

MEMORIA DE **2024** SOSTENIBILIDAD

EDIFICACIÓN LOGÍSTICA,
INDUSTRIAL Y TERCIARIA, S.L.

Llevamos años confiando en un **modelo de negocio que cree valor compartido** entre todos los grupos de interés para contribuir al progreso y bienestar **económico, social y medioambiental**. Creemos que para que la organización prospere a largo plazo, el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad también debe prosperar.

El objetivo de elaborar esta memoria de sostenibilidad ha sido triple. Por un lado, **documentar y comunicar nuestro compromiso con la sostenibilidad**, poniendo de manifiesto los objetivos alcanzados, los recursos que hemos dedicado a conseguirlos, y la firme promesa de seguir mejorando.

Por otro lado, nos sirve de **guía en materia de sostenibilidad** para realizar un análisis a nivel interno que nos permite ser conscientes de lo que hemos podido conseguir y establecer nuestro margen de mejora.

Por último, esta memoria de sostenibilidad es una **carta de presentación de ELIT** ya que ofrece una visión multidisciplinar de la empresa, permitiendo a nuestros grupos de interés conocer mejor nuestro compromiso con la responsabilidad social.

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

2-22

Estimados grupos de interés:

Me complace presentar la Memoria de Sostenibilidad 2024 de ELIT, un ejercicio de reflexión y transparencia sobre nuestro desempeño y nuestro compromiso con una forma de construir que va más allá de lo técnico: una construcción con sentido, con impacto positivo y con futuro.

Este último año nos ha demostrado que nuestra actividad, en un entorno cambiante y cada vez más exigente, debe estar guiada no solo por la eficiencia y la innovación, sino también por la capacidad de entender lo que nuestro entorno necesita. En ELIT seguimos escuchando con atención a nuestros clientes, colaborando estrechamente con nuestros equipos en obra, y anticipando soluciones que respondan a los nuevos desafíos ambientales y sociales.

Uno de los ejes fundamentales de nuestra estrategia de sostenibilidad es avanzar en la integración de buenas prácticas que reduzcan nuestra huella ambiental. En 2024 hemos consolidado importantes avances en materia de gestión de residuos, incrementando significativamente el porcentaje de valorización mediante la reutilización de materiales y el uso de canales de reciclaje especializados. Este resultado no sería posible sin la implicación activa de quienes trabajan día a día aplicando con rigor nuestras políticas de gestión ambiental.

Por otro lado, seguimos impulsando mejoras en la eficiencia energética, la movilidad sostenible y la digitalización de procesos. En cada una de estas áreas nos mueve una actitud de mejora continua, de exploración, de ir más allá con lo que ya funciona, preguntándonos cómo podemos hacerlo mejor. Esta forma de pensar está profundamente arraigada en la cultura de ELIT, y es lo que nos permite adaptarnos, innovar y crecer con coherencia.

En el plano humano, nuestro mayor activo sigue siendo el equipo. Fomentamos una cultura basada en la confianza y el diálogo, donde cada persona aporta lo mejor de sí en un entorno seguro, estimulante y colaborativo. En este sentido, el cuidado de las personas y la promoción del desarrollo profesional han seguido siendo una prioridad durante este ejercicio.

Publicar esta memoria es también una muestra de nuestra voluntad de rendir cuentas, de compartir con honestidad tanto lo logrado como los retos pendientes, y de seguir avanzando con responsabilidad hacia un modelo de empresa que aporte valor no solo económico, sino también social y ambiental.

Gracias a todas las personas que forman parte de este proyecto: profesionales, colaboradores, clientes y comunidades. Con vuestro apoyo seguimos construyendo una empresa más sólida, más consciente y más preparada para contribuir activamente a un futuro más sostenible.

Atentamente,

Javier García Bellvert

Director General

Edificación Logística, Industrial y Terciaria, S.L. (ELIT)

ACERCA DE ESTA MEMORIA

2-1, 2-2, 2-3 6 2-5

Datos de la compañía

Razón Social: Edificación logística, industrial y terciaria, S.L. (en adelante ELIT)

Domicilio Social y Fiscal: Av. de las Cortes Valencianas, 58, edificio Sorolla Center, Oficina 805 - 46015 Valencia.

La empresa opera en España.

Período de reporte y frecuencia

Coincide con el período de reporte de las cuentas anuales, es decir, recoge la información comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Se presenta la memoria de sostenibilidad con periodicidad anual

Perímetro de la Memoria

Incluye toda la actividad y obras de la empresa ELIT.

Metodología del informe

La memoria de sostenibilidad se ha elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI y recoge información sobre los impactos en la economía, el medio ambiente y las personas de la actividad de la empresa ELIT con el objetivo de ofrecer transparencia en lo relativo a cómo nuestra organización contribuye al desarrollo sostenible.

No ha sido solicitada su verificación externa

Cambios significativos

Con respecto al año anterior se presenta la memoria siguiendo el formato GRI

Autor del informe:

Área de Staff de ELIT.

Más información

Para cuestiones de tipo general sobre este informe pueden dirigirse a info@elit-sl.com

Fecha de publicación: Mayo 2025

ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	3
ACERCA DE ESTA MEMORIA	4
1. LA EMPRESA	
1.1. PRESENTACIÓN ELIT	1
1.2 MODELO DE NEGOCIO	2
1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	3
1.4 ACTIVIDADES Y CADENA DE VALOR	5
2. MATERIALIDAD	
2.1 GRUPOS DE INTERÉS	6
2.2 TEMAS MATERIALES	7
2.3 ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS	8
3. AMBIENTAL	
3.1 RESIDUOS	10
3.1.1 GESTIÓN DE LOS RESIDUOS EN ELIT	10
3.1.2 RESIDUOS GENERADOS	12
RESIDUOS OFICINA	12
RESIDUOS COCHES DE EMPRESA	13
RESIDUOS OBRA	14
3.1.3 RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN	16
3.1.4 RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	18
3.1.5 ACCIONES IMPLANTADAS: CONCURSO MEDIOAMBIENTE	19
PREMIOS MEDIOAMBIENTE OBRAS	19
3.2. CONSUMO ENERGÉTICO	21
3.2.1 OBTENCIÓN Y CÁLCULO DE DATOS	21
3.2.1.1. CONSUMO ELÉCTRICO OFICINA	21
3.2.1.2 CONSUMO ELÉCTRICO EN OBRA	21
3.2.1.3 CONSUMO DIESEL	22
3.2.2 HOMOGENEIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS	23
3.2.2.1 CONSUMOS ENERGÉTICOS INTERNOS TOTALES	23
3.2.2.2 CONSUMOS ENERGÉTICOS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN	24
3.2.2.3 INTENSIDAD ENERGÉTICA	24
3.3. EMISIONES	25
3.3.1. CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO 2023	25
3.3.2. INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI	26
3.3.3. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI	26
3.4. PROYECTO COMPENSACIÓN CO2	27

4. SOCIAL

4.1 EL EQUIPO	28
4.2 EMPLEO: ATRACCIÓN DEL TALENTO Y EMPLEO DE CALIDAD	30
4.2.1 CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN PLANTILLA	30
4.2.2 PRESTACIONES Y PERMISO PARENTAL	32
4.3 FORMACIÓN	33
4.3.1 HORAS DE FORMACIÓN Y PROGRAMAS	33
4.3.2 DESARROLLO PROFESIONAL	36
4.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	37
4.4.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST	37
4.4.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y SERVICIOS DE SALUD	38
4.4.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	38
4.4.3.1 ELIT RESPONDE	38
4.4.3.2 REUNIONES DE SEGURIDAD EN OBRA	39
4.4.3.3 REUNIONES DE SEGURIDAD DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	39
4.4.4 FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	39
4.4.4.1 FORMACION	39
4.4.4.2 CONCIENCIACIÓN	40
CORREOS PERIÓDICOS INFORMACIÓN PRL	40
ELIT COMPARTE	40
PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA	41
4.4.5 ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD	42
4.4.6 BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS	44
5. GOBIERNO	
5.1 DESEMPEÑO ECONÓMICO	46
5.2 COMPRAS SOSTENIBLES	47
5.2.1 CADENA DE SUMINISTRO	47
5.2.2 GESTIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA CADENA DE SUMINISTRO	48
5.2.3 COLABORADORES FIDELIZADOS	48
5.2.4 SISTEMAS DE HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE COLABORADORES	50
5.3. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO.	50
CONCLUSIÓN	

1. LA EMPRESA

1.1. PRESENTACIÓN ELIT 2-6

ELIT es una empresa constructora con sede en Valencia (Comunidad Valenciana, España) que centra su núcleo de actividad en el Sector de la Construcción de edificios no residenciales para uso industrial, terciario y logístico en la Comunidad Valenciana.

En cuanto a nuestros orígenes, se remontan hacia el año 2007, cuando un grupo de profesionales procedentes de otras empresas del sector deciden juntarse y fundar la constructora ELIT dentro del grupo PAVASAL, con la principal finalidad de cubrir una tipología de obra hasta la fecha desconocida dentro del Grupo como es la industrial, consiguiendo con ello un beneficio mutuo.

Por lo que se refiere a PAVASAL, sus orígenes son más antiguos, y se remontan a finales del siglo XIX, con la apertura de diversas destilerías de alquitrán de hulla destinado al pavimentado de carreteras. En torno a medio siglo después, en 1943 se funda la compañía Pavimentos de Asfalto y Alquitrán, misma empresa que en el año 96 pasaría a cambiar su denominación social por la que hoy se conoce como Pavasal Empresa Constructora S.A.

Dicho grupo engloba diversas empresas a destacar estas 6 empresas relacionadas con la actividad de construcción: PAVASAL, PAVENER, PAVAPARK, EDIFESA, PAVAGUA y ELIT.



Infografía empresas del grupo PAVASAL [Fuente: Pavasal Empresa Constructora SA]

1.2 MODELO DE NEGOCIO

2-22 & 2-23

Antes de entrar de lleno con la memoria de sostenibilidad 2024, queremos dejar constancia de uno de los pilares que consideramos fundamentales para alcanzar el éxito en la organización: nuestro modelo de negocio. Somos conscientes de la importancia que tiene desarrollar nuestra actividad a partir de un modelo de negocio que cree valor compartido entre todos nuestros grupos de interés.

La **Creación de Valor Compartido (CVC)** es un modelo de negocio que defiende que para que una organización prospere a **largo plazo**, el **entorno** en el que se desarrolla esa organización también debe prosperar. Explica cómo las empresas pueden crear ventajas competitivas, que a su vez se traducirán en **mejores resultados** para la organización, a través de acciones que abordan los principales **desafíos a nivel social y medioambiental**.

En este modelo de negocio se transmite cómo las empresas pueden lograr ventajas competitivas, que a su vez se traducirán en mejores resultados para la organización, a través de acciones que abordan los principales desafíos a nivel social y medioambiental. Y es que en ELIT estamos convencidos que para realmente generar valor como empresa, debemos no solo fijarnos en el valor económico como empresa, sino aportar un valor compartido a nuestros clientes, colaboradores, personas, sociedad y medio ambiente.

- **Creación de valor compartido con el cliente:** buscamos establecer relaciones a largo plazo basadas en la confianza mutua apoyándonos en nuestros valores estratégicos.
- **Creación de valor compartido con los colaboradores:** establecemos con nuestros colaboradores, del mismo modo que con nuestros clientes, relaciones estables en tiempo y confiables de modo que se generen sinergias para el beneficio mutuo.
- **Creación de valor compartido con las personas:** una de nuestras principales ventajas competitivas es la implicación y compromiso de nuestro equipo. Nuestro compromiso con el desarrollo profesional y bienestar personal de las personas que forman parte de la empresa ha sido una de las principales prioridades.
- **Creación de valor compartido con la sociedad:** desde las diferentes empresas del Grupo Pavasal favorecemos el intercambio de conocimiento entre el mundo de la empresa y otros colectivos como Universidades y Asociaciones.

- **Creación de valor compartido con el medio ambiente:** Nuestro sentido de la responsabilidad, nos ha llevado a marcar como una de las principales prioridades el respeto y cuidado del medioambiente en nuestro ámbito de actuación.

Con todo ello, y en base a esta filosofía, desde ELIT tratamos de aportar valor a todas nuestras partes interesadas, desde nuestros clientes y proveedores, hasta las personas empleadas y la propia sociedad, para así estar seguros de ofrecer un buen servicio a la vez que garantizamos la salud y bienestar de la plantilla y de quienes nos rodean.



