas sociales con componente educacional



- El **27%** de las nuevas contrataciones han sido mujeres
- El ratio de mujeres en el Consejo de Administración ha pasado del **14% al 25%**
- El **37%** de mujeres en puestos de responsabilidad



- El **82%** de la plantilla cuenta con contrato laboral indefinido
- **96%** de los empleados son locales
- **100%** de los empleados en España bajo convenio colectivo
- **408.608** miles de € de valor generado
- **343.889** miles de € de valor distribuido

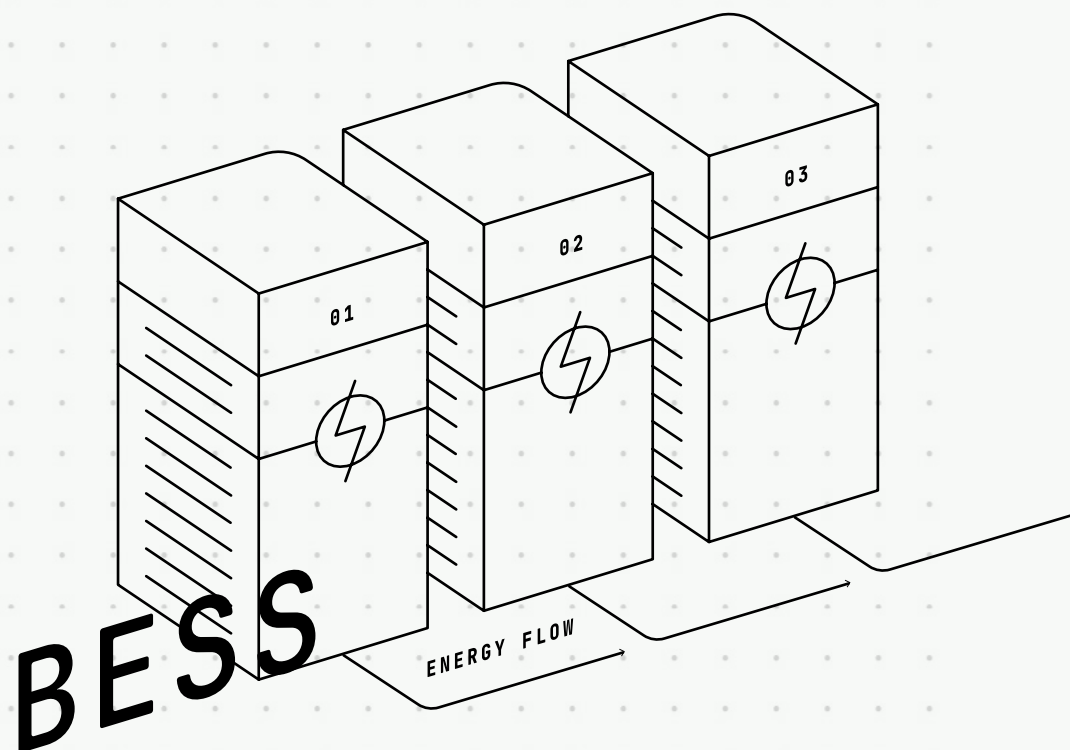


- **664** empleados locales contratados
- **-4%** brecha salarial



- **38** proyectos sociales
- **8** países impactados
- **938.225 €** destinados a acción social
- **25** organizaciones aliadas o socias
- **125.286** personas beneficiarias





6.1. La gestión social de Zelestra⁸

En Zelestra, la integración de la sostenibilidad trasciende la generación de energía limpia, abrazando un compromiso integral con la seguridad y la salud, la gestión ética de sus empleados, el respeto inquebrantable por los Derechos Humanos y un profundo compromiso con el bienestar de las comunidades locales. Este capítulo despliega el marco de su dedicación a construir y sostener operaciones que no solo lideran en innovación y eficiencia, sino que también son la base de prácticas responsables y éticas. A través de este enfoque, cada iniciativa y proyecto que emprendemos se convierte en un reflejo de su compromiso con la excelencia, la integridad y la responsabilidad social.

6.1.1. Políticas y procedimientos⁹

- Política de Seguridad y Salud Laboral
- Política de Derechos Humanos
- Política de Igualdad, Diversidad Inclusión
- Política de Acción Social
- Política General de Sostenibilidad

⁸ Para más información sobre información cuantitativa, acudir a Anexo I: Información cuantitativa – Tablas 11/2018

⁹ Las Políticas se encuentran disponibles en la web corporativa.



6.2. Seguridad y Salud

Para Zelestra, el liderazgo desempeña un papel fundamental en la supervisión efectiva de los riesgos. La capacidad de anticipar y responder a las preguntas clave relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo es crucial para garantizar una gestión de riesgos proactiva y eficaz. **La Compañía entiende que la supervisión de riesgos no es solo una responsabilidad, sino una oportunidad para mejorar continuamente las prácticas de seguridad, lo que a su vez impulsa el rendimiento de las operaciones y la eficiencia organizativa.** Este enfoque refleja la importancia que Zelestra otorga a la seguridad y la salud como pilares de su éxito empresarial.

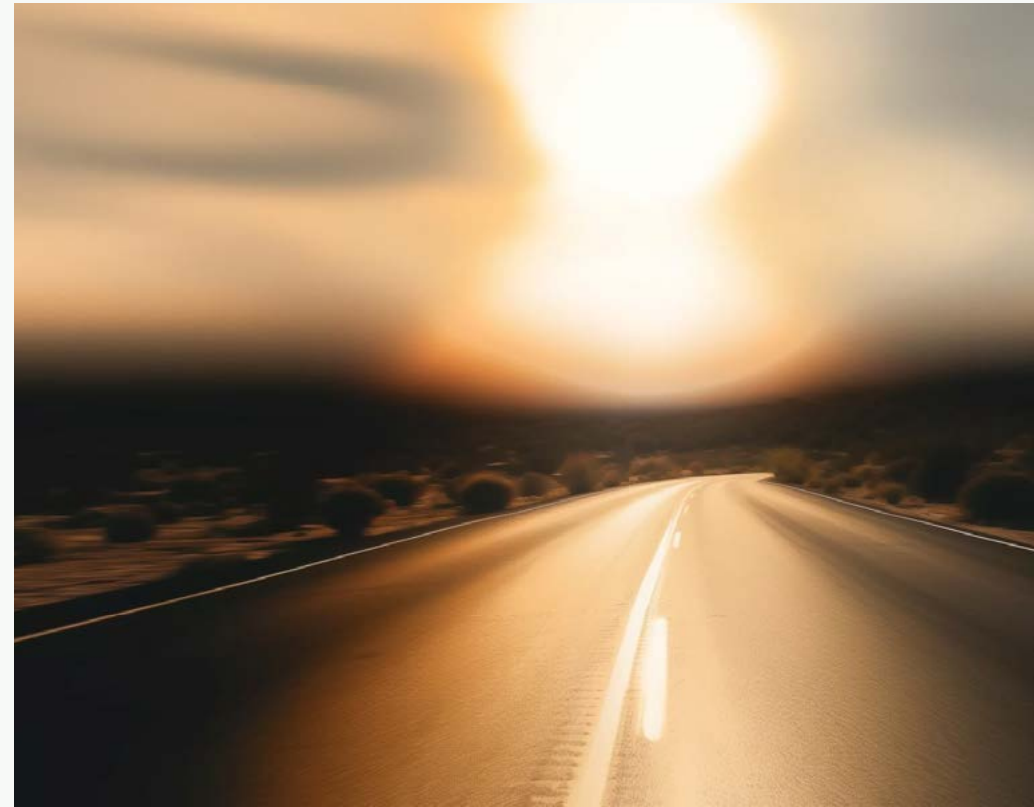
La posición de Zelestra en la Curva de Bradley proporciona una visión clara del punto de partida de la Compañía, y ayuda a definir sus objetivos en materia de seguridad y salud. **La Compañía reconoce que la mejora en Seguridad y Salud y el éxito empresarial están intrínsecamente vinculados, y que la adopción de una cultura fuerte es fundamental para impulsar la reducción de riesgos y mantener las mejoras a largo plazo.**

Este entendimiento subraya el compromiso de la Compañía con una transformación sostenible hacia la excelencia en seguridad, resaltando la interdependencia entre la cultura de seguridad robusta y el éxito sostenible del negocio.

La efectividad de la implementación del Sistema Integrado de Gestión en Zelestra se destaca como un factor crítico para garantizar una disciplina operativa adecuada.

La Compañía entiende que un sistema robusto es el primer paso hacia una implementación efectiva, que se refleja en los estándares de gestión, la disciplina operativa y, finalmente, en la efectividad operativa general. **Zelestra se esfuerza por alcanzar un equilibrio entre el mantenimiento de altos estándares de seguridad y la realización eficiente de sus operaciones, lo que se traduce en una implementación efectiva de las prácticas de seguridad y salud en todos los niveles de la organización.**

“En 2023 no ha habido ninguna fatalidad ni enfermedad profesional”





El departamento de Seguridad y Salud de Zelestra se encarga de garantizar la disponibilidad de medios y prácticas para un desempeño seguro y saludable en el trabajo. **La Compañía cuenta con un equipo transversal que abarca todas las necesidades, compromisos y obligaciones ambientales, de seguridad y salud, y comunitarias, en todas las operaciones y actividades de la Compañía.** Fruto del crecimiento en la actividad debido al **Plan Estratégico**, este departamento se ha visto reforzado este año sustancialmente lo que garantiza los más altos estándares de Seguridad y Salud de la Compañía.

Gracias al Sistema Integrado de Gestión

implantado en Zelestra y a las decisiones derivadas de su seguimiento a través de los diferentes Comités establecidos según los procedimientos se han podido elaborar las siguientes actividades y mejoras durante el año 2023:

- Tras la evaluación de Factores Psicosociales llevada a cabo en 2022 en la Compañía para conocer el diagnóstico en esta materia, en el primer semestre del 2023 se realizó una evaluación cualitativa complementaria con la consulta participativa de sus trabajadores basadas en reuniones dinámicas de grupos y entrevistas con responsables. Del resultado de este proceso se estableció un plan de acción que ya ha sido implantado, destacando entre ellas las siguientes acciones:
 - Medidas de conciliación: Análisis e implementación de jornada intensiva en verano, ampliación de la norma interna de teletrabajo, creación y difusión del protocolo de acoso.
 - Refuerzos de equipos: creación del departamento de comunicación, creación de objetivos de contratación y disminución de rotación a nivel de Compañía.
 - Realización de la encuesta de clima 2023.

• Comunicación y sensibilización en cultura de seguridad: para ello, se han llevado a cabo diversas actividades:

- Campañas trimestrales donde se traslada a toda la plantilla resumen de todos los incidentes y se refuerza en algún riesgo específico.
- Difusión mensual de los resultados de objetivos en materia de seguridad y salud.
- Alertas de seguridad: permiten difundir lecciones aprendidas de eventos de especial relevancia evitando que este tipo de situaciones vuelvan a ocurrir. Durante 2023 se han lanzado 9 comunicaciones de este tipo.
- Píldoras basadas en las normas de seguridad en todos los comités de Zelestra, celebración del día de la seguridad y salud con la elaboración y difusión de cartelería específica por cada centro de trabajo para mostrar el importante papel de cada uno de los empleados de Zelestra en la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, un desayuno con los trabajadores y realización de actividades lúdicas por parte de las empresas contratistas.

• Implantación de un plan específico de empresas contratistas en los proyectos en construcción a través de acciones de mejoras documentales, recursos, formación, inspecciones, auditorías y refuerzo de premios y consecuencias. En el área de O&M para las plantas de India y Malasia este plan se ha implantado en el 100% de los procesos.

• Para incentivar la cultura en seguridad se han ampliado los premios de seguridad y salud además del área de proyectos (ya implantado en 2022) a la de Operación y Mantenimiento en todas las localizaciones de la Compañía.

• Implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en todas las actividades y centros de trabajo.

• La formación es uno de los principales ejes de Zelestra para evitar incidentes y mejorar competencias. Para ello se han definido planes específicos para todas las actividades y trabajadores de la Compañía, destacando las siguientes actividades:

- Formación de primeros auxilios a toda la plantilla incluyendo cursos periódicos para nuevas incorporaciones y de reciclaje.
- Diseño de catálogo de módulos de formación en seguridad y salud en el trabajo por procesos.
- Formación al departamento de Seguridad y Salud en las normas ISO 14001 y 45001 y en el análisis de causa raíz de los accidentes.
- Digitalización de parte de los principales procesos de la Compañía (reporte de incidentes, observaciones preventivas de seguridad, inspecciones e indicadores) que permite a Zelestra mejorar en el análisis de información y en la toma de decisiones.



Zelestra tiene un claro y firme compromiso con la Seguridad de sus empleados, instalaciones y operaciones enfocado en alcanzar cero accidentes.

La Compañía reconoce la necesidad de mejorar en este aspecto y pone énfasis en fortalecer no solo sus sistemas de gestión de seguridad, sino también la cultura de seguridad en toda la organización.

Para avanzar en este objetivo, ha iniciado en 2023 la Evaluación de la Cultura de Seguridad

con la ayuda de un consultor externo de gran experiencia en este ámbito. El proyecto busca evaluar el nivel actual de la cultura de seguridad, reducir los riesgos y adoptar las mejores prácticas en gestión de seguridad. Para ello, se ha invitado a todos los empleados a participar en esta iniciativa, que ha incluido análisis de datos, entrevistas, grupos de discusión y observaciones en campo en todas las actividades y países de la Compañía. La información recopilada ha servido para desarrollar un plan de acción basado en recomendaciones y prácticas óptimas del sector.

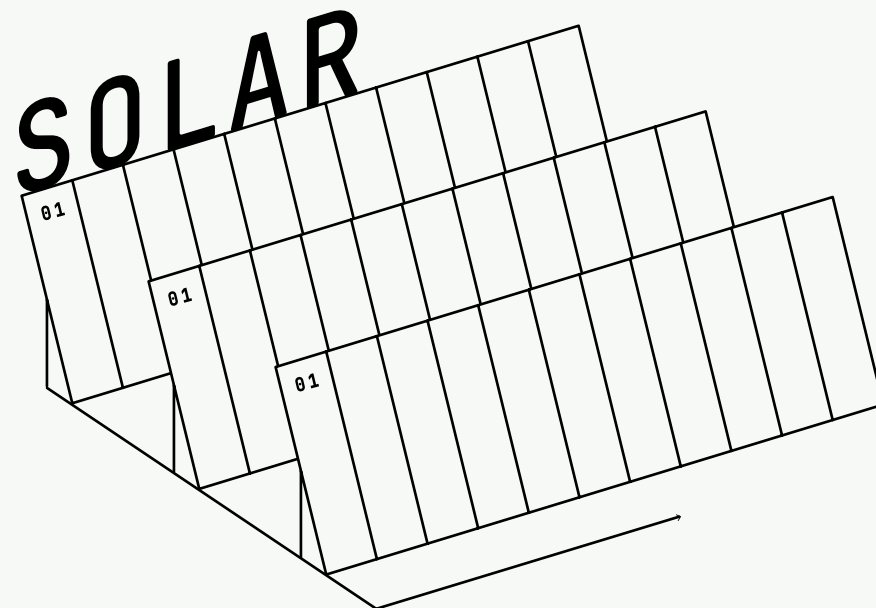
Este plan se basa en cuatro ejes principales de actuación de 25 acciones a tres años de las que 9 han sido priorizadas por el Comité Ejecutivo para su implementación en 2024, y se extienden a toda la Compañía, en coherencia con el convencimiento de Zelestra de que la participación de todos es clave para lograr mejoras significativas en seguridad.

En el año 2023 se ha producido una reducción en los índices de siniestrabilidad respecto al año anterior con muy buenos resultados en las

áreas de Operación y Mantenimiento y oficinas, donde no se han registrado accidentes. El área de Construcción ha registrado 36 accidentes con baja, concentrados principalmente en los proyectos de Colombia, que han supuesto el 42% de los accidentes con baja (104 días) del total, y siendo todos ellos de contratistas.

Para el período comprendido en el Plan Estratégico 2024-2026, Zelestra cuenta con una serie de retos en materia de seguridad, para los que está colaborando con un asesor externo experto en la materia:

- Implantación del plan de acción de mejora de cultura de seguridad.
- Finalizar la implantación de un itinerario formativo en materia preventiva.
- Desarrollar e implantar un procedimiento de sanciones y recompensas en la Compañía.
- Definir nueva organización interna del área de seguridad y salud y reforzar los recursos.
- Consolidar y ampliar la digitalización de nuevos procesos del sistema de gestión de seguridad y salud.
- Mantener la certificación del sistema de seguridad y Salud bajo ISO 45001 y ampliar a nuevas sociedades.
- Definir e implantar el proceso de selección de empresas Contratistas.
- Mantener el liderazgo visible y positivo del área en la Compañía.





6.3. Enfocados en las personas

6.3.1 Sentando las bases de un nuevo modelo de gestión de personas

Ya a finales del 2022 se dio un giro en la gestión de personas en Zelestra, abandonando la mera gestión administrativa de los recursos humanos tradicional hacia un enfoque centrado en las personas.

Mejorar la experiencia del empleado se convierte en una de las metas de Zelestra, y el año 2023 ha servido para construir las nuevas bases de gestión y liderazgo de personas para impulsar el crecimiento que traerá el 2024 con el despliegue de la nueva estrategia corporativa.

Nuevo departamento de Personas y Sostenibilidad

Es en este sentido que nace el nuevo departamento de "Personas y Sostenibilidad" como contrapunto al anterior de "Sostenibilidad y Personas" ya que, **siendo primordial para Zelestra la sostenibilidad, también lo son las personas que lo configuran y hacen todo posible: sus empleados**. Puede parecer un simple cambio de orden de palabras, pero ha generado un cambio importante, y es un reflejo de cómo se ha abordado la transformación en la gestión de las Personas en el seno de la Compañía.

En el 2023 se han construido las bases, y se ha pasado de un sistema de gestión administrativa de los Recursos Humanos a otro en el que se otorga un gran peso a la figura de "socios del negocio" o "people business partners" en inglés, alineando la estrategia de gestión de Personas con la estrategia de negocio de la Compañía.

Se ha pasado de pensar en la formación tradicional, a pensar en el **desarrollo y en la gestión del talento**, cambiando desde el reclutamiento convencional a la atracción y al desarrollo de la plantilla, así como al compromiso con el equipo de profesionales para despertar e incrementar su sentido de pertenencia.

La Compañía da un paso para actuar "GLOCAL": pensar globalmente, pero actuar localmente, integrando consideraciones regulatorias, culturales y de diversidad de cada país en el que opera.

Convención Internacional de Zelestra

Como muestra de este cambio, en marzo la Compañía celebró la mayor convención internacional de su historia donde 376 empleados de todas las geografías, de 18 nacionalidades diferentes, vinieron a España, a Punta Umbría en Huelva donde, durante 3 intensos días compartieron la estrategia hasta 2026, conocieron a nuevos compañeros, compartieron numerosas experiencias y decidieron que el día 8 de marzo sería para Zelestra, no sólo el día Internacional de la Mujer, sino también el de la Diversidad, la Inclusión y la Igualdad.

Este punto de encuentro supuso un antes y un después en la Compañía, en la nueva percepción que de este enfoque en las personas se empezó a tener por los empleados de Zelestra y un avance hacia el crecimiento a acometer en los próximos años.



Digitalización de los sistemas de gestión de personas

La Compañía ha hecho un esfuerzo de inversión significativo como se ha mencionado en el apartado de transformación digital, siendo precisamente una de esas inversiones la apuesta por un sistema de gestión integral del talento con la plataforma de SAP SuccessFactors (para más información ir al apartado 2.2.3. La digitalización como pilar básico de la estrategia de Zelestra).

Este paso es una de las bases más importantes hacia el nuevo modelo de gestión de personas, **digitalizando la información que permite avanzar hacia una gestión predictiva y proactiva del capital humano, acompañando a la Compañía en sus necesidades estratégicas.**

Igualmente, se ha abordado la digitalización e internacionalización del sistema de gestión de nómina GLOCAL, con la segunda gran apuesta digital con ADP, centralizando el servicio con este nuevo proveedor global.

Hacia una cultura de alto rendimiento y la nueva estrategia de Zelestra

Con la llegada de Leo Moreno como nuevo Consejero Delegado desde el mes de julio,

la Compañía se adentra en dos cambios fundamentales: la nueva estrategia y la cultura de Alto Rendimiento. El departamento de Personas se convierte en pieza clave en esta transformación y se adapta de nuevo para acompañar a la Compañía en esta nueva etapa.

Para apoyar estos cambios, la Dirección de Personas y Sostenibilidad de Zelestra ha fortalecido su equipo con profesionales experimentados en diversas áreas de gestión del Capital Humano.

Se sitúa así más cerca de las necesidades específicas del negocio, manteniendo una perspectiva integral y mejorando la experiencia de los empleados, implementando estrategias predictivas de gestión de personas para apoyar el crecimiento exponencial de su Plan Estratégico 2024 - 2026, contribuyendo así a la inteligencia colectiva del negocio y aportando un valor estratégico diferenciado.



6.3.2 Las Personas, elemento clave del nuevo modelo de negocio de la Compañía

Desde el mes de septiembre la Compañía comienza la elaboración de su nuevo plan estratégico y la mencionada transformación cultural y el departamento de personas adapta su estrategia, procesos y sistemas de gestión a las necesidades del negocio.

Experiencia del empleado

A la par que se pasa de gestionar activos a estar enfocados en el cliente, el departamento de Personas se enfoca en sus empleados para que estos se centren en las necesidades de sus clientes.

Su prioridad es mejorar la experiencia del empleado o ese "camino" desde que todavía es candidato hasta cuando se termina su relación con Zelestra.

Así se contempla esta experiencia del empleado en 4 fases, que se explican con más detalle en el apartado [6.3.3. Las Personas en Zelestra](#):

1. Atracción de las mejores personas (talento)
2. Gestionar su desarrollo y fomentar la cultura del alto desempeño
3. Ser los defensores de sus condiciones, bienestar y reconocimiento
4. La digitalización y la analítica de personas

Focalizados en las personas

Atracción de talento

- Atraer
- Incorporar

Desarrollo de personas

- Medir
- Desarrollar
- Comprometer

Promoción de personas

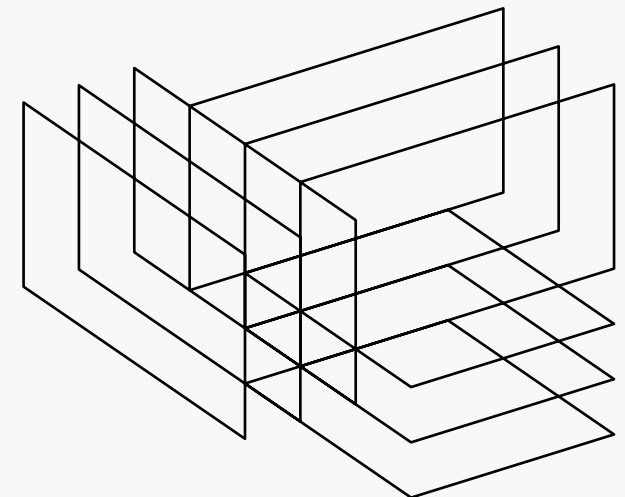
- Promocionar
- Promover
- Recompensar y reconocer
- Desvincular

Digitalización y análisis de personas

El mejor talento para la diversificación tecnológica

Igual que la Compañía cambia hacia la mencionada diversificación tecnológica y precisa de adquirir nuevas capacidades para estar preparada para los nuevos retos que nos plantea la estrategia, el departamento de Personas tiene que prepararse el primero para atraer a nuevos perfiles, desarrollarlos y saber cuáles son sus nuevas motivaciones, preocupaciones e inquietudes para poder ofrecer lo mejor.

El área de Atracción del Talento se convierte en una de las piezas clave de la estrategia de personas y ha evolucionado sustancialmente y crecido en perfiles especializados y preparados que nos permiten crecer al ritmo establecido.





La Compañía se esfuerza por adquirir y nutrir las capacidades críticas necesarias para el negocio, siempre en armonía con sus valores corporativos. Este compromiso se extiende a la atracción de talento global y local, asegurando que Zelestra no solo es un lugar de trabajo excepcional, sino también un miembro activo y benefactor de las comunidades en las que opera.

En un entorno inclusivo, Zelestra abre sus puertas al talento, esté donde esté, promoviendo activamente la diversidad, la inclusión, la multidisciplinariedad y el desarrollo profesional, eliminando las barreras que se pueden encontrar en el camino.

En el último trimestre de 2023 nace el departamento de Gestión del Talento, inexistente hasta entonces, y colabora con la alta dirección para preparar a sus empleados para la gestión del cambio que va a afrontar la Compañía en su nueva estrategia de negocio.

Concentración geográfica y crecimiento a gran escala

Uno de los pilares del nuevo modelo de negocio aprobado por Zelestra en 2023 es la **reorganización en Unidades de Negocio**,

tal y como se recoge en el capítulo 2.2. Un nuevo modelo de negocio para un futuro sin carbono. Y allí donde está el negocio, está el departamento de personas. De esta manera el departamento se incrementa con perfiles altamente especializados en el ámbito local con nuevos “People Business Partners” y gestores de atracción del talento.

La cercanía a los negocios permitirá no sólo un mejor y más directo entendimiento de las necesidades de cada uno de los negocios en cada una de las regiones en las que operamos, sino también adecuar los beneficios, el modelo retributivo y, en definitiva, todas las políticas y procesos a las necesidades específicas de los empleados de Zelestra en cada región o país, alcanzando ese entendimiento GLOCAL de la función que se ha mencionado anteriormente.

Para una mayor eficiencia y eficacia, se descentraliza lo puramente local y se globaliza lo común y los servicios corporativos de soporte tales como la Atracción y Desarrollo del Talento y la Digitalización, Compensación Total, la Organización y la Estructura, la Analítica de Personas y la Administración de Personal.

Así se empieza a definir el nuevo modelo de evaluación del desempeño y de gestión del talento que medirá la nueva cultura de alto rendimiento y los comportamientos en los que se basa:



Extreme Ownership
Responsabilidad extrema



Growth Mindset
Mentalidad de crecimiento



High Performance
Alto rendimiento y desempeño



Collaboration
Colaboración



Gracias también a la organización en Unidades de Negocio, **la Compañía se prepara para crecer orgánica e inorgánicamente** y de esta manera el departamento de personas se adecua a estas necesidades igualmente.

Una de las oportunidades más importantes que esta nueva etapa ofrece al departamento de Personas es la oportunidad de participar en la creación de las nuevas Unidades de Negocio junto con la Alta Dirección para lo cual la estructura organizativa, la estrategia de atracción del talento y todas las funciones mencionadas, se despliegan para poder apoyar al negocio en el nacimiento de la nueva organización.