Gráfico modelo de negocio de ELIT, de Creación de Valor Compartido [Fuente: Elaboración propia]

1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES 2-23

En cuanto al propósito, misión, visión y valores, ELIT imprime aquí también su espíritu de superación, emprendedor y cooperativo.

PROPÓSITO	¿para qué?	Ofrecemos servicios en edificación industrial, logística y terciaria que creen valor compartido con todos nuestros grupos de interés para contribuir al progreso y bienestar económico, social y medioambiental.
VISIÓN	¿hacia dónde?	Queremos ser la empresa de referencia en la edificación logística, industrial y terciaria para acompañar a nuestros clientes en el crecimiento sostenible mediante relaciones basadas en la confianza mutua, la profesionalidad y la mejora

continua, creando para ello un entorno laboral orientado al desarrollo de nuestro equipo y colaboradores ofreciendo así respuestas adaptadas a las expectativas de cada cliente.

MISIÓN

¿qué
hago?

Hacemos realidad los proyectos de nuevas instalaciones de nuestros clientes dando respuesta a sus necesidades para desarrollar su actividad de manera eficiente, confortable, segura y saludable.

VALORES

¿cómo?

Curiosidad, Empatía, Transparencia, Responsabilidad

Tal y como vemos en el recuadro anterior, uno de los principales pilares que fundamentan el éxito de ELIT, son los valores sobre los que la organización asienta la base de su filosofía. Constituyen la forma que tenemos de canalizar, llevar a la práctica y plasmar en nuestra actividad y forma de trabajar tanto nuestra misión como nuestra visión. Hemos seleccionado 4 que especialmente consideramos que nos representan y nos ayudan a llevar a cabo nuestro modelo de negocio.

Dichos valores son:

- **Curiosidad.** Las personas que conformamos el equipo buscamos nuevas experiencias profesionales que nos permitan seguir aprendiendo y nos involucramos de forma activa en actividades originales compartiendo nuestro conocimiento y cualquier innovación que aporte valor a nuestros grupos de interés.
- **Empatía.** Nos ponemos en el lugar de nuestros compañeros/as, clientes y colaboradores para llegar a acuerdos. Tenemos en cuenta la forma de ser de nuestros interlocutores y nos esforzamos por entender su punto de vista. No damos por hecho que tenemos razón.
- **Transparencia.** Nos genera satisfacción establecer relaciones basadas en la confianza mutua, la profesionalidad y la mejora continua. Compartimos la información necesaria con nuestros diferentes grupos de interés para garantizar la participación e implicación conjunta en la realización de cada uno de nuestros proyectos..
- **Responsabilidad.** Somos prudentes y cuidadosos/as de modo que sólo hacemos o decimos aquello para lo que realmente estamos preparados/as pues nuestra misión es responder a las expectativas legítimas que nuestros grupos de interés han depositado sobre nosotros.



Gráfico de nuestros principales valores en ELIT [Fuente: Elaboración propia]

1.4 ACTIVIDADES Y CADENA DE VALOR 2-6

ELIT centra su núcleo de actividad en el Sector de la Construcción de edificios no residenciales para uso industrial, terciario y logístico. Durante el ejercicio 2024, en ELIT hemos mantenido una estructura estable y alineada con nuestro modelo de gestión y nuestra actividad se ha desarrollado exclusivamente en la Comunidad Valenciana.

Para el desarrollo de los trabajos, ELIT se ha apoyado en una combinación de personal propio y red de colaboradores externos. A cierre de 2024, la plantilla estaba compuesta por 48 personas, con perfiles técnicos y de gestión vinculados principalmente a la contratación, producción y staff para dar soporte interno. Esta estructura se complementa con una red estable de colaboradores especializados, cuya participación se adapta a las características de cada proyecto.

La cadena de valor incluye tanto la fase de estudio, planificación técnica como la ejecución, control de calidad, gestión ambiental y cierre de obra. Todas las actuaciones están integradas dentro del sistema de gestión de la empresa, certificado según ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. A lo largo del proceso se aplican criterios orientados a la sostenibilidad y la eficiencia, entre los que destacan la correcta segregación de residuos, el uso de medios digitales para la gestión documental, la incorporación de medidas de eficiencia energética y la colaboración con gestores autorizados.

En cuanto a la relación con proveedores, durante 2024 se ha trabajado con una media de más de 150 empresas, predominando aquellas de ámbito local.

No se han producido cambios significativos en la actividad, estructura o modelo de gestión respecto al ejercicio anterior.

2. MATERIALIDAD

2.1 GRUPOS DE INTERÉS 2-29

Las relaciones con los distintos grupos de interés son un aspecto clave en ELIT. Por ello, desde el año 2010, cuando se implantó el SGI de Elit, nuestros grupos de interés se identifican, analizan y actualizan para disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas.

Elit dispone de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés identificado. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Consideramos que los grupos de interés más relevantes y que más impactan en su actividad son: Pavasal, Plantilla, Clientes, Colaboradores y Sociedad. A continuación se detallan los canales de comunicación utilizados con cada uno de ellos:

Pavasal:

- Informes mensuales
- Reuniones mensuales Consejo de administración

Plantilla:

- Encuestas de clima laboral global.
- Reuniones interdepartamentales con la dirección
- Presentaciones informativas con el gerente
- Elit Responde
- Encuestas sostenibilidad

Clientes:

- Catálogo, visitas y reuniones periódicas.
- Reuniones durante la realización de la obra
- Encuesta de satisfacción
- Encuestas sostenibilidad

Colaboradores:

- Encuestas de evaluación de Colaboradores.
- Reuniones durante la realización de la obra
- Encuestas sostenibilidad

Sociedad:

- Redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio.
- Noticias
- Asociaciones

2.2 TEMAS MATERIALES 3-1

Elit identifica sus asuntos materiales a través de un “Estudio de doble materialidad”. Éste nos permite conocer los asuntos relevantes y alinearlos con la estrategia de negocio, identificando las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

El estudio de materialidad se realiza con una periodicidad bienal. El último estudio se realizó en el ejercicio 2023 y se ha realizado una actualización a principios de 2025

Partiendo de la siguiente información:

- Listado de temas identificados en las normas ESRS y GRI
- Memorias de sostenibilidad de empresas del sector
- Informes de análisis externo e interno de Elit
- Análisis de materialidad de Elit de 2023

Se identifica un listado de temas de sostenibilidad que podrán ser relevantes para ELIT. La lista se articula en tres dimensiones (ambiental, social y gobierno) y recoge cuestiones relacionadas con la sostenibilidad con potencial para generar retos y oportunidades en ELIT.

Una vez identificados los temas potencialmente materiales, el siguiente paso es la evaluación de la importancia (priorización) de éstos considerando el peso relativo que tienen para el negocio y para cada uno de los grupos de interés externos.

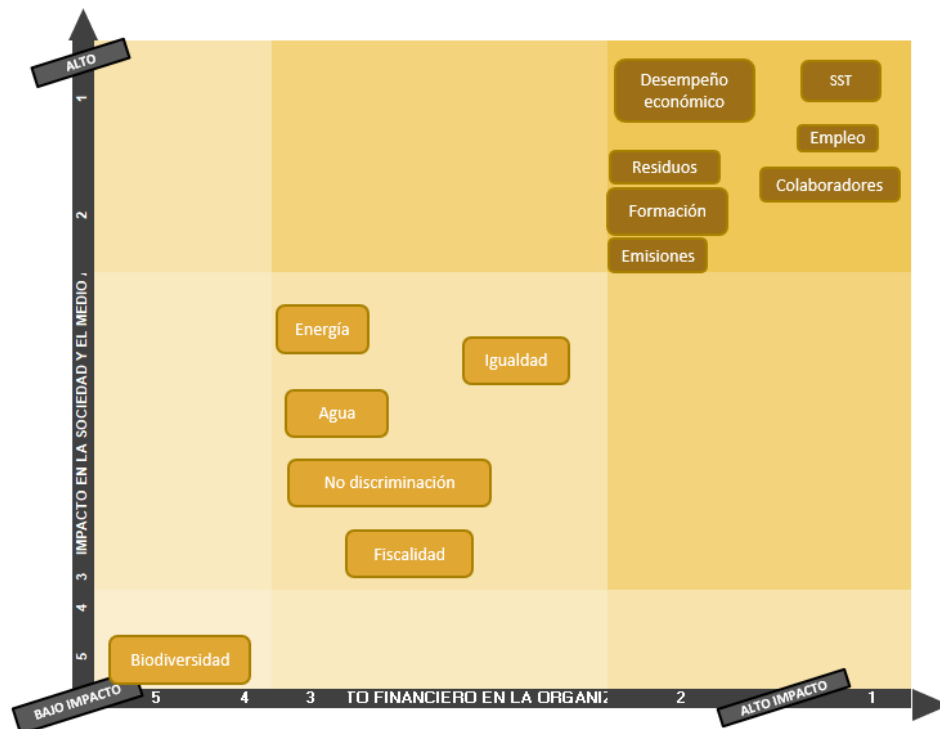
La priorización de asuntos materiales se realizará aplicando el concepto "doble materialidad" que aparece recogido en los Estándares europeos de Informes de sostenibilidad ESRS, donde se analizan, por un lado, los Impactos de la empresa en temas de sostenibilidad y, por otro, se valoran cómo afectan estos temas en los resultados de la empresa.

Para su realización se combina una visión tanto interna como externa. Las consultas en 2025 se han realizado mediante encuesta a los grupos de interés de dirección y plantilla, así como una selección de los principales clientes y colaboradores, por ser los grupos de interés más relevantes.

Este proceso nos permite identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) más relevantes tanto para ELIT como para sus grupos de interés.

2.3 ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS 3-2

Para identificar qué temas son materiales, se designan los umbrales de categorización. Una vez evaluados, los resultados se han corregido con los resultados de las encuestas a los grupos de interés.



Matriz Doble materialidad ELIT 2025 [Fuente: Elaboración propia]

De esta forma, en 2025 hemos seleccionado los 7 asuntos prioritarios en ELIT:

GOBERNANZA:

- Desempeño económico (GRI 201)
- Prácticas de Compras (GRI 204)

MEDIOAMBIENTE:

- Residuos (GRI 306)
- Emisiones y cambio climático (GRI 305)

PERSONAS:

- Empleo: atracción del talento y empleo de calidad (GRI 401)
- Salud y seguridad en el trabajo: para empleados y subcontractistas (GRI 403)
- Formación y educación (GRI 404)

Con respecto a los temas seleccionados con anterioridad en 2025, se ha mantenido el de Seguridad y Salud en el trabajo, empleo de calidad, residuos y emisiones, se ha añadido el de Formación, Prácticas en Compras y Desempeño económico y se ha eliminado Igualdad.

3. AMBIENTAL



Nuestro sentido de la responsabilidad nos ha llevado a marcar como una de las principales prioridades el respeto y cuidado del medioambiente en nuestro ámbito de actuación. Conseguir ventajas competitivas proponiendo soluciones más eficientes a nivel energético, nos permite contribuir de forma activa al cuidado y respeto medioambiental. Del mismo modo, alineando nuestra forma de trabajar con el objetivo de la reducción del impacto ambiental hemos conseguido establecer procesos de trabajo más eficientes y respetuosos con nuestro entorno.

La política ambiental de ELIT se materializa a través del Sistema de Gestión Integral, que garantiza la correcta gestión de los riesgos y oportunidades de naturaleza ambiental, así como la mejora continua de su desempeño. Este sistema de gestión ambiental está basado en la norma UNE-EN 14001.

Para asegurar el mantenimiento y la mejora continua de este SGI, el Departamento de Planificación realiza auditorías internas a los distintos departamentos y las obras en ejecución y además, anualmente, la entidad certificadora AENOR realiza una auditoría externa de seguimiento o renovación de los sellos.

Durante el año 2024, el Departamento de Planificación Estratégica de ELIT realizó auditorías internas en el 80% de las obras en ejecución donde se revisó el cumplimiento de los requisitos medioambientales de nuestro SGI, así como la evaluación del cumplimiento legal.

3.1 RESIDUOS 306

3.1.1 GESTIÓN DE LOS RESIDUOS EN ELIT 306-1 & 306-2



En ELIT, la prevención y correcta gestión de los residuos generados constituye una prioridad dentro de nuestra estrategia ambiental. Esto se establece siguiendo este orden: prevención, preparación para la reutilización, reciclado, otras formas de valorización, y finalmente, la eliminación como última opción.

A lo largo de todo el ciclo de vida de nuestras obras, promovemos prácticas orientadas a reducir la generación de residuos y a maximizar su valorización. Para ello:

- Se realiza una separación en origen de los residuos, tanto en oficinas como en las obras, diferenciando las distintas fracciones (escombros, plásticos, envases, maderas, papel, residuos peligrosos, etc.), lo que facilita su posterior valorización. En las obras, esto se consigue

implantando puntos limpios sectorizados y exigiendo a los colaboradores el cumplimiento de las Normas de Actuación Medioambiental de ELIT.

- En la oficina, se dispone de contenedores diferenciados para papel, envases, residuos orgánicos y tóners, y se fomenta la reducción del uso de papel mediante digitalización y concienciación interna.
- Se trabaja exclusivamente con gestores autorizados, que garantizan un tratamiento adecuado de cada fracción de residuo.
- Se prioriza, cuando es técnicamente viable, la reutilización de materiales in situ, como en el caso de tierras y escombros no contaminados.

Este enfoque es revisado periódicamente en el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma ISO 14001, y forma parte de los procedimientos auditados tanto interna como externamente. Además, estamos promoviendo campañas de sensibilización, concursos de buenas prácticas ambientales en obra y acciones formativas para todo el personal, con el fin de reforzar el compromiso de la plantilla con una gestión sostenible de los residuos.



Punto limpio de RNP en una obra de ELIT

ELIT gestiona de forma integral los impactos asociados a los residuos generados en el desarrollo de su actividad, con el objetivo de minimizar su efecto sobre el entorno y garantizar el cumplimiento de la legislación vigente. Las principales acciones implantadas para gestionar los impactos relacionados con los residuos son las siguientes:

- Identificación de aspectos ambientales significativos, incluyendo la generación de residuos en cada obra.
- Planificación de la gestión de residuos en cada obra, mediante el desarrollo de un Plan de Gestión de Residuos acorde a las características del proyecto y del entorno en el que se ejecuta. Este plan contempla la separación en origen, el almacenamiento temporal adecuado y la trazabilidad hasta su entrega a gestor autorizado.

- Colaboración exclusiva con gestores de residuos registrados, que garantizan el tratamiento y destino final conforme a la normativa aplicable.
- Auditorías internas en las obras y oficinas, que verifican el cumplimiento de los procedimientos ambientales y de la legislación aplicable, así como la eficacia de las medidas implantadas.
- Acciones de mejora continua, entre las que destacan campañas de concienciación, revisión de envases y materiales utilizados (para reducir residuos desde el diseño) y la organización de concursos ambientales internos para promover buenas prácticas.

Además, ELIT evalúa periódicamente los resultados obtenidos en materia de residuos, comparando los datos interanuales y analizando los impactos derivados de la actividad constructiva sobre el medio ambiente, con especial atención a la reutilización de materiales, la eficiencia en la gestión de escombros, y la reducción de residuos peligrosos. Este seguimiento permite identificar oportunidades de mejora y establecer objetivos ambientales para cada ejercicio.

3.1.2 RESIDUOS GENERADOS **306-3**

Durante el ejercicio 2024, ELIT ha realizado un seguimiento de los residuos generados en sus tres focos principales: oficinas, vehículos de empresa y obras.

RESIDUOS OFICINA

Siguiendo el ejemplo de las acciones que se llevan a cabo en obra, en las oficinas centrales de ELIT también se recicla. Disponemos de un punto limpio en el que se separan los residuos en función de su tipología: papel, plástico/envases, orgánico y tóner (este último considerado residuo peligroso).



Punto limpio oficinas ELIT

A continuación se detallan las mediciones de cada tipo de residuo generado en las oficinas centrales en 2024 y almacenados de forma separada hasta su eliminación en su correspondiente contenedor urbano.

En el caso del residuo peligroso, la gestión del mismo se ha realizado a través de una empresa autorizada para el transporte y la gestión del mismo.

TIPO DE RESIDUO	TOTAL 2024		TOTAL 2023		TOTAL 2022	
PAPEL	79,8	Kg	65	Kg	73	Kg
PLÁSTICO / ENVASES	32,4	Kg	39,6	Kg	45,9	Kg
ORGÁNICO	117	Kg	132	Kg	120	Kg
TÓNER (residuo peligroso)	1	kg	1	kg	2	kg
CÁPSULAS CAFÉ	21	L	18	L	16	L

RESIDUOS COCHES DE EMPRESA



Con el objetivo de hacer una estimación de los residuos generados por el uso de los coches en renting que posee la empresa, se ha recogido en un listado los coches utilizados en 2024 y se ha hecho una estimación de los cambios de filtros, neumáticos y cambios de aceite así como las emisiones de CO2 en función de los Km recorridos en el año.

Destacar que en 2024 se ha mantenido el uso de coches híbridos, vistos los buenos resultados de estos últimos tanto a nivel medioambiental como a nivel económico. Con esto, la flota de vehículos híbridos es de 14 coches, que corresponde a un 54% sobre el total de vehículos de la empresa.

TIPO COCHE	CAMB. ACEITE (UD)	CAMB. FILTRO (UD)	CAMB. NEUMÁTICOS (UD)	KM REALIZ. 2024	EMIS. CO2 (Tn)
HÍBRIDO (16 coches)	28	21	8	422.914	57
DIESEL (15 coches)	17	17	6	258.298	33
TOTALES (31 coches)	45	38	15	681.212	90

RESIDUOS OBRA

Los residuos en obra se pueden estructurar en dos bloques: por una parte, los residuos peligrosos; por otra parte, los no peligrosos, entre los que se encuentran las tierras y los residuos de construcción.

Los **residuos peligrosos** generados y gestionados en obra en 2024 han sido:

TIPO RESIDUO	LER	TOTAL 2024 (TM)	TOTAL 2023 (TM)	TOTAL 2022 (TM)
ENVASES METAL	150111	225	85	130
ENVASES PLÁSTICO	150110	100	55	50
TRAPOS	150202	0	5	0
AEROSOL	160504	61	40	44
TIERRAS CONTAMINADAS	170503	0	0	59.000
PILAS	160604	3	5	0
FIBROCEMENTO	170605	32.480	15.000	800
PAPEL CONTAMINADO	200101	150	102	0

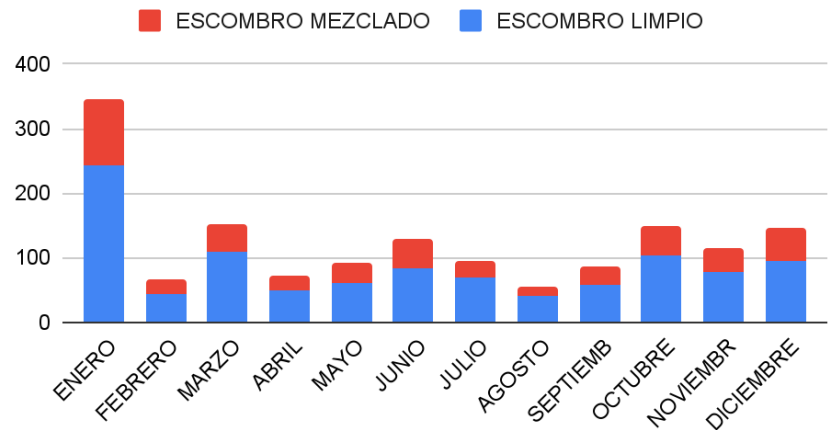


Punto limpio Residuos peligrosos obra ELIT

Por otra parte, se ha llevado a cabo también un registro de los residuos generados por los WC químicos portátiles en las obras de ELIT. En total, se han generado unos 24.816L de residuos.

Respecto a los **residuos no peligrosos** generados en las obras, se mostrarán por separado. Por una parte, los escombros de construcción, que suponen en torno al 75% de los residuos retirados en las obras de ELIT en el año 2024:

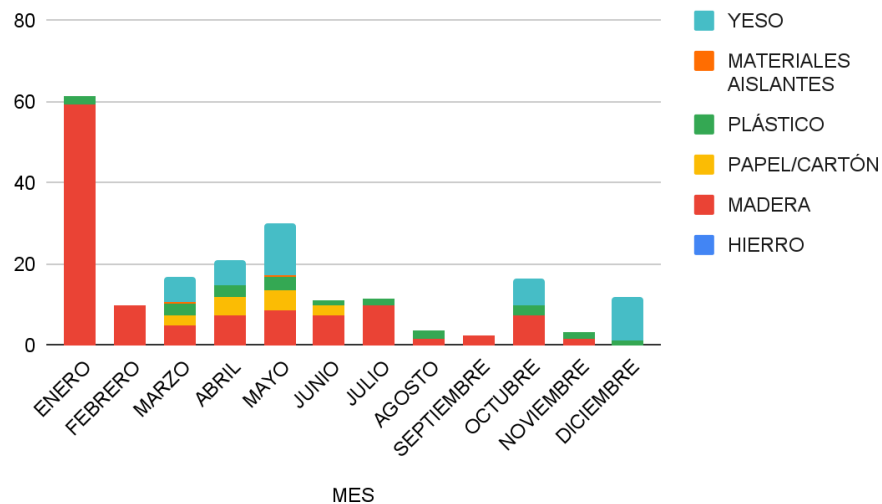
ESCOMBROS RECOGIDOS EN OBRAS 2024



TIPO DE RESIDUO	2024		2023		2022	
	TN	TN/M€	TN	TN/M€	TN	TN/M€
ESCOMBRO LIMPIO	1.658	56,59	1.577	62,33	1198	53,24
ESCOMBRO MEZCLADO	562	19,18	506	20	385	17,11

Y, por otra parte, el resto de residuos:

RESTO DE RCDs 2024 (TM)



TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (TM) 2024 (PROD. 29,3M€)
HORMIGÓN	136
MADERA	80
MATERIALES AISLANTES	1
PAPEL/CARTÓN	5
PLÁSTICO	22
YESO	42

3.1.3 RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN 306-4

En 2024, ELIT ha mantenido su compromiso con la economía circular mediante la valorización de una parte significativa de los residuos generados durante sus actividades. Esta valorización se ha llevado a cabo principalmente a través de operaciones de reciclado (R5), recuperación de materiales (R3) y, en menor medida, valorización energética (R1), en cumplimiento con la jerarquía de residuos establecida por la normativa europea.

En 2024, se han registrado las siguientes fracciones que han sido reutilizadas, recicladas o valorizadas:

- Respecto a las obras terminadas en 2024, el 61% de las tierras excavadas se han reutilizado, reincorporándose en el propio proceso constructivo y minimizando la necesidad de transporte y disposición en vertedero.
- Papel, envases y orgánico de oficinas: separados en origen y depositados en contenedores municipales para su reciclado.
- Escombros limpios y mezclados: enviados a plantas de valorización autorizadas para su reutilización como árido reciclado.
- Envases metálicos y plásticos peligrosos: entregados a gestores autorizados para su recuperación.
- Pilas y tóners: canalizados mediante recogida selectiva en oficinas y entregados para valorización según convenio con fabricantes.

A continuación, se presenta el desglose de los residuos valorizados por fracción, tipo, cantidad total generada, porcentaje de valorización estimado, cantidad valorizada, y código de operación aplicable:

RESIDUO	TIPO	CANTIDAD TOTAL (TM)	% VALORIZ.	VALORIZADO (TM)	OPERACIÓN
ESCOMBRO LIMPIO	No peligroso	1658	100%	1.658	R5
ESCOMBRO MEZCLADO	No peligroso	562	50%	281	R5
HORMIGÓN	No peligroso	136	100%	136	R5
MADERA	No peligroso	80	80%	64	R1
PAPEL/CARTÓN	No peligroso	5	80%	4	R3
PLÁSTICO	No peligroso	22	50%	11	R3
AEROSOLES	Peligroso	0,061	20%	0,0122	R4
ENVASES METÁLICOS	Peligroso	0,225	60%	0,135	R4
ENVASES PLÁSTICOS	Peligroso	0,1	40%	0,04	R3
PAPEL CONTAMINADO	Peligroso	0,15	20%	0,03	R3
TÓNER	Peligroso	0,001	70%	0,0007	R4
PILAS	Peligroso	0,003	90%	0,0027	R4

Se estima que aproximadamente el 68% de los residuos generados han sido valorizados mediante reutilización o reciclaje, lo que demuestra el compromiso de ELIT con la economía circular.

3.1.4 RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN 306-5

Los residuos que no han podido ser valorizados han sido tratados mediante operaciones de eliminación controlada, de acuerdo con la legislación vigente y a través de gestores autorizados. Estos residuos son aquellos que, por su naturaleza, composición o nivel de contaminación, no permiten una recuperación eficiente o segura.