Esta gestión del cambio supone una gran responsabilidad a la par que un gran esfuerzo para poder ayudar a los empleados de Zelestra a evolucionar de una empresa altamente centralizada a una empresa descentralizada, de una empresa de reportes simples a una organización matricial con una nueva cultura de alto rendimiento.

6.3.3 Las personas en Zelestra

Diversidad, Equidad e Inclusión: en el centro de la estrategia

Zelestra demuestra un compromiso inquebrantable con los principios de diversidad, equidad e inclusión, reconociendo su importancia fundamental para el bienestar de todas las Personas y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, específicamente el ODS 05 (Igualdad de Género) y el ODS 08 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico). La adhesión de Zelestra a los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** desde 2021 subraya su dedicación a la igualdad de género y el empoderamiento femenino, consolidando estos valores tanto dentro de su cultura empresarial como en su Código Ético y de Conducta.

En el ámbito de la implementación de políticas internas, Zelestra ha dado pasos significativos, destacando la **actualización de su Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** en 2023. La adopción del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso y la discriminación evidencia aún más la determinación de Zelestra por mantener un ambiente laboral respetuoso y libre de acoso.

Además, Zelestra extiende su **compromiso con la inclusión al ámbito social y laboral de las personas con discapacidad**, colaborando con

entidades como la Fundación Adecco e Ilunion para promover la inserción laboral de colectivos vulnerables. A pesar de los desafíos del crecimiento y la expansión, Zelestra mantiene su enfoque en crear entornos de trabajo accesibles y acogedores para todos, incluyendo personas con diversidad funcional. A cierre del año 2023 la plantilla cuenta con 2 empleados con discapacidad (0,3% de la plantilla), habiendo sido 4 el año anterior.

Tras la **formación en Diversidad, Equidad e Inclusión impartida de forma obligatoria a toda la plantilla, e incluida en el proceso de acogida**, la Compañía seguirá trabajando en 2024 para alinear la diversidad, la equidad y la inclusión con la estrategia específica de Zelestra. Entre las iniciativas planificadas destaca la realización previa de una auditoría, que permitirá trazar a posteriori un plan de acción asociado que eleve el nivel de madurez de la cultura diversa, equitativa e inclusiva en la Compañía a nivel global.

Además de estas iniciativas, Zelestra ha establecido objetivos claros para 2024 en la materia. Entre ellos destaca aumentar la representación femenina en los puestos de responsabilidad, mejorar de forma continua las prácticas de inclusión y seguir trabajando en la creación de oportunidades para personas con discapacidad.

“La brecha salarial en 2023 ha sido de -4%”



Atracción del mejor talento

Para Zelestra, el compromiso y la dedicación de sus profesionales es la clave de su éxito, y por ello establece sólidos procesos de identificación, atracción, selección y contratación del mejor talento, allá donde esté. El empeño de la Compañía en asegurar la mejor experiencia para sus empleados se extiende incluso antes de su contratación.

Así, en el marco de su estrategia de **atracción de talento**, Zelestra trabaja en la generación de una propuesta de valor atractiva para los profesionales. El objetivo es ofrecer a los candidatos una excelente oportunidad de trabajo, en un sector comprometido y que aporta valor a la sociedad, a la vez que permite al profesional crecer y evolucionar dentro de la Compañía.

Zelestra diseña sus descripciones de trabajo objetivamente, reflejando las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar ese puesto. De esta manera, se aborda la selección de una manera objetiva, evitando cualquier sesgo o discriminación en sus procesos de contratación. Aún más, **desde la Compañía se ha potenciado la diversidad de género**, intentando presentar siempre entre sus finalistas perfiles del género menos representado.

El proceso de atracción de talento incluye entrevistas, en las que, además del responsable del puesto, que evalúa las competencias técnicas, también participan profesionales del departamento de personas. Este proceso, asegura un buen encaje profesional y personal, así como un buen alineamiento con la cultura de la organización. Se trata de un proceso estructurado, que permite informar adecuadamente y con transparencia a todas las candidaturas de qué se espera del rol y de ajustar expectativas.

En 2023, cabe destacar el **Programa de Referidos**, iniciativa para la incorporación de nuevos empleados a Zelestra con la particularidad de que son referencias o recomendaciones de los propios empleados. Esta forma de incorporar talento es muy enriquecedora ya que a menudo son los empleados quienes mejor conocen qué se necesita para desempeñarse con éxito dentro de la Compañía. Para impulsar esta iniciativa **se premia a los empleados con una gratificación si el proceso de contratación de los candidatos referidos culmina con éxito**. El programa, que se ha desplegado en 2023 a nivel internacional, ha registrado 412 recomendaciones a lo largo del año, de las cuales, 29 se han traducido en contrataciones.

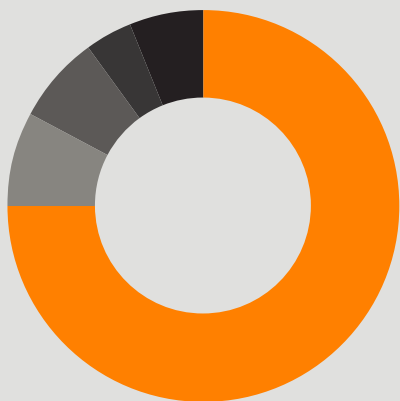
“693 empleados a 31 de diciembre de 2023, y previsión de llegar a 1.000 en 2024”

“En 2023 la plantilla ha crecido un 39%”



“Un 27% de las nuevas incorporaciones han sido mujeres”

Número de empleados por país



■ España ■ Colombia ■ Chile ■ India ■ Others

Información completa disponible en Anexo I

Dentro del proceso de incorporar talento a la Compañía, se presta especial atención a promover el empleo local, algo que ocurre en todos los países donde Zelestra está implantada. Otra iniciativa, pone énfasis en incorporar talento joven, que tanta dificultad tiene para acceder al mercado laboral y con lo que Zelestra contribuye con responsabilidad social. Para ello, en 2023 ha generado alianzas con centros universitarios y de ciclos formativos, en esta ocasión, principalmente en España. Zelestra también acude a ferias de empleo para acercar la Compañía a las futuras generaciones y que así conozcan las oportunidades y beneficios de trabajar en una industria sostenible y comprometida, y siendo embajadores del compromiso con el medio ambiente.

Una vez que el/la candidato/a se convierte ya en empleado de Zelestra, se presta especial atención al cuidado y acompañamiento de las personas en este primer momento. De ahí nace un sólido **proceso de acogida** diseñado en 2023, que se inicia unas semanas antes de la contratación y que puede durar entre 3 y 6 meses desde la incorporación del profesional. Durante el proceso, todas las áreas involucradas preparan la llegada de la persona de forma que su transición sea lo más suave y eficiente posible.

Esto implica actividades como la configuración de su espacio de trabajo, la preparación de equipos y herramientas necesarias y la asignación de tareas específicas para facilitar una transición fluida. Esta preparación previa asegura que el nuevo empleado se sienta bienvenido y listo para comenzar su

trabajo desde el primer día. Además de dar una bienvenida oficial, presentar la Compañía, su cultura, misión y valores, se programan reuniones con las diferentes áreas, se establecen expectativas claras desde el principio y se fomenta la interacción con compañeros y superiores para facilitar la integración social y profesional.

Proceso de reclutamiento y acogida

1- Proceso de reclutamiento

- Talent Acquisition
- Hiring Manager

2- Etapa de Oferta de Empleo

- a) Posición de oficina: People Partner + Manager
- b) Posición de obra: Talent Acquisition + Manager

3- Lanzamiento del proceso de Onboarding

- Manager
- People Partner
- Todas las areas involucradas

4- Fecha de Inicio

Bienvenida

5- Onboarding

- Manager
- Todas las areas involucradas



Desarrollo de las personas

Zelestra promueve un entorno donde los profesionales puedan evolucionar y desarrollarse profesionalmente de acuerdo con el pilar de mentalidad de crecimiento (“growth mindset”). Esto supone que los profesionales desempeñan un puesto concreto, pero la Compañía anima a todas las personas a que continúen aprendiendo y mejorando sus conocimientos y habilidades. **Zelestra promueve un entorno donde sus empleados encuentren retos desafiantes, que les permitan crecer y desarrollarse.** Facilitar estas oportunidades fortalece la relación de las personas con la Compañía y da como resultado un mayor compromiso y permanencia, así como un enriquecimiento de los puestos de trabajo.

Para apoyar esta progresión, los empleados cuentan con el apoyo de sus responsables y del departamento de Personas y, entre ambos, hacen un acompañamiento de la evolución de los empleados. En esta línea, **Zelestra comenzó en 2023 a hacer un seguimiento proactivo del potencial de crecimiento de sus empleados**, especialmente en el nivel de gestión, para tener un conocimiento más detallado de los empleados de alto potencial. Este ejercicio se evalúa con el Comité de Dirección, lo que demuestra que los temas de Personas están al mismo nivel de importancia que otro aspecto del negocio.

Otra pieza clave del desarrollo es la **movilidad interna**, es decir, los cambios de una posición actual a otra diferente. Esta es una medida

que brinda a los empleados la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, asumir nuevas responsabilidades y ampliar su experiencia. **En Zelestra, se ve reforzado por la movilidad internacional, que permite un mayor intercambio cultural y que promueve la diversidad dentro de la Compañía.**

En 2023 se han producido diversos movimientos de promociones y cambios dentro de cada país y se espera que en 2024 haya un mayor intercambio internacional. La forma de impulsarlo es publicitando las vacantes que están en proceso de selección y permitiendo que los propios empleados se candidaten a dichas ofertas. Este tipo de oportunidades promueve una cultura positiva al demostrar que la Compañía valora el crecimiento de sus empleados. A la vez, inspira a los empleados a desarrollarse y alcanzar su máximo potencial y alarga sus carreras dentro de la Compañía, por lo que disminuye la necesidad de buscar oportunidades fuera de la organización.

Con respecto al seguimiento del trabajo de los empleados, **Zelestra tiene un proceso de Evaluación del desempeño anual**, sobre el que ha introducido mejoras en 2023. Este proceso, por el cual se revisa el nivel de rendimiento de las personas, comienza estableciendo objetivos claros sobre lo que tiene que conseguir cada empleado en el año. Esto favorece la transparencia y ayuda a las personas a entender lo que se espera de ellos y cómo su trabajo contribuye a los resultados de la Compañía. También **favorece el aprendizaje y el desarrollo**

antes mencionado, permitiendo conocer cuál es el resultado del trabajo realizado y recibir retroalimentación (feedback) del superior directo. Esa información permite al empleado identificar sus éxitos y sus áreas de mejora.

Para reforzar el vínculo entre el trabajo y la recompensa, existe una retribución variable asociada al resultado, lo que supone un reconocimiento a los logros conseguidos. El proceso de pago de variable sigue unas reglas definidas de antemano y conocidas por todos los participantes. Está supervisado por el área de Personas y por la Dirección para asegurar la equidad a la hora de asignarlo. Se monitoriza que no haya sesgos de género, haciéndose una revisión de los resultados bajo esta perspectiva. Los responsables de equipos reciben una directriz para asignar las recompensas atendiendo a criterios de equidad. En el pago de bonos del ejercicio 2023 se ha encontrado un ejercicio paritario, con una leve diferencia a favor de la población femenina.

Desde el punto de vista de la **formación**, los planes de desarrollo de Zelestra están diseñados para mejorar el desempeño y las habilidades de los empleados, apoyando tanto su rendimiento a corto plazo como a su desarrollo personal y profesional a largo plazo. Estos planes, basados en el modelo 70-20-10, enfatizan el aprendizaje práctico a través de la experiencia directa y los desafíos cotidianos (que supone un 70%), el aprender de otros y de la colaboración (20%) y el aprendizaje formal, adquirido normalmente en cursos (10%).

En 2023 se ha hecho una fuerte inversión en plataformas de aprendizaje como "LinkedIn Learning", un variadísimo catálogo de formación online que permite al empleado autoorganizarse su aprendizaje, pudiendo hacerlo en diferentes dispositivos, para que sea una experiencia cómoda, variada y accesible en cualquier momento. Existen itinerarios formativos recomendados por Zelestra, adecuados a las necesidades de cada equipo, así como también pueden elegirse contenidos variados (liderazgo, comunicación, motivación...), según el interés de cada persona, favoreciendo la curiosidad, la mentalidad de crecimiento y la diversidad de estilos.

En 2024 se reforzará la oferta de formación con clases de inglés, dado que, en el proceso de globalización de la Compañía, el idioma inglés se convertirá en el lenguaje común, por lo que su dominio favorecerá la movilidad geográfica de los profesionales entre los diferentes países.

En su marco de gobernanza, Zelestra incluye formaciones obligatorias anuales para todos los empleados en materias que se consideran básicas y necesarias por ley, como las de **Seguridad y Salud y Ciberseguridad**. También son obligatorias aquellas formaciones acerca de los pilares fundamentales de la cultura de Zelestra y su Código Ético y de Conducta, como las de **Derechos Humanos, Cumplimiento, Diversidad, Equidad e Inclusión**. Tanto es así, que se incluyen en el programa de acogida de los empleados, durante sus primeros meses.

Además de las formaciones obligatorias, los empleados pueden solicitar participar en otras formaciones externas. Cuando eso ocurre, El departamento de Talento y el superior directo evalúan la idoneidad de la petición y cómo podría contribuir a la evolución del profesional y así tomar una decisión consensuada.