- Fracción no valorizable de escombros mezclados y materiales contaminados.
- Fibrocemento con contenido en amianto, que requiere una gestión especializada en centros de eliminación autorizados.
- Trapos contaminados, aerosoles, tierras contaminadas y otros residuos peligrosos cuya recuperación no es viable.
- Residuos generados por los WC químicos que son gestionados mediante recogida y eliminación segura por empresa especializada.

A continuación, se presenta la tabla con los residuos eliminados, su cantidad, porcentaje de eliminación, y el tipo de operación de eliminación aplicado:

RESIDUO	TIPO	CANTIDAD TOTAL (TM)	% ELIMINADO	ELIMINADO (TM)	OPERACIÓN
ESCOMBRO MEZCLADO	No peligroso	562	50%	281	D1
MATERIALES AISLANTES	No peligroso	1	100%	1	D1
YESO	No peligroso	42	100%	42	D1
FIBROCEMENTO	Peligroso	32,48	100%	32,48	D5
AEROSOLES	Peligroso	0,061	80%	0,0488	D10
ENVASES METÁLICOS	Peligroso	0,225	40%	0,09	D1
ENVASES PLÁSTICOS	Peligroso	0,1	60%	0,06	D1
PAPEL CONTAMINADO	Peligroso	0,15	80%	0,12	D10
TÓNER	Peligroso	0,001	30%	0,0003	D9
PILAS	Peligroso	0,003	10%	0,0003	D15

La cantidad estimada de residuos eliminados representa el 32% del total generado, con un tratamiento conforme a la legislación vigente y garantizando la trazabilidad mediante la documentación asociada (hojas de seguimiento, albaranes de retirada, registros LER, etc.).

3.1.5 ACCIONES IMPLANTADAS: CONCURSO MEDIOAMBIENTE

PREMIOS MEDIOAMBIENTE OBRAS



A principios del año 2024 se convocó la nueva Edición de nuestros “Premios a la implementación de buenas prácticas medioambientales en obra”

Su objeto es la concesión de un premio a cada miembro del equipo de obra que demuestro un mayor compromiso medioambiental e implemente las mejores prácticas medioambientales en su obra. Este año se volvió a otorgar un primer y segundo premio.

Los criterios que se valoran son los siguientes:

- La hoja de aspectos ambientales del plan de gestión integral y objetivos ambientales de la obra
- Limpieza y orden de la obra
- La correcta gestión de los residuos de la obra (puntos limpios),
- El seguimiento periódico de las prácticas ambientales,
- El registro de cualquier incidencia medioambiental
- La correcta ejecución de los simulacros
- El plan de Gestión de Residuos acorde a las condiciones de la obra.

Las obras participantes en esta edición de 2024 consiguieron una valoración media de 7 puntos sobre 10.

PREMIOS A LAS BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES EN OBRA

EDICIÓN 2024

Se evaluarán las obras
ejecutadas durante 2024 en las
auditorías de Medioambiente

¡Habrá premio para los dos
equipos de obra con mejor
puntuación!

consulta las bases del
concurso pinchando **AQUÍ**



Cartel Edición 2024 Premios Medioambiente

3.2. CONSUMO ENERGÉTICO 302

3.2.1 OBTENCIÓN Y CÁLCULO DE DATOS

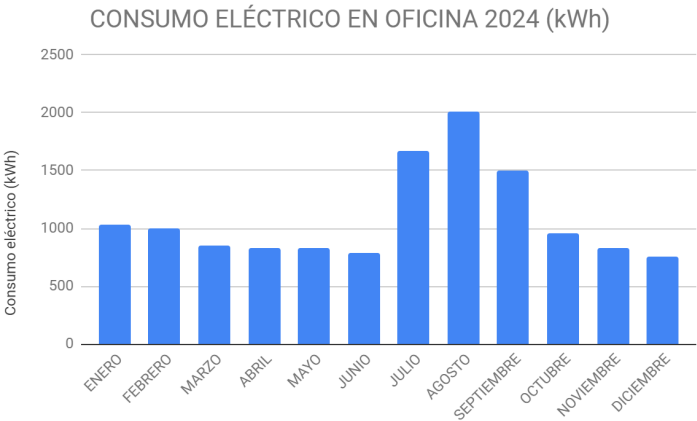
La energía es uno de los principales recursos empleados por las compañías y, como parte de la lucha contra el cambio climático, en ELIT se promueve la eficiencia energética.

3.2.1.1.CONSUMO ELÉCTRICO OFICINA

A continuación se detallan las mediciones del consumo eléctrico en las oficinas centrales de Valencia.

TIPO DE CONSUMO	2024	2023	2022
ELECTRICIDAD OFICINAS	13.041 KWH	14.686 KWH	16.265 KWH

Como se observa, ha habido un decremento respecto a 2023. A continuación se muestra un consumo detallado por meses:



3.2.1.2 CONSUMO ELÉCTRICO EN OBRA

El consumo eléctrico exacto solo se puede determinar en obras donde se instaló un auxiliar de obra y se formalizó un contrato con un colaborador de electricidad, ya que en estos casos se dispone de un contador individual. En las obras donde la electricidad se obtuvo de las instalaciones existentes del cliente, no se puede obtener datos de consumo específicos de nuestra actividad. Sin embargo, se ha realizado una estimación basada en obras similares.

Los datos presentados a continuación corresponden a las obras ejecutadas durante el año 2024:

TIPO DE CONSUMO	2024 (PROD. 29,3M€)	2023 (PROD. 25,3M€)	2022 (PROD. 22,5M€)
ELECTRICIDAD OBRAS	120.921 KWH	92.728 KWH	76.421 KWH

Como dato para comparar con años anteriores, en 2024 se está consumiendo 4.127 Kwh por cada millón de € de producción, en 2023 3.666 Kwh.

3.2.1.3 CONSUMO DIESEL



Siguiendo la línea del año anterior, en 2024 se ha seguido apostando por coches híbridos, cuyo mayor beneficio es la eficiencia de combustible. De esta forma, por una parte la empresa consigue reducir su impacto ambiental, al emitir menos gases contaminantes, y por otra parte se consigue un ahorro económico en la compra de diesel.

Se detalla el consumo de diésel realizado en el año 2024, tanto por los coches en renting como por la maquinaria de las obras de ELIT.

	2024		2023		2022	
CONSUMO POR COCHE	1.542	L/COCHE	1.441	L/COCHE	1.277	L/COCHE
RENDIMIENTO (KM/L)	15,58	KM/L	17,92	KM/L	16,42	KM/L

El consumo por coche ha aumentado, debido a dos factores: por una parte, se han incorporado a la flota de vehículos furgonetas de encargados que son diésel (no hay oferta de vehículos industriales como las furgonetas que sean híbridos en renting); por otra parte, ha habido obras a una distancia de las oficinas bastante mayor que la media, con lo que el impacto en grandes distancias de híbrido vs diésel se reduce.

Además, para el año 2024 se desglosa el consumo de combustible en los coches en diésel y gasolina:

TIPO COCHE	TIPO COMBUSTIBLE	COMBUSTIBLE CONSUMIDO (L)
HÍBRIDO (16 coches)	GASOLINA	29.685
DIESEL (15 coches)	DIÉSEL	18.129
TOTALES (31 coches)		47.814

TIPO DE CONSUMO	2024		2023		2022	
DIESEL MAQUINARIA	1.679	L/M€	1.279	L/M€	456	L/M€

Como se puede comprobar en la tabla, ha habido un aumento considerable del consumo de diésel de maquinaria. No obstante, estas cifras adquieren sentido cuando se compara la tipología de obra ejecutada. Mientras que en los años anteriores se ha ejecutado mucha obra en la que por cuestiones técnicas y de espacio no ha sido procedente el uso de maquinaria de gran consumo (haciendo uso de la energía eléctrica), este año 2024 ha habido varias obras de gran volumen que requerían de un grupo electrógeno para el suministro eléctrico.

3.2.2 HOMOGENEIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.2.2.1 CONSUMOS ENERGÉTICOS INTERNOS TOTALES 302-1

Para concluir, se han convertido los consumos de diésel y electricidad a Julios; para ello, se han aplicado los factores de conversión recomendados por la Agencia Internacional de la Energía (IEA). De esta manera, se homogeneizan las distintas fuentes energéticas en una única unidad de medida.

Los factores utilizados han sido los siguientes:

- 1 kWh = 3,6 MJ (megajulios)

- 1 litro de gasóleo = 38,6 MJ

Fuente de energía	Consumo 2024 (unidad original)	Consumo 2024 (GJ)
Electricidad oficinas	13.041 kWh	4,69E+04 GJ
Electricidad obras	120.921 kWh	4,35E+05
Gasolina (coches empresa)	29.685 L	1,15E+06 GJ
Diésel (furgonetas empresa)	18.129 L	7,00E+05
Diésel (maquinaria obra)	49.208 L	1,90E+06
TOTAL		4,23E+06 GJ

3.2.2.2 CONSUMOS ENERGÉTICOS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN 302-2

En relación con el indicador **GRI 302-2 (Consumo energético fuera de la organización)**, actualmente **ELIT no dispone de información suficiente para su cálculo**, dado que se trata de una empresa constructora que trabaja con **una amplia variedad de colaboradores**, cuyas fuentes de energía y consumos específicos no están disponibles de forma sistemática ni estandarizada. La diversidad de actividades subcontratadas, la rotación de colaboradores y la dispersión geográfica de las obras hacen que la estimación de este consumo indirecto represente un reto metodológico significativo. No obstante, la organización se encuentra valorando herramientas y metodologías que permitan, en el futuro, realizar aproximaciones más precisas en este ámbito.

3.2.2.3 INTENSIDAD ENERGÉTICA 302-3

Para el cálculo, se usa como denominador en el cálculo del ratio la producción de 2024: 29,3 M€. Por tanto, la intensidad energética vendrá dada en GJ/M€:

Fuente de energía	Intensidad energética 2024 (GJ/M€)
Electricidad oficinas	445 GJ/M€
Electricidad obras	4127 GJ/M€
Gasolina (coches empresa)	1013 GJ/M€
Diésel (furgonetas empresa)	618 GJ/M€
Diésel (maquinaria obra)	1679 GJ/M€

3.3. EMISIONES 305

3.3.1. CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO 2023 305-1 & 305-2

En ELIT, somos conscientes de la importancia de minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, y por ello, una de las acciones que se ha desarrollado durante el ejercicio ha sido el **cálculo de la huella de carbono corporativa del año 2023**, con el fin de conocer con mayor precisión nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y establecer medidas de mejora.

Este cálculo se ha realizado teniendo en cuenta las **emisiones directas (Alcance 1)**, derivadas principalmente del consumo de combustibles fósiles en los vehículos y maquinaria de obra, así como las **emisiones indirectas (Alcance 2)**, procedentes del consumo de energía eléctrica tanto en oficinas como en obras. Para el cálculo se han utilizado los factores de emisión referencia del MITECO 2023. Así, el cálculo de la huella de carbono de ELIT quedaría:

ALCANCE	Emisiones (tCO2 eq) 2024	Emisiones (tCO2 eq) 2023
ALCANCE 1	235,24	159,82
ALCANCE 2	37,17	27,93
HUELLA CARBONO TOTAL	272,41	187,75

Además, se presentan las emisiones directas (alcance 1) por tipo de combustible y las emisiones indirectas (alcance 2) por centro de trabajo:

ALCANCE 1	Emisiones directas por combustible (tCO2 eq) 2024	Emisiones directas por combustible (tCO2 eq) 2023
Diésel (furgonetas empresa)	45,42	50,46
Gasolina (coches empresa)	66,76	25,49
Diésel (maquinaria obras)	123,06	83,87
TOTAL	235,24	159,82

ALCANCE 2	Emisiones indirectas por consumo de electricidad (tCO2 eq) 2024	Emisiones indirectas por consumo de electricidad (tCO2 eq) 2023
Electricidad oficina	3,39	3,82
Electricidad obras	33,78	24,11
TOTAL	37,17	27,93

Este ejercicio ha permitido a ELIT establecer una línea base con la que poder monitorizar la evolución de sus emisiones en los próximos años, y analizar el efecto de las medidas que se están implementando para reducirlas.

3.3.2. INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI 305-4

Para el cálculo, se usa como denominador en el cálculo del ratio la producción de 2024 (29,3 M€) y 2023 (25,3M€). Por tanto, la intensidad energética vendrá dada en GJ/M€:

ALCANCE	Intensidad emisiones (tCO2 eq/M€) 2024 (PROD. 29,3M€)	Intensidad emisiones (tCO2 eq/M€) 2023 (PROD. 25,3M€)
ALCANCE 1	8,03	6,32
ALCANCE 2	1,27	1,10
HUELLA CARBONO TOTAL	9,30	7,42

3.3.3. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI 305-5

En coherencia con los resultados obtenidos, durante 2023 y 2024 se han reforzado varias iniciativas orientadas a la mejora de nuestro desempeño ambiental:

- **Se siguen utilizando vehículos híbridos**, priorizando así criterios de eficiencia y sostenibilidad.
- **Impulso de la eficiencia energética** en obras y oficinas, mediante el control del consumo y la optimización de los recursos energéticos.
- **Compensación parcial de emisiones** mediante actuaciones de reforestación en zonas próximas a nuestras áreas de actividad, como se detalla en el siguiente apartado.

Fruto de este trabajo, hemos obtenido el **sello "CALCULO"** del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, que reconoce a aquellas organizaciones que realizan de forma rigurosa el inventario de sus emisiones conforme a la metodología oficial establecida en el Real Decreto 163/2014

La gestión responsable de nuestras emisiones es una línea de trabajo que seguimos desarrollando con firmeza, dentro de nuestro compromiso general con la sostenibilidad.



3.4. PROYECTO COMPENSACIÓN CO₂

Este 2024 se continuó con la reforestación en Villargordo del Cabriel. A los 350 árboles plantados en 2023, se le sumaron otros 300, para llegar a un total de 650 árboles plantados por ELIT. De esta forma, se trata de compensar la huella de carbono en una zona próxima a algunas de nuestras obras.

La actividad fue de nuevo un éxito, en la que además de conseguir llegar a 650 árboles plantados (que absorberán unos 112.000kg de CO₂), sirvió para pasar un rato distendido con familiares y amistades.



4. SOCIAL

4.1 EL EQUIPO 2-7, 2-8 & 2-30

La plantilla de ELIT cerró el año 2024 con un total de **48 personas**, siguiendo así con el **crecimiento progresivo** que ha ido experimentando la empresa en los últimos años. Este crecimiento es debido principalmente al **auge del sector** y a la línea estratégica de la empresa de **aumentar el personal contratado en el puesto de encargado/a de obra** pudiendo así garantizar un doble recurso preventivo en las obras.

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº Empleados	38	4	41	4	44	4
Nº Empleados fijos	38	4	41	4	44	4
Nº Empleados temporales	0	0	0	0	0	0
Nº Empleados a tiempo completo	38	3	41	3	44	3
Nº Empleados a tiempo parcial	0	1	0	1	0	1

**Notas: los datos se presentan teniendo en cuenta el número de personas en plantilla al final del periodo objeto del informe (año 2024). El 100% de la plantilla está ubicada en España, por ello, no se desglosa la tabla por región. No contamos por personal empleado por horas no garantizadas, por ello, no se desglosa la tabla por este campo.*

Por otra parte, podemos afirmar que el 100% de las personas trabajadoras de la organización están cubiertas por el convenio colectivo de aplicación, que en este caso concreto es el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (Resolución de 6 de septiembre de 2023).

En relación al número de personas trabajadoras que no son empleadas pero cuyo trabajo es controlado por ELIT, éstas son personas trabajadoras de empresas colaboradoras contratadas para realizar un trabajo en las obras de ELIT. La relación contractual es mediante un modelo de contrato de

Subcontratista que firma ELIT como contratista principal y las empresas colaboradoras como subcontratistas. .

Los trabajos que realizan están relacionados con la construcción de obra: albañilería, mano de obra de cimentación, movimiento de tierras, instalaciones, empleo de maquinaria, ejecución de cubiertas, montaje de estructuras, pintura, etc...

En 2024, los datos del total de trabajadores/as de empresas subcontratistas en unidades equivalentes de tiempo completo trabajando en obras de Elit ha sido de 32.

Este dato se ha calculado registrando el número de trabajadores de empresas subcontratistas que han entrado en las obras de ELIT en una semana laboral media, multiplicando ese dato por el número de semanas laborales del año y dividiendo por el número de días laborales de un contrato a tiempo completo.

Las fluctuaciones en el número de personas trabajadoras depende de la actividad de las obras de Elit durante el periodo. Cuanta mayor es la actividad, más personas.

Hay que destacar que en la actividad de construcción, el porcentaje de personal subcontratado es muy elevado con respecto a otros sectores por los siguientes motivos:

- La subcontratación nos permite adaptarnos rápidamente a las fluctuaciones en la demanda de trabajo. Esto es especialmente importante en un sector donde los proyectos varían en tamaño y duración.
- Acceso a Especialización: La construcción a menudo requiere habilidades específicas que no siempre están disponibles en el personal interno. Subcontratar permite acceder a personas trabajadoras con experiencia y conocimientos especializados en áreas concretas.
- Proyectos Temporales: las obras tienen una duración determinada de varios meses. La subcontratación nos permite gestionar mejor los recursos humanos sin la necesidad de contratar personal a largo plazo.

En relación a las personas trabajadoras que no son empleadas y cuyo trabajo no es controlado por la organización, Elit dispone de 1 persona que realiza las tareas de limpieza en las oficinas centrales perteneciente a una empresa de limpieza y 1 persona que se encarga del mantenimiento informático. Faltarían algunos más como la asesoría laboral, redes sociales, web...

4.2 EMPLEO: ATRACCIÓN DEL TALENTO Y EMPLEO DE CALIDAD 401

4.2.1 CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN PLANTILLA 401-1

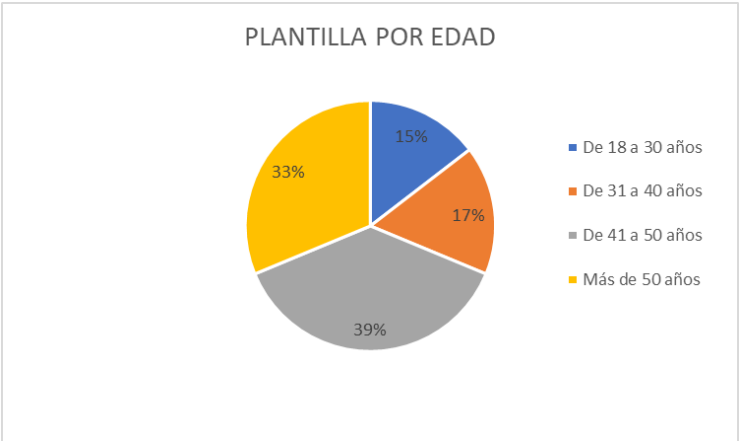
En el año 2024 se **ha contratado a un total de 6 personas en plantilla**.

Si analizamos estos datos desglosados por distintas agrupaciones observamos que:

Nuevas contrataciones por rango de edad	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Inferior a 31 años	1	1	3
Entre 31-49 años	2	0	0
Mayor de 49 años	0	2	3
Total	3	3	6

De las 6 contrataciones, **3 han sido de personal con un rango de edad inferior a 31 años y 3 personas con edad superior a 49 años**. Esto va alineado con la política de contratación de la empresa, que combina perfiles con amplia experiencia en el sector con perfiles junior -incluso en etapas universitarias- con ganas de aprender. Esto hace que la **edad media de nuestra plantilla sea actualmente 43,92 años**.

A cierre de 2024, la distribución de la plantilla por edad queda de la siguiente forma:



En cuanto a las **contrataciones por género**, observamos lo siguiente:

Nuevas contrataciones por género	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Hombres	2	3	5
Mujeres	1	0	1
Total	3	3	6

En cuanto a la distribución de contrataciones entre hombres y mujeres vemos que en 2024 **el 83,3% de las mismas han sido hombres**. Esto se debe a que el sector de la construcción es un sector mayoritariamente masculinizado y en ciertos puestos es difícil contratar personas del sexo femenino por falta de candidaturas.

Por otra parte, si analizamos la tasa de rotación del personal, observamos lo siguiente:

Rotación de personal por rango de edad	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Inferior a 31 años	2.41%	1.15%	33.33%
Entre 31-49 años	3.61%	0.00%	0.00%
Mayor de 49 años	0.00%	2.30%	11.11%
Total	3.90%	3.90%	8.89%

**Nota: se emplea como fórmula de rotación de personal: $((A+D)/2)/((F1+F2)/2)$. Siendo A el nº de personas contratadas, D el nº de personas desvinculadas de la organización por despido o baja voluntaria, F1 el nº de personas al inicio del periodo objeto de estudio y F2 el nº de personas al final del periodo objeto de estudio.*

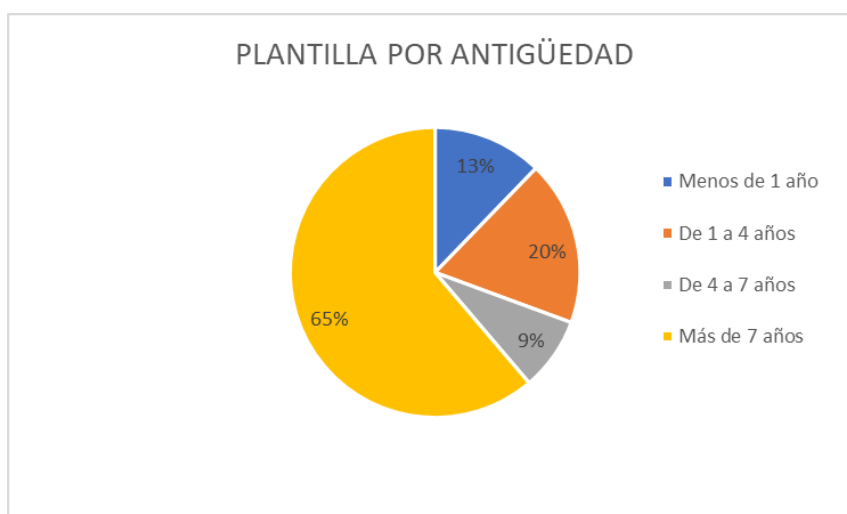
Siguiendo con el razonamiento de los párrafos anteriores, **la rotación la encontramos en los perfiles más junior y en el grupo de mayor edad**. En ambos casos, estos datos se deben principalmente a las **incorporaciones de personal**.

Rotación de personal por género	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Hombres	3.61%	3.45%	7.06%
Mujeres	2.41%	0.00%	25.00%
Total	6.02%	3.45%	8.89%

**Nota: se emplea como fórmula de rotación de personal: $((A+D)/2)/((F1+F2)/2)$. Siendo A el n° de personas contratadas, D el n° de personas desvinculadas de la organización por despido o baja voluntaria, F1 el n° de personas al inicio del periodo objeto de estudio y F2 el n° de personas al final del periodo objeto de estudio.*

Al analizar la rotación de personal desagregada por sexo podemos ver que aparentemente **el % de rotación de personal en el sexo femenino es sustancialmente superior al del sexo masculino**. No obstante, **en número absolutos podemos afirmar que se trata de una persona** que realizó un periodo de prácticas y no continuó en la empresa. Sin embargo, al ponderar estos datos sobre un total de 4 mujeres el porcentaje es elevado.

Por último, una de las estrategias de ELIT es llevar a cabo un crecimiento sostenible, esto queda evidenciado si vemos la distribución de la plantilla propia según su **antigüedad en la empresa a cierre de 2024**:



Además, uno de los aspectos que más valoran nuestros clientes es la **solvencia técnica** de nuestros equipos. Esto se debe a que, **junto con la experiencia** de las personas que los forman, como hemos visto en la gráfica anterior, **cerca del 65% de la plantilla tiene estudios superiores** (titulaciones universitarias técnicas y superiores), aportando y compartiendo sus conocimientos en el día a día.

4.2.2 PRESTACIONES Y PERMISO PARENTAL 401-2 & 401-3



En ELIT, tenemos la seguridad de que para fidelizar el talento es imprescindible ofrecer una estabilidad laboral así como unas **adecuadas prestaciones y medidas de flexibilidad y conciliación laboral**.

En cuanto a las prestaciones que la empresa ofrece a las personas empleadas podemos afirmar que son independientes del tipo de jornada. Por lo tanto, **no existe ninguna prestación a la que puedan optar las personas empleadas a tiempo completo distinta a las que se ofrecen a las personas empleadas a tiempo parcial.**



Además, en esta línea, es importante destacar que en la empresa cada persona está **reconocida de forma contractual con su titulación**, adecuando la formación al puesto que va a ocupar, tal y como se indica en las descripciones de cada puesto de trabajo.