Las horas de formación del año 2023 se distribuyen de la siguiente manera entre las siguientes categorías formativas:

- **Ciberseguridad: 307**
- **Seguridad y Salud: 6.239**
- **Cumplimiento: 798**
- **Diversidad, Equidad e Inclusión: 352**
- **Calidad: 295**

En 2023, el crecimiento exponencial experimentado por la Compañía, y la nueva organización en Unidades de Negocio, han permitido que Zelestra ponga en marcha una iniciativa adicional para asegurar el desarrollo de sus empleados. Atendiendo a sus inquietudes, y en el marco de una relación de escucha activa y diálogo con sus empleados, **la Compañía ha iniciado el impulso de la movilidad funcional y geográfica de sus empleados**, ofreciendo oportunidades de seguir su carrera dentro de Zelestra y mejorando la propuesta de valor y experiencia en la Compañía.

“El 100% de la plantilla ha sido formada en ciberseguridad, Derechos Humanos, Cumplimiento, y Diversidad, Equidad e Inclusión, y Seguridad y Salud”

“Zelestra ha impartido 7.991 horas de formación en 2023”





Compromiso y fidelización

La Compañía reconoce el valor de la opinión de sus empleados y con ese fin, pone a disposición de sus empleados varios canales de comunicación (para más información ir al apartado 3.4. Relación con los grupos de interés). El más importante de ellos es la Encuesta de Compromiso (antes llamada Encuesta de Clima), cuyo resultado en 2023 fue de 77% sobre 100, estando 4 puntos por encima del promedio de otras empresas del sector. Los resultados generales han sido compartidos con la plantilla y se ha trabajado en varias iniciativas de mejora. En 2024 se elaborará e implementará un minucioso plan de acción con el objetivo de atender las inquietudes de los empleados. Siguiendo la línea de transparencia y colaboración, se establecerán grupos de trabajo con la participación de parte de la plantilla para identificar mejor sus preocupaciones e involucrarlos en algunas de las soluciones.

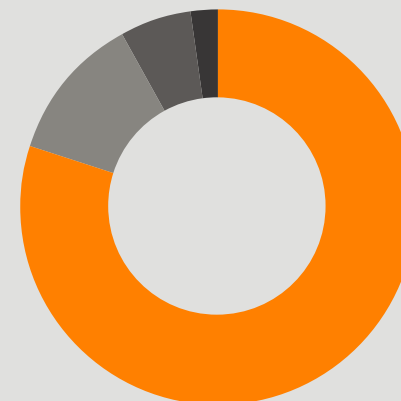
Para los casos en los que, a pesar de todo este acompañamiento, el empleado decide abandonar la Compañía, Zelestra ha definido un proceso de salida que asegure que esta transición se hace de una forma adecuada. **La Compañía ha implementado en 2023 un modelo de entrevista de salida que permite a la persona explicar confidencialmente las razones de su marcha o, si lo prefiere, expresarlo de forma abierta al área de**

Personas. Para la Compañía, es una ocasión de conocer información valiosa, que puede ser utilizada para aprender, cambiar o implantar mejoras en el futuro. La rotación es uno de los indicadores clave de la gestión de personas y se revisa mensualmente por el Comité Ejecutivo de Zelestra.

Por ello, más allá de facilitar digno y alineado con las prácticas laborales, Zelestra ofrece la mejor fórmula de contratación posible, adaptada a sus necesidades organizativas y cumpliendo estrictamente el marco legal. Debido al crecimiento de la Compañía, **el número de empleados en cada categoría por tipo de contrato se ha incrementado.** En 2023, el 81,53 % de los contratos han sido indefinidos. Por otro lado, se han incorporado a la Compañía 13 personas en modalidad de prácticas (3 en 2022), en línea con el compromiso de fomentar el talento joven.

Dentro de las condiciones de la contratación, y sin importar su obligatoriedad, Zelestra tiene concertado voluntariamente para todos sus empleados un seguro que cubre los accidentes que pueden ocurrir dentro y fuera del horario laboral. Este beneficio es un gesto más del compromiso de Zelestra con la salud de los empleados, siendo el cuidado del equipo humano una de sus prioridades.

Número de Empleados por tipo de contrato



- Contratos indefinidos
- Contratos temporales
- Contratos por obra
- Contratos en prácticas

Información completa disponible en Anexo I



Además de la forma contratación, **Zelestra es consciente de la importancia de la conciliación y por ello ha lanzado iniciativas para permitir a los empleados compatibilizar la vida personal con la laboral.** Siendo una Compañía de alto desempeño y con niveles altos de exigencia, el tener medidas que permitan la flexibilidad, está teniendo un efecto positivo en la fidelización de los empleados y en su satisfacción. Dichas iniciativas están recogidas en el Manual del Empleado y se explican a las nuevas incorporaciones en su proceso de acogida. Entre ellas, se incluyen:

Flexibilidad horaria: la Compañía permite al empleado organizar su jornada laboral de lunes a viernes, priorizando la consecución de objetivos con respecto a la jornada laboral fija. Esta flexibilidad existe tanto para el horario de entrada y salida como para el de comidas. Además, se ha establecido un periodo de jornada continua durante agosto. Otra medida notable en 2023 es la concesión de medio día de permiso para cada empleado el día de su cumpleaños. Estas opciones se han definido con la participación de grupos de trabajo compuestos por empleados, que han diseñado los calendarios para los centros de trabajo, siendo una ocasión de representar la opinión de toda la plantilla.

Teletrabajo: Zelestra se adapta a las nuevas formas de trabajo y a una realidad social que aboga por el teletrabajo, por lo

que la Compañía permite la modalidad de trabajo híbrido, donde se puede alternar la presencia en oficinas con opciones de teletrabajo. Se ofrece esta modalidad siempre que su rol lo permita y el desempeño sea adecuado. Esta medida no sólo mejora la captación del mejor talento para la Compañía, allí donde esté, sin limitación geográfica, sino que contribuye a la conciliación familiar de los empleados y a la reducción de las emisiones que generan durante el traslado a sus centros de trabajo, en línea con el objetivo de descarbonización global de Zelestra.

Reducción de jornada laboral: Zelestra favorece este tipo de medidas en línea con las legislaciones locales y las mejores prácticas. Además, cuando se produce una petición por parte del empleado, cada caso y sus circunstancias se estudian individualmente facilitando las medidas y aportando soluciones que satisfacen a ambas partes. Sensible a las necesidades de cuidado de familiares, en 2023 se recibieron 56 peticiones de reducción de jornada por el cuidado de menores que se han concedido en su totalidad.

Retribución flexible: desde 2022 se ha puesto en marcha un programa de retribución flexible en España, "Zelestra Benefits", que ofrece la posibilidad de percibir una parte del salario dinerario o servicios que, ofrecidos y gestionados por Zelestra, tienen un tratamiento fiscal

favorable, suponiendo así una mejora en la retribución neta en comparación con adquirirlos en el mercado con el salario después de la retención por IRPF. De cara al próximo año, este programa se extenderá también a Alemania e Italia. El Plan de retribución flexible recoge los siguientes productos que se han considerado de más interés:

- Seguro de salud
- Tarjeta restaurante
- Tarjeta transporte
- Pago de guardería
- Cursos de formación
- Compra de productos informáticos

En materia de relaciones laborales, **el 100% de los empleados de Zelestra en España se encuentran bajo convenio colectivo.** En el resto de los países no existe esta figura como tal, y se aplica la legislación de cada país, incluyendo mejoras sustanciales en las condiciones laborales.



Teniendo en cuenta el crecimiento de la Compañía, Zelestra ha realizado durante este año acciones para **mejorar la comunicación con sus empleados** y fomentar una mayor relación y conocimiento mutuo entre su plantilla. Así, durante el año 2023 se han celebrado de forma quincenal reuniones “**All Hands**”, lideradas por el Consejero Delegado y su equipo directivo, lo que demuestra la importancia de que todos los empleados estén informados de primera mano y con total transparencia de las novedades de la Compañía, incluyendo los resultados de Zelestra y su evolución. Además, estas reuniones fomentan la participación de todos los empleados, ya que es un espacio abierto y de confianza en el que se pueden hacer todo tipo de preguntas.

Otra iniciativa relacionada con la comunicación corporativa de la Compañía es el buzón de propuestas “**Your Voice**”, **mecanismo de diálogo permanente abierto mediante el cual Zelestra da voz a todos sus trabajadores** y asegura una escucha permanente sobre cualquier asunto que los empleados quieran transmitir. **A lo largo de 2023 se han recibido un total de 24 sugerencias a través del buzón “Your Voice”, habiendo sido todas analizadas, atendidas y resueltas.**

Para otro tipo de situaciones que pudieran ser más complicadas, donde pueda haber casos de conflicto de interés, o sospechas de comportamientos inadecuados (como soborno, malversación, acoso, etc.) **Zelestra anima a sus empleados a gestionar cualquier comunicación relevante a través del Canal Ético.**

6.3.4. Derechos Humanos

Como empresa comprometida con el desarrollo sostenible, Zelestra pone un gran énfasis en el respeto por los Derechos Humanos en todas las regiones donde opera y trabaja para defender los Derechos Humanos dentro de la Compañía y en toda su cadena de valor. Este compromiso se refleja en procesos internos, en la creciente integración de los Derechos Humanos en la estrategia y está incorporado en la Política General de Sostenibilidad.

A continuación, se brinda información sobre las medidas adoptadas por Zelestra durante el transcurso de 2023 para respetar los Derechos Humanos en todas sus actividades y relaciones comerciales, de conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Así, se describe la gobernanza de Derechos Humanos, los problemas más destacados y se incluye una descripción de cómo Zelestra los gestiona en sus operaciones y relaciones comerciales.

Zelestra empezó a implementar en 2022 un proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos, identificando y evaluando aspectos relevantes y gestionando sus riesgos e impactos. La Compañía ha adoptado progresivamente, y continúa adoptando,

compromisos formales y medidas para gestionar sus riesgos e impactos en relación con sus operaciones propias y sus cadenas de valor.

En 2023 se ha llevado a cabo un ejercicio de revisión por un experto independiente del sistema de debida diligencia de la Compañía, a fin de profundizar en la comprensión del alcance y el impacto de las actividades de Zelestra, de identificar las brechas y de introducir medidas correctoras.





Hitos clave y evolución

2021

- 2021 Aprobación de la Política de Derechos Humanos

2022

- Evaluación independiente del sistema de debida diligencia en Derechos Humanos
- Aprobación del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y la discriminación

2023

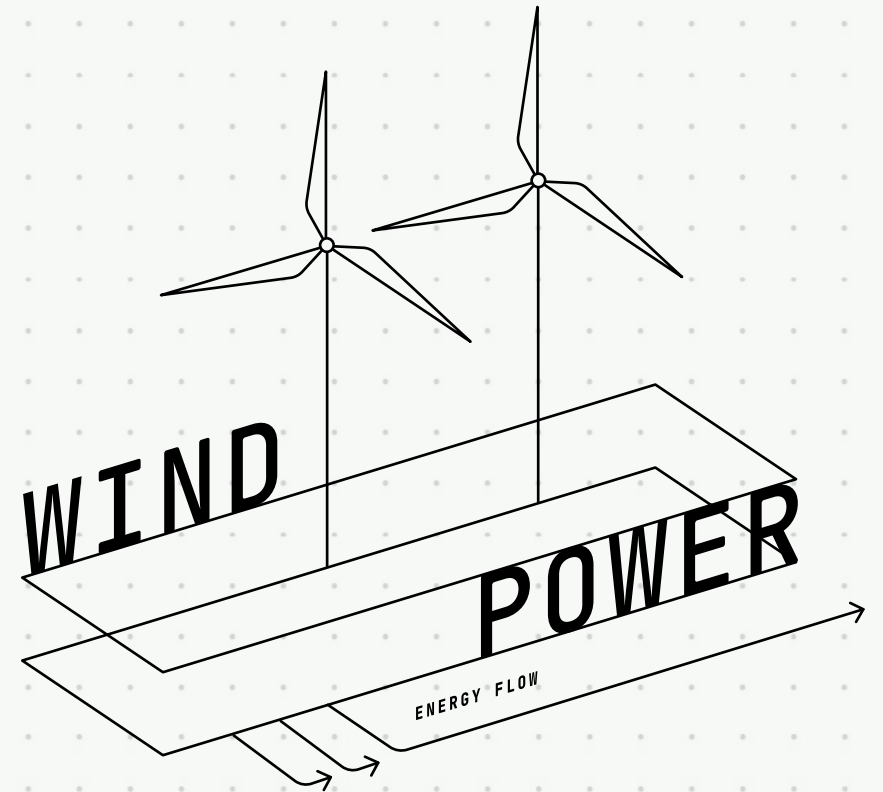
- Implantación de la hoja de ruta de los Derechos Humanos
- Revisión de la Política de Derechos Humanos
- Lanzamiento del Canal Ético
- Nombramiento del Responsable de Cumplimiento
- Formación obligatoria a toda la plantilla de auditorías de trazabilidad realizadas a proveedores críticos

La evaluación independiente del sistema de debida diligencia en Derechos Humanos ha sido un hito significativo para la Compañía. A partir de la misma, en 2023 se ha elaborado un plan de acción a distintos niveles (políticas, procesos, nombramientos y fortalecimiento de la gobernanza, investigaciones, etc.), y con medidas para fortalecer la debida diligencia a corto, medio y largo plazo. Como resultado, ya se han realizado una serie de cambios y actualizaciones en distintos ámbitos y se realizarán otros en un futuro próximo.

Entre las medidas que se plantean para continuar avanzando en 2024 en esta materia destaca la revisión del Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores, la definición de un plan global de auditorías de trazabilidad y de criterios ESG de proveedores, con especial foco en derechos humanos, y la mejora continua en la gestión de riesgos de la cadena de valor a nivel global, aplicando las mejoras herramientas tecnológicas disponibles para la misma.

A continuación, **se describen los pasos dados por Zelestra en 2023 para fortalecer cada una de las etapas de su debida diligencia en materia de Derechos Humanos.**

- Medir eficacia
- Comunicar
- Políticas y procesos
- Identificar riesgos
- Adoptar medidas: respuestas



1. Compromiso con los Derechos Humanos

Zelestra cuenta con una Política de Derechos Humanos que expresa su compromiso con los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos que está alineada con otras Políticas relevantes como el Código Ético y de Conducta y la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Establecida en 2021 y actualizada en 2023 como resultado de la evaluación externa y el plan de acción, la Política de Derechos Humanos establece el compromiso de la Compañía. Así, **Zelestra se compromete a combatir la vulneración de estos derechos, prestando especial atención a los Derechos Humanos de las comunidades y los pueblos indígenas cercanos a las zonas donde opera, asegurando el respeto a la salud y seguridad en el trabajo y los demás derechos laborales, la equidad y la no discriminación.**

De esta manera, aunque la Política de Derechos Humanos contiene el compromiso de respetar todo el espectro de Derechos Humanos, el compromiso se hace más específico a aquellos derechos que pueden tener que ser priorizados dada la huella geográfica, las relaciones, el sector y el contexto operativo de Zelestra.

La Política de Derechos Humanos es una pieza clave del gobierno corporativo y de la cultura de Zelestra, y ha sido aprobada por el Consejo de Administración, con el fin de asegurar que la Compañía se compromete con esos objetivos, que estos valores calen en la organización y asegurar la gestión efectiva de los riesgos de Derechos Humanos.

En 2023 se ha actualizado el Código Ético y de Conducta, el Código Ético y de Conducta para Proveedores, las condiciones generales de contratación y el Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores, y además se ha iniciado el trabajo de diseño de una política corporativa de relaciones con grupos de interés y la mejora del procedimiento de involucración de grupos de interés a nivel operativo, que continuará siendo desarrollado para culminar con su implantación en 2024.

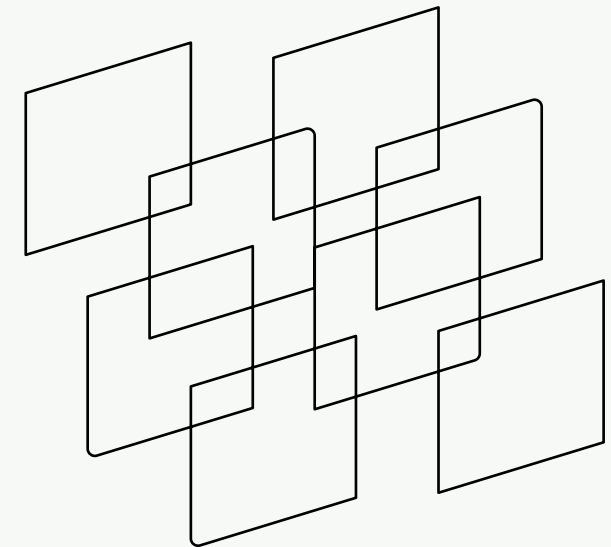
Todas las Políticas mencionadas están accesibles públicamente en la página web de Zelestra. Otras Políticas relevantes para la gestión de los Derechos Humanos son:

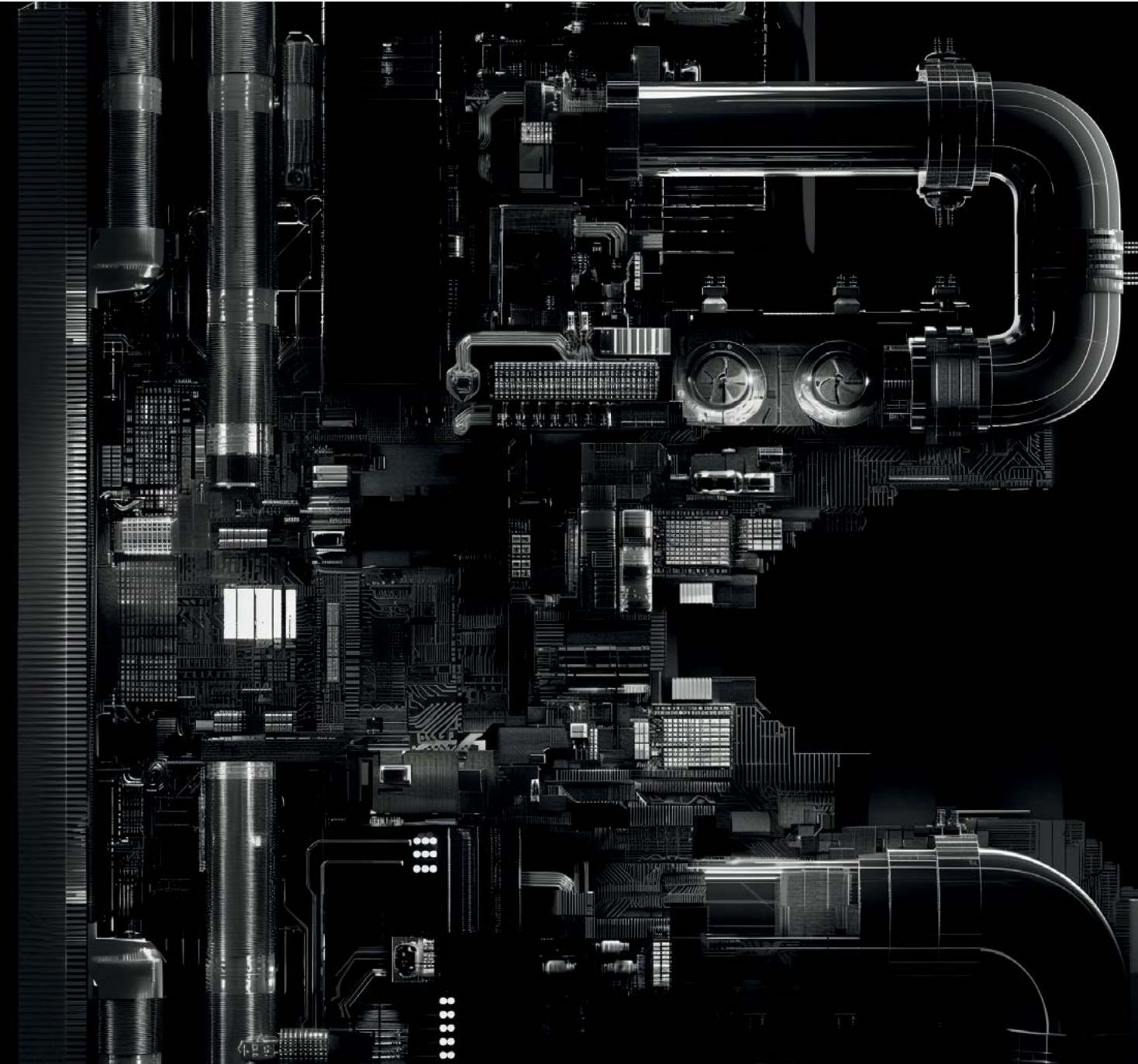
- Política de Control y Gestión de Riesgos
- Política General de Sostenibilidad
- Política Ambiental
- Política de Seguridad y Salud
- Política Fiscal Corporativa
- Política de Derechos Humanos

Para mantener los Derechos Humanos en el centro de sus operaciones, Zelestra implementa diversas medidas para reforzar una buena gobernanza y coordinación de los asuntos de Derechos Humanos a través del compromiso del Consejo de Administración, de la alta dirección, y de todas las Unidades de Negocio y

departamentos pertinentes. Algunas medidas de gobernanza en materia de Derechos Humanos son:

- Revisión de procesos: constante revisión de los procesos internos de Zelestra.
- Asignación de responsabilidades: se dispone desde mayo de 2023 de la figura del Responsable de Cumplimiento, que garantiza el cumplimiento de los Derechos Humanos en todos los procesos de la Compañía, y se ha conformado un grupo de trabajo inter-departamento para trabajar sobre mejoras en la gestión de estos riesgos.
- Además, Zelestra cuenta con Comités ESG y de Cumplimiento en los que se plantean cuestiones de Derechos Humanos.





2. Identificación de riesgos

Zelestra utiliza diversas herramientas y métodos que ayudan a la Compañía a comprender cómo están evolucionando las principales cuestiones de Derechos Humanos. Todos los proyectos de Zelestra incorporan un análisis de riesgos de Derechos Humanos como parte de su debida diligencia, con su respectivo plan de gestión y mitigación, en el caso de impactos negativos potenciales o reales que se identifiquen en ese análisis.

La evaluación llevada a cabo por un experto independiente en 2023 también ha servido para identificar los riesgos más destacados para poder así establecer una base para su priorización.

Entre las cuestiones más destacadas, se incluyen **los derechos laborales de trabajadores en las cadenas de valor y subcontratistas, los desafíos respecto a la trazabilidad de materiales en la cadena de valor, los impactos en comunidades locales y pueblos indígenas, y la seguridad de las personas.**

En concreto, Zelestra ha identificado un riesgo potencial ligado a denuncias de organizaciones de la sociedad civil sobre la existencia de trabajo forzoso en la región china de Xinjiang. Algunos informes denuncian esta situación sobre el grupo étnico de los uigures y sobre miembros de otras minorías musulmanas turcas. Se trata de un riesgo que afecta a toda la cadena de valor de la tecnología fotovoltaica, asociado a productores de polisilicio que suministran dicho material a los fabricantes de paneles solares. En el apartado siguiente, que recoge las medidas tomadas por la Compañía para prevenir, mitigar y remediar riesgos de Derechos Humanos se incluye un punto específico sobre este riesgo concreto.

3. Integración de hallazgos y adopción de medidas de prevención, mitigación y remedio

Medidas transversales

A la luz de los resultados de la evaluación externa, se han establecido diversas medidas que están siendo objeto de implementación gradual con la ayuda de una consultora externa. Así, Zelestra utiliza herramientas, incluyendo de forma significativa el diálogo y participación, que le ayudan no solo a comprender las perspectivas de las personas potencialmente afectadas y a evaluar cuestiones de Derechos Humanos sino a tomar medidas adecuadas.

Entre las medidas adoptadas en este ejercicio se destacan:

- **Medidas para la transversalización de la cultura de respeto a los Derechos Humanos:** con el fin de fomentar una cultura empresarial respetuosa de los Derechos Humanos, aumentar la sensibilización y desarrollar las capacidades de los empleados en materia de Derechos Humanos, se han implementado formaciones específicas a los equipos de compras. Además, se han realizado sesiones de aprendizaje y sensibilización con los equipos de desarrollo, construcción y operación y mantenimiento, incorporando no solo nociones de Derechos Humanos, sino los resultados de la evaluación independiente del sistema de debida diligencia realizada en 2023 que son relevantes para cada una de estas áreas.

Finalmente, en 2023 se han llevado a cabo varias actividades relacionadas con los Derechos Humanos entre las que se destaca la participación de Zelestra en el Grupo de Aprendizaje de Derechos Humanos y en el Business & Human Rights Accelerator del Pacto Mundial. En ellos, se han tratado temas como

la integridad empresarial, la diversidad, la inclusión, la equidad y la no discriminación, lo que ha permitido a la Compañía profundizar en ámbitos de Derechos Humanos relevantes para Zelestra de la mano de expertos en la materia, compartir experiencias, conocimientos y retos con otras empresas y participar en reuniones empresariales de alto nivel.

- **Medidas para el fortalecimiento de la gobernanza:** siguiendo con el fuerte compromiso de Zelestra de incorporar criterios ESG a nivel operativo en el día a día de la Compañía, se ha creado una nueva dirección de operaciones que es responsable de la Ingeniería, Compras, Construcción, Operaciones y Mantenimiento, y Seguridad y Salud de toda la Compañía, tanto a nivel Corporativo como a nivel de Unidades de Negocio.

Además, se ha asignado responsabilidad y creado la posición de Responsable de Sostenibilidad, entre cuyas funciones se incluye la contribución a la definición e implementación de la estrategia de la Compañía en materia de Derechos Humanos, la coordinación de un grupo de trabajo interdepartamental creado para avanzar en la agenda de Derechos Humanos, y asegurar su respeto y cumplimiento en toda la cadena de valor, y la rendición de cuentas e información en los comités ESG y al Consejo de Administración.

Además, la Dirección de Sostenibilidad vela por el análisis de la legislación aplicable en la materia y de las relaciones con instituciones, iniciativas y programas de apoyo a la sostenibilidad del sector como pueden ser Solar Power Europe y Solar Stewardship Initiative en Europa, iniciativas sectoriales en las que participan

los propios fabricantes, con **el objetivo de establecer estándares y herramientas comunes que permitan obtener la evidencia objetiva de que en todo** el proceso de fabricación de los equipos incorporados en los proyectos llevados a cabo por la Compañía se han respetado los derechos humanos. Con estas asociaciones sectoriales Zelestra ya ha mantenido varios encuentros en 2023, manifestando su compromiso para adherirse y contribuir a sus objetivos. Además, la Compañía mantiene, asimismo, una fluida relación con la Asociación de la industria de energía solar de Estados Unidos (Solar Energy Industries Association), habiendo firmado la declaración contra el trabajo forzoso en la cadena de valor de los paneles solares, comprometiéndose a contribuir, a garantizarlo y a concienciar a la industria sobre este problema.