Si hablamos de forma más concreta sobre los **permisos de paternidad y maternidad**, podemos afirmar que en el año 2024 **ninguna persona de la plantilla ha experimentado una situación que haya dado lugar a la posibilidad de disfrutar de este permiso.**

Lo mismo si nos remontamos al periodo anterior, el año 2023.

Por lo tanto, en esta ocasión **no tiene cabida calcular las tasas de regreso al trabajo ni de retención.**

4.3 FORMACIÓN 404

4.3.1 HORAS DE FORMACIÓN Y PROGRAMAS 404-1 & 404-2



Una característica que nos identifica como empresa es la búsqueda de la excelencia en todos los ámbitos, siempre teniendo presente la **creación de valor compartido** entre todos nuestros grupos de interés. En lo que respecta al equipo, la **formación adaptada y de calidad** es uno de los pilares básicos.

Por ello, un año más, se ha definido un **plan formativo anual adaptado a las necesidades** de cada persona de la plantilla y de las funciones, tareas y competencias transversales del puesto que ocupa.

Para la elaboración del plan de formación, se ha contado con la colaboración de las personas responsables de cada departamento, así como del equipo de dirección, quienes han identificado y definido las necesidades de cada persona a su cargo. De la misma manera, en el plan de formación, también se han tenido en cuenta las solicitudes de formación que han surgido **por iniciativa de la propia persona interesada.**

Durante el año, se ha ido dando cobertura a este plan de formación y de forma adicional se han incluido otras acciones formativas que, a pesar de no estar recogidas inicialmente en el mismo, se han considerado interesantes para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

En total en este 2024 se han llevado a cabo **1.042 horas de formación**. Esto nos lleva a una **media de horas de formación por persona** trabajadora de **21,70**.

Si analizamos estos datos **desagregados por sexo** observamos lo siguiente:

Horas de formación y promedio por género	Año 2022		Año 2023		Año 2024	
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas
Hombres	588	15.5	340	8.3	854	19.41
Mujeres	218	54.5	113	28.25	188	47.00
Total	806	20.15	453	11.33	1.042	21.70

Comprobamos que aunque en horas absolutas el total de formación impartido a los empleados es muy superior que el mismo datos referido a las empleadas, cuando analizamos los datos promedio esto se invierte.

Esto se debe a que **las mujeres que forman parte de la plantilla han recibido varias formaciones de duración muy extensa** como por ejemplo un programa específico formativos para mujeres en puestos de liderazgo que ha tenido una duración de caso 70 horas. Con esto la empresa muestra su fiel **compromiso de promover el desarrollo profesional y personal de las mujeres de su plantilla, tal y como se refleja en su II Plan de Igualdad**.

Si analizamos los datos de formación pero en esta ocasión **desagregados por categoría laboral** nos encontramos con lo siguiente:

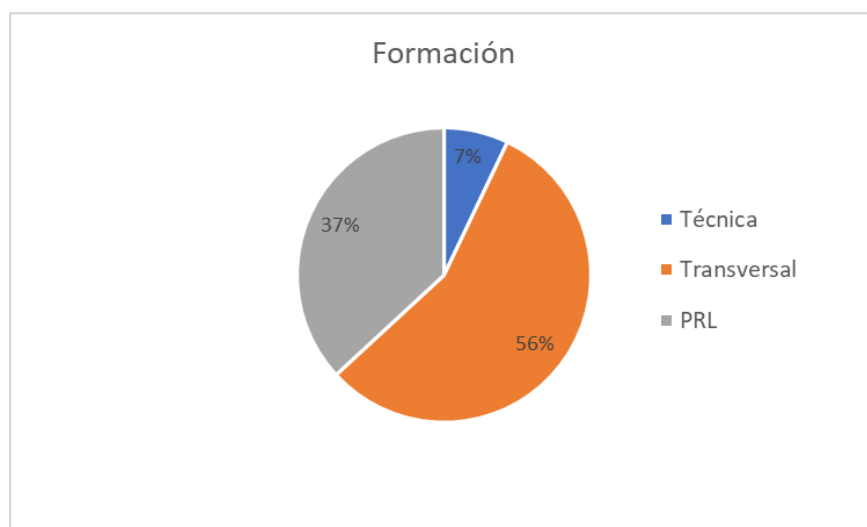
Horas de formación y promedio por categoría laboral	Año 2022		Año 2023		Año 2024	
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas
Dirección general	15.00	5.00	6.00	2.00	28.00	9.33
Mandos intermedios	158.00	26.33	83.00	13.83	236.00	39.99
Especialistas	446.00	21.24	216.00	9.82	406.00	17.65
Administrativos	105.00	21.00	68.00	13.6	48.00	9.60
Operarios	82.00	11.71	80.00	8.88	324.00	29.45
Total	806.00	19.19	453.00	11.33	1042.00	21.71

Observamos que la categoría de **especialistas y operarios** es la que mayor formación recibe si hablamos en **horas totales**, esto es debido a la **elevada necesidad de formación, principalmente relacionada con Prevención de Riesgos Laborales, que conlleva la naturaleza de estos puestos.**

En cuanto a promedio, vemos que la categoría de mandos intermedios son los que mayor porcentaje tienen (39.99%). Esto muestra el compromiso de la organización con aportar una formación continua que garantice el liderazgo y buena gestión de equipos de estos puestos. Un alto porcentaje de estas formación son en competencias transversales.

Como conclusión global podemos afirmar que este **2024 ha sido un año “récord” en cuanto a formación**, habiendo realizado más del doble de horas formativas que en el año anterior.

Por otra parte, las formaciones realizadas se pueden agrupar en tres grandes bloques: cursos técnicos, cursos relacionados con Prevención de Riesgos Laborales y formaciones de carácter transversal que van orientadas a mejorar las competencias (“soft skills”) de las personas empleadas:



Como ya se comentaba en los párrafos anteriores, podemos ver cómo en 2024 se han invertido más horas en formación transversal y formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales. Esta última es fundamental en nuestro sector y las competencias transversales son cada vez más un aspecto diferenciador en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y en su desempeño y nivel de excelencia.

Siguiendo con nuestro marcado espíritu de mejora continua, cada curso es evaluado por cada una de las personas asistentes una vez finalizado el mismo, recibiendo de esta forma feedback sobre la

idoneidad de la persona que imparte la formación, las condiciones de la sala o plataforma, el contenido y el material del mismo, etc.

En el año 2024 los cursos recogidos en el plan de formación han recibido una **nota media de 4,5 puntos sobre un total de 5**.

Por otra parte, cada responsable de la persona que ha recibido cualquier tipo de formación, evalúa si la formación ha sido efectiva para mejorar el desempeño del puesto de trabajo.



Además, con el objetivo de seguir mejorando el desarrollo profesional y personal del equipo, tenemos incorporado en la empresa, **de forma paralela al plan de formación anual, el portal formativo Pharos**. Se trata de una plataforma con casi 1.000 cursos de diferente índole, algunos de ellos convalidables con Programas Superiores y Máster con titulación Universitaria que reflejan la intención de la empresa de seguir apostando por la **curiosidad y el desarrollo profesional y personal** de todo el equipo.

4.3.2 DESARROLLO PROFESIONAL 404-3



Como se ha descrito en varias ocasiones, en ELIT somos conscientes de que el talento humano es una de nuestras principales ventajas competitivas y nuestro activo más valioso. Por este motivo, trabajamos a diario por atraer y fidelizar al mejor talento, apostando por su desarrollo, potenciando sus capacidades y dando respuesta a sus expectativas.

Para ello, un año más nos hemos apoyado en nuestro **Sistema de Evaluación del Desempeño**, una apuesta por el desarrollo y el aprendizaje continuo de nuestro equipo con la que damos respuesta a distintos propósitos:

1. Mantener el contrato psicológico en buen estado de salud.

Debido a que las **expectativas recíprocas** entre ELIT y las personas empleadas son cambiantes, es necesario establecer conversaciones frecuentes sobre el grado de ajuste entre dichas expectativas. Y negociar (o re-negociar) el contrato psicológico para conseguir su ajuste en todo momento. El espacio formal que ofrece el sistema de evaluación del desempeño es idóneo para realizar el ajuste de expectativas facilitando la reducción de la incertidumbre asociada a lo que se espera por parte de ELIT y las personas empleadas y mejorando la claridad de rol en todo momento.

2. Establecer **sinergias con otras políticas de personas**:

Este sistema de evaluación, además, nos ayuda a identificar necesidades de formación y desarrollo, así como a evaluar el impacto o aprovechamiento de la formación recibida por la persona evaluada. Por otra parte, es una herramienta clave para identificar **oportunidades de promoción interna y desarrollo de la carrera profesional**.

El 100% del personal de la organización recibe una evaluación periódica de su desempeño, independientemente de su categoría laboral y género.

4.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 403



Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en todas las actividades de ELIT es una de las prioridades de la empresa. En ELIT mantenemos el firme compromiso de implantar una cultura preventiva en toda la organización y en nuestros colaboradores, con el objetivo de que todas las personas vuelvan a casa cada día, en las mismas condiciones en las que salieron a primera hora para realizar su trabajo.

Para ello, la persona Responsable en PRL de ELIT visita regularmente todas las obras en ejecución para asegurarse de que se sigan los principios comunes en la gestión de la seguridad y la salud de trabajadores y demás grupos de interés, revisando los siguientes requisitos :

- Cumplimiento de la legislación vigente en materia de PRL y adopción de otras medidas más exigentes de acuerdo con los requerimientos suscritos de manera voluntaria.
- Integración de la acción preventiva en todas las actividades y niveles jerárquicos, a través de una correcta planificación y puesta en práctica.
- Aplicación del principio de mejora continua en los sistemas de gestión de SyS.
- Fomento de la formación de las personas en aspectos de seguridad y salud laboral, así como la inversión necesaria para conseguir la prevención de accidentes.
- Planificación de las medidas de protección colectiva en obra para no realizar improvisaciones durante la ejecución de los diferentes trabajos.
- Realización de reuniones de Seguridad y Salud en la propia obra, con los diferentes colaboradores, con el objetivo de comunicar y difundir aquellos aspectos relevantes en materia de Seguridad relativos a la obra en ejecución concreta.

4.4.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST 403-1 & 403-8

ELIT tiene implantado desde 2019, en toda su actividad de construcción y cubriendo a toda la plantilla y personas trabajadoras de empresas colaboradoras en obras de ELIT, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo certificado según la ISO 45001, y éste está sujeto a revisiones periódicas por los equipos de auditoría interna y auditoría externa. En 2024 se han realizado auditorías internas al 50% de las obras en ejecución con un cumplimiento satisfactorio.

4.4.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y SERVICIOS DE SALUD 403-2 & 403-3

En ELIT gestionamos activamente todos y cada uno de los riesgos identificados, buscando oportunidades de mejora e implementando medidas preventivas y correctoras para reducir tanto la probabilidad como la severidad de cualquier evento no deseado.

Las responsabilidades y funciones están integradas en la estructura organizativa, siendo la Dirección el máximo responsable del cumplimiento de los estándares, la mejora en las condiciones de trabajo, las normas y la protección de la Seguridad y Salud de las personas presentes en las instalaciones y obras.

En ELIT existe un departamento de PRL, con un técnico especialista dedicado a la gestión de la Seguridad y Salud de las obras. El control in situ de los riesgos en las operaciones y en los puestos de trabajo de la obra recae en los recursos preventivos presentes en las propias obras..

Desde la organización se impulsa y se promueve el bienestar de todos los empleados a través del servicio de prevención. La vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras está externalizada. Conforme está establecido en la legislación española que es la que aplica a ELIT, se dispone de protocolos médicos actualizados y, anualmente, se llevan a cabo exámenes médicos de salud acordes a lo especificado en los protocolos.

Además, ELIT dispone de una política de protección de datos e información. Respecto a la información médica, tanto las revisiones como la asistencia a los servicios de salud, es gestionada directamente por estos servicios, no siendo nunca comunicada a la empresa, por lo que no puede ser ni utilizada, ni difundida para otros fines.

4.4.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN 403-4

4.4.3.1 ELIT RESPONDE

Son varios los canales habilitados para recopilar buenas prácticas y propuestas identificadas por toda la plantilla, como los buzones de sugerencias o el grupo de ELIT RESPONDE que se ha reunido en mayo de 2024.