- **Medidas para el fortalecimiento de la relación con grupos de interés:** Zelestra busca colocar a los titulares de derechos (aquellas personas y comunidades cuyos derechos podrían verse afectados por la actividad, operación o relaciones comerciales de la Compañía) en el centro de las medidas que adopta. Zelestra cuenta con una gran cantidad de grupos de interés globales y locales, debido a su amplia presencia geográfica y a la diversidad de sus negocios. En 2023, se han revisado las categorías de los grupos de interés con el fin de mejorar la eficiencia y la comunicación con ellos, en el marco de la modificación de la Política relación con grupos de interés, agrupándose en 12 grupos (para más información ir al apartado 3.4. Relación con los grupos de interés).



Medidas en relación con las cuestiones más destacadas:

- **Seguridad y Derechos Humanos:** se ha elaborado un Plan de Seguridad Global: en él se incluye la capacitación en Derechos Humanos a los equipos de campo. Además, se ha implementado una formación obligatoria de Cumplimiento que forma parte del proceso de acogida de los empleados y que contiene un módulo específico de Derechos Humanos.
- **Comunidades:** Zelestra cuenta en su plantilla con perfiles sociales encargados de diseñar la estrategia de relacionamiento con los grupos de interés en todos los proyectos de la Compañía, además de analizar y gestionar las acciones necesarias para dar cumplimiento a los estándares sociales y comunitarios internacionales con los que se rigen estos procesos.
- **Gestión de proveedores y de la cadena de valor:** existe un Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores que recoge aspectos específicos de Derechos Humanos. Este proceso de homologación, preevaluación y monitoreo de proveedores ha sido revisado por un experto independiente a fin de incluir criterios de Derechos Humanos para todos los proveedores nuevos y los que ya trabajan con Zelestra. En dicho procedimiento, se incluye una responsabilidad social o carta formal de adhesión al código de conducta, con el fin de que la firmen todos los proveedores.

Medidas en relación con los paneles solares y riesgo de trabajo forzoso:

- **Adhesión a la Asociación de la industria de energía solar de Estados Unidos (“Solar Energy Industries Association” o SEIA, por sus siglas en inglés):** en 2023 se ha firmado el compromiso SEIA sobre la oposición de Zelestra al trabajo forzoso en la cadena de valor de los paneles solares, comprometiéndose a contribuir, a garantizarlo y a concienciar a la industria sobre este problema. Con este fin, apoya el desarrollo de un “Protocolo de trazabilidad” liderado por la industria para la cadena de valor solar como una herramienta para identificar la fuente de materias primas.
- **Iniciado procedimiento de adhesión a Solar Power Europe y Solar Stewardship Initiative:** en 2023 Zelestra ha manifestado su compromiso de adherirse a estas iniciativas sectoriales en las que participan los propios fabricantes, con el objetivo de establecer estándares y herramientas comunes que permitan obtener la evidencia objetiva de que en todo el proceso de fabricación de los equipos incorporados en los proyectos llevados a cabo por la Compañía se han respetado los derechos humanos.
- **Envío de formularios a proveedores críticos** (entre ellos aquellos con producción en China) **que incluye requerimientos de información adicional específica relativa de Derechos Humanos**, además de solicitarles una

declaración pública contra el trabajo forzoso y la garantía de que no utilizan polisilicio u otros componentes originarios de la región de Xinjiang.

- Puesta en marcha de un grupo de trabajo multidisciplinar para el seguimiento del riesgo de trabajo forzoso en la cadena de valor de los paneles solares, ahondar en la evaluación de dicho riesgo, así como monitorizar e interpretar la regulación al respecto y plantear, en su caso, medidas adicionales de refuerzo de la debida diligencia de Zelestra a este respecto.





4. Revisión de la efectividad de las medidas

Zelestra entiende que es fundamental revisar periódicamente los riesgos en materia de Derechos Humanos, así como la efectividad de las medidas que adopta, reconociendo que los riesgos pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las operaciones y el contexto operativo. De cara al futuro, la Compañía quiere fortalecer su compromiso en relación con las cuestiones destacadas y los titulares de derechos sobre el terreno, a fin de comprender mejor y centrar los esfuerzos y recursos en aquellas cuestiones que se perciben como de mayor riesgo en cada país. Para ello, Zelestra implementa diversos esfuerzos a fin de revisar la eficacia de las medidas de debida diligencia y de convertirla en un ejercicio continuo y está comprometida con el remedio en caso de que estas medidas de prevención y mitigación hayan podido no ser efectivas y se hayan producido impactos.

- El ejercicio de reevaluación por un experto independiente llevado a cabo en 2023, entre otros, tenía por objeto la revisión de los procesos de Zelestra y las brechas en el sistema que restaran efectividad a las medidas. Por ej., identificó que los mecanismos de queja (medida de prevención y mitigación), no estaban cumpliendo todos los criterios de los PRNU, restándoles efectividad.
- Además, el equipo interdepartamental captura conocimiento interno de varias unidades y funciones de negocios y supervisa la implementación de las medidas.
- Por último, el nuevo proceso de compromiso con los grupos de interés busca establecer una participación significativa y adecuada de dichos grupos y debe servir asimismo para proporcionar aportes sustantivos y revisar, a la luz de ese diálogo, las medidas adoptadas por Zelestra en el marco de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos. Esta consulta a las partes interesadas es muy importante en el sector, debido a las infraestructuras necesarias, la diversidad geográfica de las operaciones de Zelestra y las diferentes etapas del ciclo de vida del proyecto, y sus consiguientes potenciales impactos.



5. Mecanismos de queja

Como resultado de la evaluación independiente, se identificó la necesidad de mejorar y reforzar los mecanismos de queja de la Compañía.

- **Canal Ético:** en 2023 Zelestra ha implementado un canal confidencial que permite tanto a empleados como a terceros comunicar de manera confidencial y anónima cualquier consulta relativa a la aplicación e interpretación del Código Ético y de Conducta o a la normativa externa o interna aplicable, y cualquier incidencia o irregularidad de potencial trascendente que pudiera resultar contraria a lo establecido en el Código Ético y de Conducta o a la normativa aplicable. Todas las quejas recibidas se gestionan de acuerdo con el procedimiento de gestión de informaciones y se reportan periódicamente en el Consejo de Administración.
- **Mecanismos de gestión de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias a nivel operacional o de proyecto (PQRS):** durante las fases de construcción, operación y abandono o desmantelamiento de los proyectos, Zelestra pone a disposición de sus grupos de interés mecanismos para la recepción, atención y tramitación de quejas y comunicaciones a través de diferentes medios, como buzones físicos en espacios de fácil acceso. Todas las comunicaciones recibidas se gestionan

siguiendo un procedimiento de atención que incluye la fase de recepción, análisis e investigación, resolución e implantación de medidas correctivas y comunicación y documentación de las mismas.

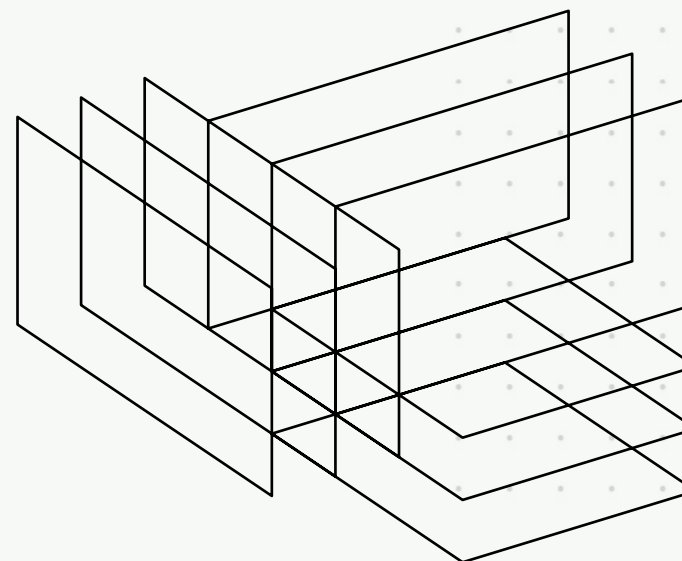
- **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y la discriminación:** a través de este protocolo aplicable a las situaciones de acoso y discriminación que se producen durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo, Zelestra manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso y la discriminación, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En 2023, Zelestra ha recibido 6 denuncias en España, India y Colombia por casos de vulneración de los Derechos Humanos (2 en 2022), todas ellas relativas a situaciones de acoso laboral, que han sido debidamente gestionadas implementando las medidas de mitigación y remedio pertinentes ya mencionadas.

6. Comunicación

Zelestra está comprometido con la transparencia, siendo la comunicación y el reporte de los avances en el sistema de debida diligencia una pieza clave. Asimismo, **como resultado de la evaluación independiente realizada en 2023, Zelestra se ha comprometido a fortalecer la comunicación interna y externa sobre la debida diligencia en Derechos Humanos.**

Como objetivos para los próximos años, Zelestra desea mantener su compromiso con los Derechos Humanos, buscando mejorar la gestión de los riesgos a lo largo de toda su cadena de valor, de forma que pueda honrar dicho compromiso con mayores garantías de cumplimiento.





“El Plan de Acción Social y Desarrollo Sostenible se enfoca en dos ejes estratégicos: acceso a energía limpia y asequible y desarrollo socioeconómico a través de la educación, poniendo especial énfasis en la empleabilidad como factor clave para el desarrollo de las comunidades”

Número de empleados de las comunidades locales



■ España ■ Colombia ■ Chile ■ India ■ Others

Información completa disponible en Anexo I

6.3.5. La relación de Zelestra con las comunidades locales

Zelestra centra su estrategia de crecimiento sostenible en la responsabilidad social, implicando a diversos actores en sus actividades. **La Compañía promueve proyectos variados, como desarrollo social comunitario, voluntariado corporativo, donaciones, y patrocinio social, todos enfocados en crear valor para la sociedad, con especial énfasis en empleo, educación y energía renovable.** Su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social es fundamental en su estrategia empresarial, reflejado en el Plan Estratégico ESG 2021-2026, que se alinea con Políticas generales de sostenibilidad y de acción social. Este plan se centra en la creación de un impacto positivo global, especialmente en las comunidades donde opera Zelestra, alineando acciones sociales con principios globales como el Pacto Mundial, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Plan de Acción Social de Zelestra busca generar un impacto positivo ambiental y social, integrando la contribución social en su actividad de negocio.

Zelestra apoya su estrategia de relaciones comunitarias en tres pilares: Energía, Educación y Empleo (las “Tres Es” de la Acción Social de Zelestra). **La Compañía mantiene una comunicación constante con las**

comunidades cercanas a sus proyectos, integrando prácticas sociales, éticas y sostenibles. Las relaciones comunitarias se basan en el diálogo, el respeto mutuo, la escucha y la cooperación, lo que permite mantener relaciones a largo plazo con las comunidades afectadas por sus actividades. Zelestra colabora estrechamente con autoridades locales y líderes comunitarios para co-diseñar proyectos, aclarar dudas y atender las necesidades emergentes de los habitantes locales.

Por ello, más allá de facilitar energía verde a las comunidades, Zelestra facilita empleo a la población local, de forma directa e indirecta. Cada año, la Compañía trabaja para generar más puestos de trabajo en las comunidades.

Plan de relaciones Comunitarias

Zelestra, a través del Plan de Relaciones Comunitarias (PRC) de cada proyecto, establece las bases sobre las cuales aborda la dimensión social asociada al desarrollo del mismo durante sus etapas de ejecución: desarrollo, construcción, operación y mantenimiento y desmantelamiento. Para ello, tiene en cuenta la normativa local de aplicación y las mejores prácticas internacionales existentes.

Este plan parte de comprender el contexto territorial y los actores que lo integran, respetando siempre la diversidad cultural y particularidades ambientales, estableciendo buenas relaciones con las comunidades, como un buen vecino que respeta y se vincula a los procesos socioculturales de la comunidad.

Para ello, **busca contribuir al desarrollo social y ambiental de las comunidades, al fortalecimiento organizativo, mejorar la competitividad de los territorios, e impulsar el desarrollo económico local**, creando valor y oportunidades para todos los actores de interés, potenciando el empoderamiento de la comunidad, brindando aprendizaje, desarrollando capacidades y facilitando herramientas para que puedan gestionar sus necesidades y proyectos. Para llevar a cabo este plan, Zelestra dota a los proyectos de gestores de relaciones comunitarias. El resultado de este plan es un sistema interactivo de comunicación y participación con las comunidades influenciadas

por la actividad de los parques solares y garantizar su desarrollo social.