Este grupo se reúne como mínimo una vez al año, está compuesto por los representantes de cada uno de los departamentos de la empresa y su objetivo es dar respuesta a las propuestas de mejora recibidas por los distintos canales incluyendo las relacionadas con la seguridad y salud.

4.4.3.2 REUNIONES DE SEGURIDAD EN OBRA



Con el objetivo de inculcar la cultura preventiva en todas las personas que trabajan en las obras de ELIT se realizan mensualmente reuniones de seguridad en cada obra. De esta forma también se consigue recoger las opiniones por parte de las personas que trabajan en la obra, relacionadas con la mejora de la seguridad o adaptarla a sus necesidades.

Los resultados conseguidos hasta el momento han sido:

- mejora en los hábitos preventivos, especialmente en el personal externo, en cuanto a la utilización y uso correcto de EPI's
- mejora en el uso de los elementos auxiliares (PEMP, andamios y limitación de uso de escaleras de mano)
- respeto de las protecciones colectivas implantadas en la obra
- delimitación de zonas de trabajo
- concienciación en la cooperación para mantener el orden y limpieza de las obras
- mejora en el mantenimiento de la señalización
- con carácter general, hacer de nuestras obras un espacio más seguro y limpio

4.4.3.3 REUNIONES DE SEGURIDAD DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Anualmente, la persona responsable de PRL de ELIT realiza una presentación que incluye material fotográfico de nuestras propias obras, a todo el departamento de producción para destacar las buenas prácticas en materia de seguridad que ha detectado en las obras de Elit, así como aquellos campos en los que hay margen de mejora.

4.4.4 FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN 403-5

4.4.4.1 FORMACION



En ELIT consideramos que uno de los **ejes prioritarios de actuación** cuando hablamos de Seguridad y Salud es la **formación y sensibilización de las personas**. Por ello, cada año, dentro del Plan de Formación de la empresa contamos con diversos **programas formativos en seguridad y salud**.

En este 2024, en total se han impartido **384 horas de formación en Seguridad y Salud** donde encontramos, cursos de conocimientos básicos en prevención de riesgos laborales, cursos específicos de prevención de riesgos en el uso de maquinaria o incluso formaciones en prevención de riesgos concretos como puede ser el riesgo eléctrico.

A día de hoy nos satisface afirmar que **el 100% de las personas empleadas en ELIT han recibido formación en seguridad y salud** a lo largo de su carrera en la empresa, destacando la formación de encargados de protecciones colectivas.

En cuanto al personal que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización, desde la empresa se les ofrece **charlas periódicas formativas y de concienciación** sobre los riesgos que son frecuentes en nuestras obras y la mejor forma de prevenirlos.

Además, desde el Departamento de **Control de Documentación**, se comprueba exhaustivamente que cada persona que entra a trabajar en una de las obras en ejecución de nuestra organización disponga de toda la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales requerida para la ejecución de los trabajos.

4.4.4.2 CONCIENCIACIÓN

CORREOS PERIÓDICOS INFORMACIÓN PRL

A lo largo del año 2024 y de forma periódica, se ha mantenido informado al departamento de producción sobre las novedades normativas o recomendaciones en materia de seguridad a través de correos electrónicos, como por ejemplo de las nuevas medidas frente a altas temperaturas y de los peligros asociados al uso de escaleras de mano en obra, especificando cómo se deben utilizar en el caso de que sea la única alternativa posible para realizar un trabajo.

La información distribuida queda recogida en el repositorio de Elit Comparte para que pueda ser consultada en cualquier momento.

ELIT COMPARTE



Para incentivar la gestión interna del conocimiento sobre SST entre el personal de la Empresa, se utiliza la comunidad ELIT COMPARTE. Una comunidad de google que invita a que cualquier persona de la empresa que detecte una buena práctica en materia de seguridad, ya sea en obra u oficina, la comparta con el resto de la plantilla.

Para fomentar la participación en este foro, se lanzó a principios del año 2024 la “Convocatoria de Premios Elit Comparte”, con la que se premió a la mejor publicación del 2024 del portal relacionada con SyS y la mejor publicación relacionada con Buenas prácticas constructivas.

PREMIOS V EDICIÓN 2024
ELIT COMPARTAR

"Difunde tus conocimientos de obra compartiéndolos en nuestro nuevo site"

ELIT
CONSEJO REGULADOR • REGISTRO • INGENIERÍA • FORMACIÓN

PUBLICACIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

- Protecciones colectivas
- Prevención de riesgo eléctrico y riesgo de incendio
- Señalizaciones, balizamientos y cerramientos
- Procedimientos de trabajos seguros
- Normativa
- Otros

PUBLICACIONES SOBRE BUENAS PRÁCTICAS CONSTRUCTIVAS

- Procesos constructivos
- Normativa
- Sostenibilidad
- Construyendo conocimiento

PREMIOS A LAS MEJORES PUBLICACIONES

Pincha en el botón para acceder al site

1 Premio a la mejor publicación en cada categoría!!

#aprendemosenequipo

PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA



En 2024 se convocó la segunda edición del concurso de PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA 2024 con el objetivo de motivar y premiar el buen trabajo de los equipos de obra de ELIT en materia de seguridad durante la ejecución de la obra.



4.4.5 ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD 403-9 & 403-10



Para ELIT la Seguridad y Salud laboral de las personas es uno de sus pilares estratégicos fundamentales en materia de sostenibilidad. El esfuerzo continuo que ELIT realiza en materia de Seguridad y Salud se ve reflejado año tras año en sus indicadores.

En el caso del indicador de absentismo, éste ha sido de 31 para el 2024 (la media del sector ha sido de 202), y el **índice de siniestralidad del 2024 ha sido de 0**. Como se puede ver en el gráfico estos datos están **muy por debajo de la media de los índices del sector** de la construcción en España:

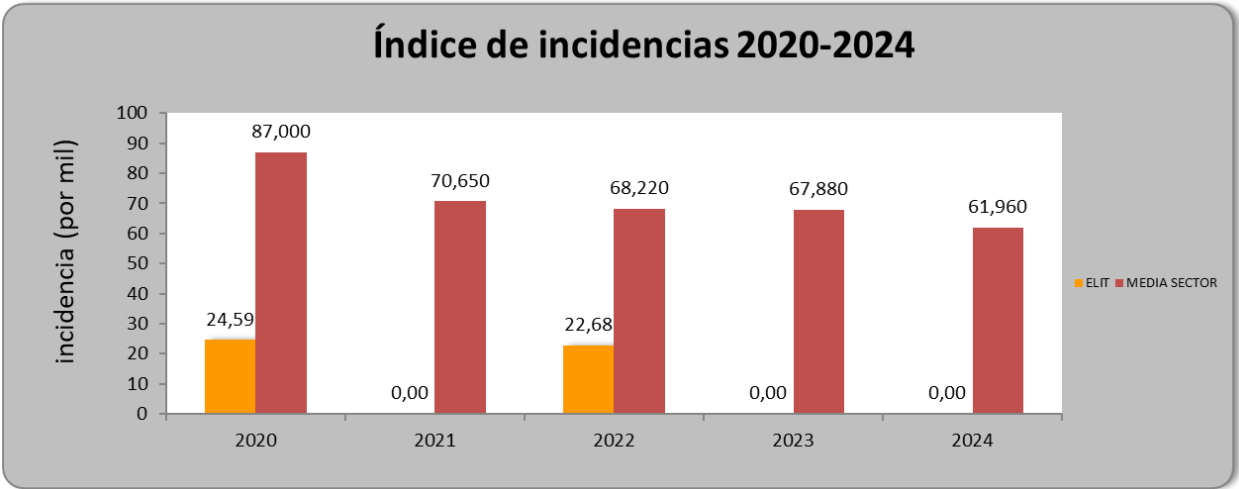


Gráfico índice de incidencias 2020-2024. Fuente datos: Valora Prevención

B	NÚMERO DE SINIESTROS, DÍAS DE BAJA, ÍNDICES DE INCIDENCIA POR CADA 1000 TRABAJADORES (I.I) Y DURACIÓN MEDIA DE LAS BAJAS EN DÍAS (DMB)								C	CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA EN EL PLAN 2025 EN RELACIÓNCON LA MEDIA DE LA SINISTRALIDAD DE SU ACTIVIDADECONOMICA Y LA MEDIA DE LA COMUNITAT DURANTE EL 2024						
	Año 2024	Número de siniestros					Total días de baja	Índice de Incidencia		DMB (días)	Índices de referencia en 2024			Clasificación de la empresa en el Plan 2025		
		L	G	M	EEPP	Totales					I.I Media de su CNAE	I.I de la Comunitat Valenciana	DMB de su CNAE	GRUPO	NIVEL	GRAVEDAD
	Accidentes con baja en jornada de trabajo	0	0	0	-	0	0	-	0	60,56	26,09	44	E	0	-	
	Enfermedades profesionales cerradas como EP	-	-	-	0	0	0	-	0	1,40	1,15	109	E	0	-	
	Siniestros de ETT	0	0	0	-	0	0	-	0	-	-	16	-	-	-	
	TOTAL SINIESTROS	0	0	0	0	0	0	-	0	61,96	27,24	45	E	0	-	
	Siniestros CONTRATA/ SUBCONTRATA	0	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Información sobre accidentes in itinere	1	0	0	-	1	32	21,28	32	2,96	4,96	64	D	1.1	L	
	Información sobre accidentes sin baja	-	-	-	-	1	1	21,28	0,5	54,52	34,85	0,5	D	1.0	-	

Tabla Informe anual de siniestralidad elaborado por Invassat

Como se puede comprobar, se han producido 0 siniestros (0 fallecimientos por accidente laboral, 0 lesiones por accidente laboral y 0 enfermedades profesionales).

En la siguiente tabla se puede ver el histórico de los datos de ELIT desde 2020 y comparados con la media del Sector y la media de la Comunitat Valenciana

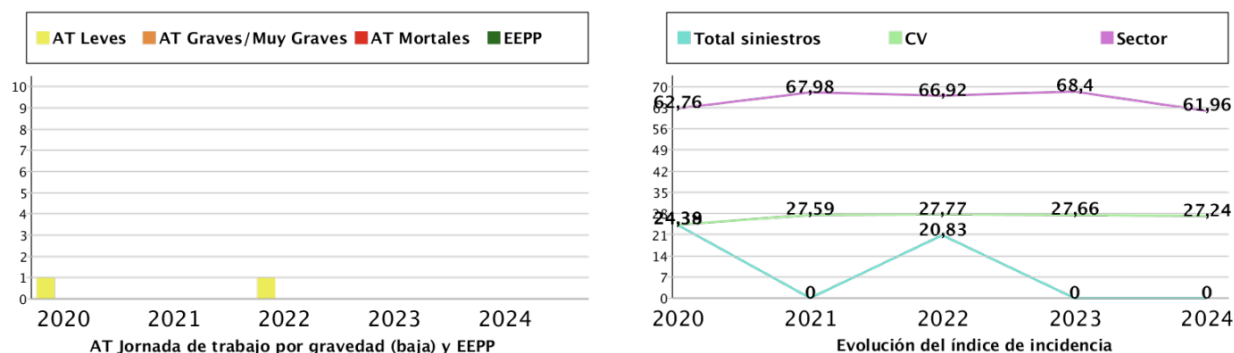


Tabla Evolución del índice de incidencia elaborado por Invassat

En cuanto a los peligros laborales y las medidas tomadas, cada obra ejecutada por ELIT tiene su correspondiente Estudio y Plan de seguridad y Salud aprobado por el coordinador de seguridad de la obra correspondiente donde todo queda recogido y está disponible tanto para la plantilla de Elit como para los trabajadores de las subcontratas.

4.4.6 BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS 403-6



En ELIT, el bienestar psicosocial de nuestro equipo es una de nuestras principales prioridades, por ello, desde el principio hemos llevado a cabo acciones para favorecer el bienestar físico y mental del equipo. En esta línea, este año hemos actualizado de forma mensual nuestro portal interno de bienestar psicosocial “**Aprendamos en Equipo**”.

Se trata de una página web interna donde, de manera colaborativa y administrada desde el departamento de Desarrollo Profesional, se comparte toda aquella información (vídeos, recomendaciones de libros, artículos, documentos, etc.) que consideramos que puede **favorecer el desarrollo personal y profesional de toda la plantilla, así como su bienestar psicosocial**.

Desde este espacio, también se lanzan diversas **campañas dedicadas a prevenir riesgos en la salud de las personas y a fomentar hábitos de vida saludables**.



Además, hemos querido ir más allá en el bienestar psicosocial de nuestro equipo y por ello, en 2023 se puso en marcha un **proyecto orientado a mejorar nuestro bienestar psicosocial y seguir creando un contexto de trabajo saludable**.

Este proyecto ha englobado tres etapas principales:

1. Pase de la encuesta "FPSICO", un modelo oficial de evaluación de riesgos psicosociales homologado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

2. Análisis de resultados e identificación de demandas y recursos laborales
3. Plan de acción preventivo y de mejora para seguir consolidando la seguridad y la salud de todas las personas que trabajamos en ELIT.

Podemos afirmar con gran satisfacción que en datos generales, el 100% de las personas que respondieron la encuesta se encontraban en “situación adecuada” en cuanto a su nivel de riesgo psicosocial:

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	0	0	0

Imagen extraída de los resultados de la encuesta FPSICO 4.1

No obstante, con el objetivo de **mantener** todos aquellos factores que han salido bien valorados y de **anticiparnos a posibles futuros riesgos** psicosociales, hemos seguido un criterio muy exigente analizando hasta el último detalle de cada uno de los resultados obtenidos en los distintos factores y convirtiendo toda esa información en un exhaustivo **plan de acción**.



Este plan de acción se ha dividido en tres ramas: desarrollo profesional, liderazgo y conciliación, recopilando entre las tres más de 40 acciones. Cada una de estas acciones lleva asociada, al menos, un **indicador** objetivo y cuantificable que nos permitirá analizar la eficacia de las mismas.

En este 2024 podemos afirmar que ya se han puesto en marcha casi el **95% de las acciones**.

5. GOBIERNO

5.1 DESEMPEÑO ECONÓMICO 201-1

En cuanto a las principales cifras de ELIT, cerramos el ejercicio anual del 2024 con una producción de más de 29 millones de euros, lo que supone un máximo de la cifra de negocio en toda la historia de ELIT. En la siguiente figura se puede observar la evolución de esta cifra desde en forma de diagrama de barras:

Por otro lado, en cuanto a las cifras de rentabilidad, muestran el crecimiento que está experimentando la empresa en los últimos años. En el 2024, la rentabilidad de ELIT ha sido del 6%, cifra muy satisfactoria y que supera las expectativas del indicador de su objetivo estratégico asociado.

El valor económico directo generado y distribuido en el año 2024 es el siguiente:

	AÑO 2024
CIFRA DE NEGOCIOS (PRODUCCIÓN)	29.280.178
INGRESOS FINANCIEROS	355.499
OTROS INGRESOS	110
VALOR ECONOMICO CREADO	29.635.787
COSTES OPERACIONALES	24.807.438
PERSONAL	3.078.047
PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	0
IMPUESTOS	436.539
INVERSIONES EN LA COMUNIDAD	0
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	28.322.025
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	1.313.763

Toda la actividad económica de ELIT se realiza en España, por lo que todo el pago de impuestos es a este país. Elit no ha recibido ninguna cuantía en concepto de ayudas fiscales por parte de las administraciones públicas.

ELIT realiza informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales. No existen salvedades en dichos informes. Además, se encuentran al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

5.2 COMPRAS SOSTENIBLES 204

5.2.1 CADENA DE SUMINISTRO 204-1



ELIT, siguiendo con su modelo de negocio de creación de valor compartido, está comprometida con el progreso económico y social del entorno en el que desarrollamos nuestra actividad, principalmente la Comunidad Valenciana, y, por ello, apostamos por la contratación de proveedores locales, que nosotros denominamos colaboradores.

Consideramos como colaboradores locales aquellos que tienen su dirección fiscal en la Comunidad Valenciana, que es el ámbito de actuación de las obras, ubicaciones de operación significativas, de Elit.

En 2024, han trabajado con ELIT 320 colaboradores. El porcentaje del presupuesto de abastecimiento para las obras que emplean en colaboradores de la CV en 2024 ha sido del 65% . Para este cálculo se ha tenido en cuenta la suma del importe de los pedidos y contratos con los colaboradores en el año y la dirección fiscal de los mismos.

Esta estrategia de ELIT de favorecer el desarrollo local repercute positivamente en diversos ámbitos:

- Se incentiva la economía local a la vez que se consigue abaratar los costes de las operaciones.
- La proximidad de los colaboradores permite asegurar el abastecimiento y acortar los plazos de entrega.
- Reducción de la huella ambiental de nuestra actividad y minimización del impacto sobre el medio ambiente.

5.2.2 GESTIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA CADENA DE SUMINISTRO



ELIT y las empresas del Grupo Pavasal desarrollan las políticas relacionadas con la gestión de los riesgos de la cadena de valor. En la gestión de la cadena de valor hay que considerar las posibles malas prácticas de los colaboradores, ya que pueden suponer un riesgo para nuestra actividad.

Para ello, el Código de Ética y Conducta de proveedores establece los principios básicos de actuación que los colaboradores tienen que cumplir en su relación con el Grupo Pavasal.

 **CÓDIGO ÉTICO.pdf**

Este documento se facilita en todos los contratos y pedidos de ELIT y los principios básicos aquí recogidos son de aplicación a todos los colaboradores de ELIT, que vela por su cumplimiento y que actuará en consecuencia ante cualquier violación.

En relación a aspectos medioambientales, en los contratos de ELIT con los colaboradores se incluyen cláusulas ESG y se les facilita la Política de Calidad, MA y SST:  **PCMSST-ELIT.00.pdf** así como las  **NMA-ELIT.01 NORMAS DE ACTUACIÓN MEDIOAMBIENTAL.pdf** que deben cumplir en la ejecución de los trabajos en obra.

5.2.3 COLABORADORES FIDELIZADOS



ELIT es muy consciente de que la fidelización de colaboradores supone actualmente una fuerte ventaja competitiva. El hecho de plantear a los colaboradores una relación duradera basada en la continuidad, confianza, claridad, el buen precio, la calidad y el beneficio mutuo siempre consigue buenos resultados.

Es por ello que en las reuniones con colaboradores se utiliza un documento llamado “8 razones para comprometerse”, donde se plasman todos estos compromisos.

Entre los compromisos ofrecidos y solicitados, se encuentra el compromiso, apoyo y recursos necesarios en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Entre todos los colaboradores de ELIT, hay un colectivo a destacar por su implicación con ELIT, los valores compartidos y su cumplimiento con las 8 razones para comprometerse. Los denominamos Colaboradores VIP, y la cifra de este grupo es de 28 en 2024.



8 RAZONES PARA COMPROMETERSE

COMPROMISOS DE ELIT CON EL COLABORADOR



COMPROMISOS DEL COLABORADOR CON ELIT

- | | |
|--|--|
| 1. Agilidad y transparencia en el circuito de aprobación de facturas y emisión de pagos. | 1. Cumplimiento de plazos, implicación, cooperación en la planificación colaborando en la resolución de imprevistos en obra y aportando los recursos necesarios para la adecuada ejecución de los trabajos |
| 2. Trato preferente por parte del departamento de compras en fase de negociación a los colaboradores en el estudio previo de la obra. | 2. Colaboración con el departamento de estudios y compras entregando las ofertas en plazo, con precios competitivos y en el formato solicitado. |
| 3. Colaboración y coordinación del equipo de obra de ELIT S.L. con los colaboradores en la planificación de los trabajos y durante su ejecución. | 3. Facturación según las condiciones establecidas en base al contrato. |
| 4. Cercanía en el trato con los diferentes departamentos de la empresa en todos los niveles de la organización. | 4. Cumplimiento de los acuerdos establecidos con ELIT S.L. especialmente en lo relacionado con la estabilidad de precios, capacidad y cumplimiento de plazos. |
| 5. Propuestas de soluciones a los imprevistos e inquietudes que puedan surgir tanto en las condiciones contractuales como durante todas las etapas del proyecto. | 5. Propuesta de alternativas y mejoras en todas las etapas del proyecto. |
| 6. Compromiso, apoyo y medios en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente. | 6. Compromiso compartido con ELIT S.L. en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente. |
| 7. Información del estado de las ofertas presentadas tanto en fase de estudio como en fase de compra. | 7. Agilidad y profesionalidad en la comunicación con toda la plantilla de ELIT S.L. |
| 8. Comunicación al colaborador de los resultados conseguidos en las evaluaciones de ELIT S.L. | 8. Entrega en tiempo y forma de la documentación de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente solicitada en el contrato. |



5.2.4 SISTEMAS DE HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE COLABORADORES



ELIT tiene establecido un proceso de homologación y evaluación de proveedores para valorar el cumplimiento de los criterios fundamentales establecidos para formar parte de nuestro grupo de colaboradores.

Se utiliza un cuestionario de homologación de colaboradores donde se incluyen criterios como las certificaciones ambientales, de calidad y en Seguridad y Salud en el trabajo, otras certificaciones y autorizaciones, entre otros.

El sistema de evaluación de colaboradores incluye la evaluación de distintos criterios como calidad, plazo, capacidad de respuestas así como otros criterios relacionados con el ESG (medioambiente, seguridad y salud...) Esta evaluación retroalimenta el Sistema de Gestión y permite la mejora continua, ya que el colaborador recibe un feedback sobre su evaluación y unos planes de acción para conseguir la mejora en su desempeño.

Para el caso concreto de la evaluación ambiental y de seguridad y salud en el trabajo de nuestros colaboradores en el año 2024, el resultado ha sido, en una escala del 0 al 5:

- Nota promedio de medio ambiente: 3,51
- Nota promedio de SST: 2,58

5.3. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO.



Las principales políticas y procedimientos de Cumplimiento de ELIT están definidas para el conjunto de empresas del Grupo Pavasal y están a disposición de todas las partes interesadas en la página web corporativa: [Cumplimiento - Pavasal](#)

El Consejo de Administración del Grupo Pavasal vela por la permanente revisión de estas políticas y procedimientos para asegurar la suficiencia de éstas y su aplicación real, evitando, en todo caso, situaciones que puedan afectar a su crédito y reputación.

En ELIT se aplica el Código de Conducta del Grupo Pavasal que fue aprobado por el Consejo de Administración del grupo empresarial el 10 de enero de 2018 y tiene por objeto formalizar el compromiso del Grupo con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todas las personas destinatarias del mismo en el desarrollo de su actividad.

 Codigo ético 2021.pdf

En el área de Cumplimiento Penal, el Código de Conducta y el Código de ético para proveedores se completan con la Política de Prevención de Riesgos Penales cuya finalidad es definir y establecer los principios de actuación en los que consistirá el Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo PAVASAL.

 Política prevencion riesgos penales.pdf

El Grupo PAVASAL tiene aprobado un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales que deben aplicar aquellas sociedades del Grupo que, por su actividad, están obligadas legalmente a cumplir la normativa contra el blanqueo de capitales.

Además, ELIT prestará especial atención a los pagos y cobros en metálico que resulten inusuales por la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada, comunicando a través de los cauces establecidos en este Código Ético aquellos que entiendan que pudieran ser irregulares.

Igualmente, prestará atención a los pagos realizados a personas, compañías o entidades con cuentas abiertas en paraísos fiscales y a pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

CONCLUSIÓN

A lo largo del año 2024 hemos logrado importantes avances en materia de sostenibilidad, gracias al compromiso y esfuerzo constante de toda la plantilla de ELIT. Hemos trabajado en la mejora continua de nuestros procesos, reduciendo nuestro impacto ambiental y promoviendo el desarrollo sostenible. Además, hemos fortalecido nuestras relaciones con nuestros grupos de interés, fomentando la transparencia y la comunicación abierta.

No obstante, en ELIT somos perseverantes, nos mueve la curiosidad y la mejora continua y por ello queremos **seguir avanzando y creciendo de forma sostenible**. Tenemos la convicción de que éste es el camino para alcanzar el éxito a largo plazo, cuidando y respetando el planeta y el bienestar de las personas.

Para finalizar, como muestra de nuestro compromiso, nos gustaría compartir un pequeño adelanto de un importante **reto** en materia de sostenibilidad que nos planteamos **para este 2025**, definir nuestro **Plan estratégico incluyendo las líneas estratégicas de sostenibilidad**.

Este Plan nos servirá de hoja de ruta para determinar la estrategia de ELIT en materia de sostenibilidad y tendrá como finalidad definir los objetivos a corto, medio y largo plazo, así como los planes de acción a implementar, en torno a los ejes principales (social, económico y ambiental). Además definirá las líneas de acción principales, con sus plazos de consecución, y responsables, lo que permitirá año tras año llevar un seguimiento documentado de nuestros avances en materia de sostenibilidad.

Valencia, Abril 2025