Las líneas estratégicas que componen el Plan de Relaciones Comunitarias son las siguientes:

Relacionamiento Comunitario

- Diagnóstico social e identificación de los actores sociales
- Identificación de grupos de interés y mapa de actores
- Identificación y registro de partes interesadas
- Manejo de accesos al proyecto
- Alertas de seguridad por riesgo público

Divulgación De La Información Y Espacios De Participación

- Estrategia de comunicación, divulgación y espacios periódicos de información con las comunidades del Área de Influencia del proyecto, trabajadores, contratistas, instituciones y autoridades locales, durante las tres etapas del proyecto
- Estrategia de participación ciudadana en las comunidades del Área de Influencia, durante las tres etapas del proyecto
- Divulgación e implementación del mecanismo de quejas y solicitud de información interno para los trabajadores y externo para las comunidades, durante las tres etapas del proyecto

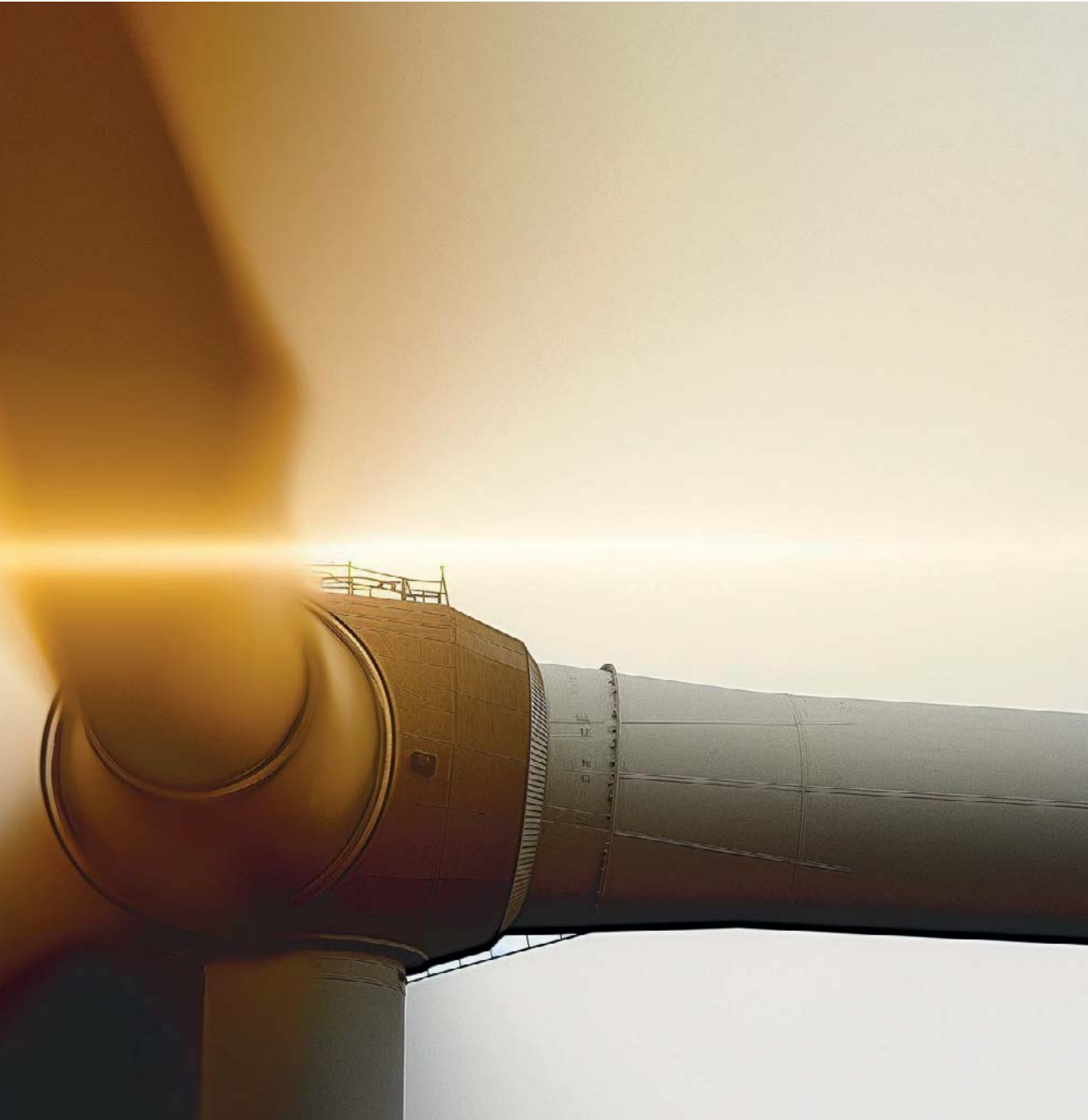
Educación comunitaria y gestión del conocimiento

- Educación ambiental
- Educación cultural y arqueológica
- Plan de formación al Comité de Acompañamiento Ambiental y Social
- Charlas y talleres de inducción a los trabajadores empleados, contratistas y proveedores

Fortalecimiento comunitario

- Apoyo a la economía local
- Generación de empleo
- Mejoramiento a la infraestructura comunitaria
- Generación de capacidades organizativas

Para hacer efectiva esta interacción, **Zelestra cuenta con un canal específico destinado a recibir y gestionar las quejas y/o solicitudes que puedan surgir dentro de las comunidades.** Este canal se establece ya desde las fases de construcción y operación del parque para poder dar voz a las comunidades más allá del cumplimiento con la legislación y los requisitos ambientales, y así poder establecer un sistema de retroalimentación que garantice su rápida atención y respuesta (para más información ir al apartado 3.4. Relación con los grupos de interés).



Durante 2023, Zelestra ha continuado trabajando en su estrategia de gestión y relación con sus principales grupos de interés. Por ello, se está mejorando el procedimiento interno de relación con los diferentes grupos de interés, para asegurar estrategias específicas para cada uno de sus grupos, y en la elaboración de una Política que permita anticipar riesgos y definir medidas de mitigación de los mismos para cada uno de sus grupos de interés (para más información ir al apartado 3.4. Relación con los grupos de interés). Uno de los principales actores identificados en este proceso son las comunidades locales.

Impacto positivo en las comunidades: Energía, Educación y Empleo, las “3 Es” de la Acción Social

A lo largo de 2023 Zelestra ha llevado a cabo múltiples acciones de desarrollo social comunitario, voluntariado corporativo, acciones de patrocinio y donaciones como parte de su ambición de colaboración continua con las comunidades.

En 2023, Zelestra ha impulsado la ejecución de 38 iniciativas de desarrollo social comunitario, 32 de ellas en 6 países en los que opera la Compañía (España, Chile, Perú, Colombia, India y Malasia). Además, a través del apoyo a Fundación EKI, aliado estratégico para canalizar el acceso a energía limpia en proyectos sociales, Zelestra ha contribuido a la puesta en marcha de 6 proyectos de instalaciones solares fotovoltaicas y formación en centros educativos y de salud en África Subsahariana.

“En total, el apoyo y compromiso de Zelestra han tenido un impacto directo en más de 125.000 personas en 8 países”



De todos los proyectos con ejecución en 2023 cabe destacar los siguientes:

1. Chile

Asesoría de Liderazgo Escolar “Colegios que Aprenden”



Ubicación	Pozo Almonte, Chile
Socio local	Enseña Chile
Compromisos	Educación Desarrollo Sostenible
Objetivo	Formar una red de líderes educativos con competencias y habilidades para que todos los niños y niñas tengan la oportunidad de acceder a educación de calidad, sin que su origen determine su futuro.
Contribución total	40.230 €
Beneficiarios directos	220 líderes educacionales
Beneficiarios indirectos	7.700 personas del territorio 3.200 niños y niñas estudiantes
ODS impactados	4 Educación de calidad / 7 Energía asequible y no contaminante / 8 Trabajo decente y desarrollo económico
Duración del proyecto	10 meses

2. Perú

Generación Verde



Ubicación	Tacna, Moquegua y Lima, Perú
Socio local	ODP Jesuitas del Perú
Compromisos	Educación Protección del medioambiente
Objetivo	Generación verde es un programa de educación ambiental que alienta a jóvenes escolares a participar en acciones concretas de protección de su entorno a través del uso de energías renovables, al tiempo que fortalece sus capacidades y habilidades para su futura vinculación laboral con industrias que impulsan el cambio hacia una economía baja en carbono.
Contribución total	32.360 €
Beneficiarios directos	395 estudiantes
Beneficiarios indirectos	1.580 familias de los estudiantes
ODS impactados	4 Educación de calidad / 7 Energía asequible y no contaminante / 9 Industria, innovación e infraestructura
Duración del proyecto	9 meses



3. España

Emergencia por el empleo en Extremadura



Ubicación	Extremadura, España
Socio local	Fundación ADECCO y la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura
Compromisos	Apoyo al empleo Desarrollo socioeconómico
Objetivo	Mejorar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral de 60 personas en riesgo de exclusión social de diversas localidades de Extremadura: diseño de itinerarios de empleo personalizados que incluyen orientación laboral, formaciones, certificaciones y soporte emocional, así como la prospección laboral e intermediación para facilitar su acceso al mercado laboral.
Contribución total	75.000 €
Beneficiarios directos	60 personas en riesgo de exclusión social en Extremadura
Beneficiarios indirectos	Familias de las 60 personas beneficiarias
ODS impactados	1 Fin de la pobreza / 8 Trabajo decente y desarrollo económico
Duración del proyecto	12 meses

4. Malasia

Programa EcoSchools en Kedah: empoderando a los jóvenes de hoy para proteger el planeta del mañana



Ubicación	Sungai Petani, Malasia
Socio local	Fundación Green Growth Asia
Compromisos	Educación Protección del medioambiente
Objetivo	Implantación del programa Eco Escuelas en tres colegios de la región para convertir a la comunidad escolar en actores frente a los desafíos ambientales locales. Es un programa de educación ambiental y sostenibilidad para facilitar a los profesores competencias de educación ambiental y formar a los estudiantes en el respeto y cuidado del medio ambiente. Incluye acciones para reducir las emisiones GEI y los consumos de electricidad y agua en las escuelas.
Contribución total	24.234 €
Beneficiarios directos	707 estudiantes 20 profesores
Beneficiarios indirectos	Familias de los estudiantes y profesores
ODS impactados	1 Fin de la pobreza / 4 Educación de calidad / 7 Energía asequible y no contaminante / 8 Trabajo decente y desarrollo económico
Duración del proyecto	36 meses



Voluntariado corporativo

En 2023, trabajadores de Zelestra han participado en numerosas iniciativas de voluntariado corporativo en España, Chile, Perú e India, destacando las recogidas en la siguiente tabla:

País	Acciones de voluntariado corporativo
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a estudiantes en energías fotovoltaicas dentro del marco del proyecto de Generación Verde
Chile	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de mantas a personas mayores vulnerables • Diseño del contenido educativo para los estudiantes de formación profesional en mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas y acompañamiento a los estudiantes durante sus pasantías en la Compañía
España	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntariado como mentores y formadores en el Proyecto de Emergencia para el empleo en Extremadura • Ayuda en la plantación de vegetación en los márgenes del caudal afectado por la erosión en el proyecto Pizarroso • Organización de un taller infantil sobre energías renovables como parte de la iniciativa ELA Fest a favor de enfermos de ELA
India	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de material y mobiliario escolar a escuelas en la región de Karnataka • Entrega de material y mobiliario de oficina a numerosas instituciones y organismos públicos de la región de Karnataka



En cifras totales, la contribución destinada a voluntariado en 2023 ha sido de 43.303 € (16.734 € en 2022), como refleja la tabla. Además, cabe mencionar el tiempo de los empleados destinado a voluntariado durante las horas pagadas ha sido de 3.541 horas siendo 1.200 horas en 2022.

Contribución total destinada a voluntariado

2022	16.734 €
2023	43.303 €

Tiempo de los empleados destinado a voluntariado

2022	1.200
2023	3.541

Acciones de patrocinio

En 2023, Zelestra ha seguido patrocinando múltiples acciones relacionadas con el deporte, la promoción de los Derechos Humanos, y la inclusión de las personas con discapacidad. Entre las diferentes acciones de patrocinio llevadas a cabo en 2023 se destacan las siguientes:

ELA Fest: Getxo (España)

- Taller sobre energías renovables impartido por voluntarios de Zelestra como parte del programa del festival.
- ODS: 3, 10

Congreso Lo Que De Verdad Importa (LQDVI): Valencia, Madrid, Sevilla y Bilbao (España)

- Promoción de valores humanos universales como la superación, la responsabilidad, el respeto y la solidaridad.
- ODS: 1, 4, 16

Apoyo al deporte educativo e inclusivo Getxo Rugby: Getxo (España)

- Promoción del rugby inclusivo, rugby femenino y rugby de los más pequeños.
- ODS: 3, 4, 5

Alianza con Bizkerre Fútbol Taldea para el apoyo al deporte femenino: Getxo (España)

- Promoción de la igualdad y la inclusión en el deporte.
- ODS: 3, 4, 5

Apoyo al Club Voleibol Motilla: Motilla del Palancar (España)

- Promoción del deporte escolar y al deporte femenino.
- ODS: 3, 4, 5



Donaciones

Zelestra ha realizado en 2023 múltiples donaciones, entre las que destacamos las siguientes:

- Donación en especie de instalaciones solares fotovoltaicas en España e India: durante el año 2023, Zelestra ha donado a centros comunitarios de interés social un total de 7 instalaciones de autoconsumo por valor de 39.622 € y que benefician directamente a más de 17.780 personas. La donación de estas instalaciones está ligada a los indicadores claves de desempeño de la financiación corporativa sostenible obtenida durante 2023.
- Donación en especie de mobiliario escolar y material de oficina en India: demostrando su compromiso por la enseñanza universal y de calidad, Zelestra ha hecho en el estado de Karnataka, India, entrega de mobiliario y material escolar a varias escuelas cercanas a los parques solares que la Compañía tiene en esa región, así como de equipamiento para mejorar las condiciones de trabajo de instituciones de servicios públicos como estaciones de policía o de bomberos.

“Zelestra está comprometida con la generación de impacto positivo en las comunidades locales, impulsando su desarrollo socioeconómico a través de la energía, la educación y la promoción de empleo verde”



Anexos



7.1. Anexo I: Información cuantitativa – Tablas Ley 11/2018

Resultado antes de impuestos por país (miles de €)

País	2022	2023
España	43.089	73.585
India	(1.283)	3.354
Chile	(11.568)	(2.832)
Malasia	1.789	695
Perú	14.571	9.699
Colombia	(1.932)	(15.605)
USA	(1.354)	(1.409)
Singapur	(14)	(533)
Uruguay	368	(89)
Italia	(7)	58
Ecuador	-	(43)
Alemania	-	(11)
Portugal	-	(3)
Ajustes consolidación	(22.366)	(42.424)
TOTAL	21.293	24.442

Impuestos sobre beneficios por país (miles de €)

País	2022	2023
España	119	4.118
India	266	142
Chile	178	32
Malasia	11	0
Perú	0	0
Colombia	2.821	0
Uruguay	0	0
TOTAL	3.395	4.292

Energía consumida en plantas

Consumo de energía (KWh)	Electricidad	2021	2022	2023
		4.269.548	4.490.969	6.138.118

Energía consumida en oficinas

Consumo de energía (KWh)	Electricidad	2021	2022	2023
		239.922	241.936	334.058



Energía consumida en oficinas

	Tipo de emisiones	2021	2022	2023
Alcances (tCO ₂)	Total emisiones Alcance 1 (directa)	669	1.466	4.708
	Total emisiones Alcance 2 (indirecta)	1.953	105	0
	Total emisiones Alcance 3 (indirecta)	106.295	244.638	226.325
	TOTAL	108.917	246.209	231.033

Consumo de agua en plantas

	Tipo de agua	2021	2022	2023
Consumo de agua (l)	Agua industrial	10.956.093	12.181.472	21.479.993
	Agua embotellada	147.036	204.711	832.296
	Agua de red	0	449.588	435.247
	TOTAL	11.103.129	12.835.771	22.747.536

En las oficinas existen dos tipologías de consumo de agua. Por un lado, el agua embotellada para consumo humano y, por otro, el agua proveniente de red.

Consumo de agua en oficinas

	Tipo de agua	2021	2022	2023
Consumo de agua (l)	Agua embotellada	8.406	12.283	25.230
	Agua de red	108.880	130.960	250.011
	TOTAL	117.286	143.243	226.325

Consumo de materias primas

	Materia prima	2021	2022	2023
Materias primas (Kg)	Toner	2	0,4	3
	Pilas	11	5	7,7
	Papel y cartón	3.858	1.415	435.247

Residuos producidos en las plantas

	Tipo de residuo	2021	2022	2023
Residuos peligrosos (Kg)	Aceites usados	61	18	2.092
	Paños y material absorbente contaminados	68	62	2.611
	Contenedores contaminados	106	1.604	3.519
	Suelo contaminado	230	591	1.675
	Aerosoles	101	128	668
	Otros residuos peligrosos	193	585	224



Generación de residuos no peligrosos

	Tipo de residuo	2021	2022	2023
Residuos no peligrosos (Kg)	Residuos líquidos (l)	87.499	56.994	162.014
	Residuos vegetales (Kg)	2.696.642	1.294.754	10.715.857
	Residuos sólidos urbanos (Kg)	61.698	22.013	368.455
	Papel y cartón (Kg)	123.673	72.332	324.700
	Madera (Kg)	323.690	740.128	1.882.373
	Plástico (Kg)	55.808	28.617	126.862
	Chatarra (Kg)	16.571	37.217	209.140
	Mix de residuos (Kg)	251.750	4.754	224.328
	Módulos defectuosos (Kg)	25.599	54.664	12.162
	Restos de hormigón (Kg)	74.900	5.237	1.541.837
	Otros residuos no peligrosos (Kg)	8	2.543	7.240

Residuos producidos en las oficinas

Residuos peligrosos (Uds)	Tipo de residuo	2021	2022	2023
	Fluorescentes	0	16	175

Residuos producidos en las oficinas

	Tipo de residuo	2021	2022	2023
Residuos no peligrosos (Uds)	Residuos sólidos urbanos	41.808	48.664	90.456
	Aparatos Electrónicos	56	60	84
	Plástico, envases y latas	1.944	567	5.262
	Escombros	0	4.060	11.009

El relevante aumento de escombros producidos en 2023 procede de las obras de adecuación de un nuevo módulo de oficinas en Sevilla y las obras realizadas para la apertura de la nueva oficina de Madrid.



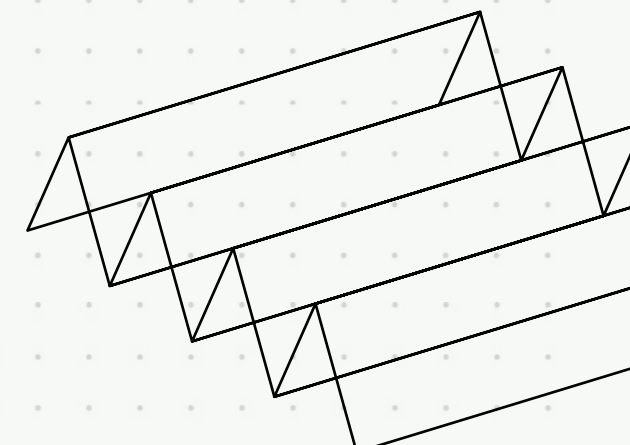
Número de accidentes* de trabajo por sexo

	2021			2022			2023		
	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL
Hombres	4	8	12	3	12	15	3	35	38
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	3	3
TOTAL	4	8	12	3	12	15	3	38	41

*Accidentes con baja y sin baja (no se considera los accidentes in itinere)

Número de enfermedades profesionales por sexo

	2021			2022			2023		
	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0





Número de accidentes mortales por sexo

	2021			2022			2023		
	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Índice de frecuencia por sexo*

	2021			2022			2023		
	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL
Hombres	10,55	4,18	5,71	7,18	12,04	10,51	2.52	10.57	8.85
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	9.45	4.91
TOTAL	7,92	4,11	5,22	5,21	11,42	9,10	1.84	10.46	8.30

I.G: número días perdidos/ 1000 h trabajadas



Índice de frecuencia por sexo*

	2021			2022			2023		
	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL	Zelestra	Contratistas	TOTAL
Hombres	0,05	0,03	0,03	0,12	0,17	0,16	0,13	0,10	0,11
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0,03	0,01
TOTAL	0,04	0,03	0,03	0,09	0,16	0,14	0,09	0,09	0,09

I.G: número días perdidos/ 1000 h trabajadas

Consumo de agua en plantas

Número de horas	2021	2022	2023
Personal directivo	390	63	13
Profesionales técnicos y similares	4.816	2.705	3.506
Personas de servicios corporativos y similares	657	5.810	4.472
TOTAL	5.863	8.578	7.991

Número de despidos por sexo

Número de horas	2022	2023
Hombres	2	11
Mujeres	3	2
TOTAL	5	13





Tasa de rotación

Tasa de rotación (%)	2022	2023
Voluntaria	14%	13%
TOTAL	17%	16%

Número de empleados a cierre de año por sexo

Número de horas	2021	2022	2023
Hombres	198	366	495
Mujeres	68	133	198
TOTAL	266	499	693

Número de empleados a cierre de año por edad

Número de horas	2021	2022	2023
Menores de 30	67	116	160
Entre 30 y 50	181	340	472
Mayores de 50	18	43	61
TOTAL	266	499	693

Número de empleados a cierre de año por edad

País	2021	2022	2023
España	155	362	512
Chile	55	40	45
India	24	26	30
Malasia	12	9	8
Uruguay	3	-	-
Colombia	3	34	59
Perú	11	11	11
Italia	0	15	16
Ecuador	0	0	2
Estados Unidos	3	2	10
TOTAL	266	499	693

Número de empleados a cierre de año por categoría profesional

Número de empleados	2021	2022	2023
Personal directivo	14	7	9
Profesionales técnicos y similares	146	288	386
Personal servicios corporativos y similares	106	204	298
TOTAL	266	499	693



Número de empleados a cierre de año por contrato

Número de empleados	2021	2022	2023
Contratos indefinidos	226	411	565
Contratos temporales	13	42	83
Contratos por obra	24	40	45
Contratos en prácticas	3	6	0
TOTAL	266	499	693

Número de empleados a cierre de año por tipo de jornada

Número de empleados	2021	2022	2023
Jornada tiempo completo	264	495	633
Jornada parcial	2	4	60
TOTAL	266	499	693

Número de incorporaciones a cierre de año por sexo

Número de incorporaciones	2022	2023
Hombres	81	227
Mujeres	206	86
TOTAL	287	313



Promedio de empleados por tipo de contrato

Promedio de contratos	2021				2022				2023			
	Indefinidos	Temporal	Por obra	En prácticas	Indefinidos	Temporal	Por obra	En prácticas	Indefinidos	Temporal	Por obra	En prácticas
Sexo												
Hombres	147	22	23	0	198	28	20	3	371	55	46	1
Mujeres	57	2	8	2	78	5	8	0	144	14	14	1
Edad												
18-30	43	10	8	2	53	11	5	3	86	14	8	2
31-50	148	14	19	0	201	17	19	0	371	45	45	0
>51	12	0	4	0	22	5	4	0	58	10	7	0
Categoría profesional												
Personal directivo	14	0	0	0	6	0	0	0	9	0	0	0
Profesionales técnicos y similares	122	5	13	1	173	6	13	1	318	14	21	1
Personal servicios corporativos y similares	68	19	18	1	96	27	15	2	188	55	39	1



Promedio de empleados por tipo de jornada

Promedio de contratos	2021		2022		2023	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Sexo						
Hombres	192	1	249	0	471	3
Mujeres	66	1	89	2	157	15
Edad						
Menores de 30	63	1	72	0	109	2
Entre 30 y 50	179	1	236	2	448	13
Mayores de 50	16	0	30	0	71	3
Categoría profesional						
Personal directivo	14	0	7	0	9	0
Profesionales técnicos y donsimilares	140	0	193	0	347	7
Personal servicios corporativos y similares	104	2	138	2	272	11



Remuneración media por edad

Euros (€)	2021	2022	2023
18-30	23.150	32.148	35.416
31-50	38.987	39.381	45.705
>51	33.021	47.195	53.728

Remuneración media por categoría profesional

Euros (€)	2021	2022	2023
Personal directivo	100.942	224.872	287.163
Profesionales técnicos y similares	42.177	46.710	50.222
Personal servicios corporativos y similares	17.616	21.006	53.728

En 2023, la retribución media de los consejeros no ejecutivos ha sido de 57.142 € anuales (40.000 euros en 2022). Este dato no se desglosa por sexo para preservar la confidencialidad de las retribuciones dado que hay una sola mujer en este colectivo. Tampoco se publican datos relativos a la retribución media de los consejeros ejecutivos por solo haber un miembro de esta categoría. No se desglosa la retribución media de la Alta Dirección por sexo para preservar la confidencialidad de las retribuciones dado que hay una sola mujer en este colectivo.

Brecha salarial*

2023	Mujeres	Hombres	Total	Brecha
Personal servicios corporativos y similares	63	235	298	9%
Personal directivo	1	8	9	*
Profesionales técnicos y similares	134	252	386	-14%
TOTAL	198	495	693	-4%

* Plantilla a 31 de diciembre. Se incluye salario bruto fijo y variable anual previsto en €. La fórmula para la brecha salarial es ((Promedio Mujer-Promedio Hombre) / Promedio Hombre), expresado como porcentaje.

2022	Mujeres	Hombres	Total	Brecha
Personal servicios corporativos y similares	44	160	204	2%
Personal directivo	1	6	7	*
Profesionales técnicos y similares	88	200	288	-10%
TOTAL	133	366	499	-5%

Tanto en 2022 como en 2023, la brecha salarial del personal directivo no se desglosa para preservar la confidencialidad de las retribuciones dado que hay una sola mujer en este colectivo.

2021	Mujeres	Hombres	Total	Brecha
Personal servicios corporativos y similares	14	92	106	1%
Personal directivo	4	9	13	-15%
Profesionales técnicos y similares	50	97	147	-2%
TOTAL	68	198	266	16%



Número de empleados de las comunidades locales

País	2021	2022	2023
España	149	344	490
Chile	42	44	45
India	24	26	28
Malasia	12	8	8
Uruguay	3	-	-
Colombia	2	28	55
Perú	11	11	11
EE.UU	3	1	9
Italia	NA	NA	16
Ecuador	NA	NA	2
TOTAL	246	462	664

Contribuciones totales a acción social

Contribuciones (€)	2022	2023
Iniciativas de desarrollo comunitario	618.215 €	407.990 €
Donaciones caritativas	29.380 €	142.542 €
Actividades de patrocinio	24.235 €	37.693 €
Préstamos de impacto social	210.000 €	350.000 €
TOTAL	881.830 €	938.225 €

Contribuciones (€)	2022	2023
Contribuciones en efectivo	759.539 €	756.061 €
Contribuciones en especie	122.291 €	182.164 €
TOTAL	881.830 €	938.225 €

Inspecciones realizadas a proveedores

Número de inspecciones	2022	2023
Número de inspecciones realizadas	64	125
Resultado de las inspecciones	FAVORABLE	FAVORABLE
Calificación (%)	100	96