

2022



[MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD VRP ELECTRIC S.L.U.]

15/10/2023



Tabla de contenido

1. VRP Electric una empresa aliada con la sostenibilidad.....	3
2. La actividad de VRP Electric.....	5
3. Los grupos de interés en VRP Electric.....	7
4. Temas materiales de sostenibilidad	10
5. Ética empresarial e instrumentos de gobernanza	13
Plan de responsabilidad social.....	13
Comité de ética y sostenibilidad	13
Código ético y de conducta	14
Canal de denuncias	14
Política de diversidad.....	15
6. El equipo de personas de VRP Electric.....	16
7. Impacto en la sociedad	18
8. Desempeño ambiental	19
Eficiencia en el uso del agua.....	19
Eficiencia energética, huella de carbono y cambio climático.....	19
Generación y minimización de residuos.....	20
9. ANEXO 1 Tabla resumen de indicadores GRI.....	21
10. ANEXO 2 Tabla resumen del Sistema de indicadores establecido por el DECRETO 200 2022 de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas,	25

1. VRP Electric una empresa aliada con la sostenibilidad

VRP Electric S.L.U. es una empresa de servicios en el campo de la ingeniería eléctrica, instalación y mantenimiento industrial, ubicada en la calle Safor, 36 de Albalat de la Ribera, en la comarca valenciana de la Ribera Baixa.

En su trayectoria de más de 20 años de especialización, conforma una de las compañías que mayor soporte técnico y humano ofrece a sus clientes. Nuestra compañía ofrece servicios altamente especializados en los campos de ingeniería eléctrica, ahorro y eficiencia energética, soluciones en tecnología led de fabricación propia, instalaciones eléctricas en baja tensión, instalaciones eléctricas en media tensión, automatización y control de procesos, energías renovables y climatización. En conjunto, un completo abanico de soluciones para contar con instalaciones eléctricas eficientes, minimizar el consumo energético y avanzar en la producción de energía renovable. VRP Electric es el aliado perfecto para cualquier persona o entidad que quiera hacer un uso responsable de la energía y reducir su huella de carbono. VRP Electric es colaborador oficial de Iberdrola, con quien comparte el compromiso con la descarbonización.

Además, la compañía se preocupa por mantener un desempeño sostenible en materia social, económica y ambiental, para lograr eliminar o minimizar impactos negativos y potenciar oportunidades vinculadas a la responsabilidad social.

El cambio climático es una realidad cuyo agravamiento compromete seriamente las condiciones de vida en el planeta. La última Cumbre del Clima (COP 27), bajo el lema *Juntos para la implementación*, puso de relieve la necesidad de actuar en implementar iniciativas y acciones reales que ofrezcan soluciones a los retos del cambio climático. También se insistió en mejorar la financiación para que todo el planeta pueda poner en marcha medidas de mitigación y adaptación. Este desafío global precisa agentes para el cambio como VRP Electric, que a través de su especialización y capacidad y también gracias a su alianza con Iberdrola contribuye a la transición energética global desde su ámbito de actuación. La actividad de la empresa tiene una incidencia directa en la mejora del comportamiento energético de sus clientes y es un agente activo que posibilita la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades domésticas, productivas e industriales que consumen energía, así como a la movilidad de personas y mercancías.

VRP Electric, inmersa en un proceso de expansión del negocio asume los principios de la responsabilidad social y trabaja en la conformación de un plan estratégico y en un plan de sostenibilidad, perfectamente integrados, para que su futuro se apoye en cimientos firmes desde el punto de vista empresarial y como entidad socialmente responsable.

Esta memoria refleja el avance de la empresa en su desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo. Los grupos de interés de la compañía pueden encontrar información relevante para contextualizar y comprender esta forma de actuar.

Para la preparación de este informe se han tomado como referencia los Estándares Universales GRI 2021. La periodicidad de los informes tendrá una cadencia anual.

Para cualquier duda o aclaración sobre el contenido de esta memoria, puede dirigirse a VRP Electric en la siguiente dirección de correo electrónico: canaletico@vrpelectric.com. Nuestro compromiso es ofrecer la información solicitada en el menor plazo de tiempo posible.

Vicent Ribera Plana



vrp electric
TECNOLOGIA ELÉCTRICA
C/ Jaume I, 20-B Telf: 96 249 0000 / 559 40 39
46697 ALBALAT DE LA RIBERA (Valencia)

2. La actividad de VRP Electric

VRP Electric ha definido su misión desde un enfoque estratégico como «aumentar la competitividad de las empresas y garantizar la sostenibilidad medioambiental». Por su parte, la visión a medio y largo plazo se resume en «generar soluciones innovadoras que contribuyan a la reducción de la demanda energética». En ambos casos, el corazón del negocio está imbricado con el avance en el necesario proceso de descarbonización que la sociedad ha de emprender y consolidar sin demora para mitigar el cambio climático.

La actividad de la compañía se desarrolla coordinada desde el departamento técnico I+D+I. Las actividades esenciales de la compañía se desarrollan en los siguientes ámbitos:

- Instalaciones eléctricas de baja tensión
- Instalaciones eléctricas de media tensión
- Ahorro y eficiencia energética
- Iluminación led
- Control de procesos productivos
- Climatización
- Energía solar

Además, gracias a la colaboración con Iberdrola, lleva a cabo la instalación de puntos de recarga para coches eléctricos, instalación de placas solares y gestiona 7 oficinas de atención al cliente en Valencia, Alzira, Silla, Carcaixent, La Vall d'Uixó, Alicante y Elche.

Gracias a ese amplio abanico de servicios, la clientela de la compañía está integrada por numerosas empresas, administraciones públicas, particulares y otras entidades.

En términos de impacto económico, el valor económico generado, que se refiere a los ingresos de la empresa, muestra una evolución reciente los últimos tres ejercicios, que parte de poco más de 5 millones de euros en 2020 hasta rebasar los 8,3 en 2022. De esos ingresos, la parte que se distribuye a través de costes operacionales, salarios y beneficios de la plantilla, pago a proveedores de capital, tributos e impuestos e inversiones a la comunidad es una cifra muy elevada. En 2022, de cada 1.000 euros facturados 980 se dedican a satisfacer esos conceptos, de manera que el impacto económico asociado a la actividad de la empresa es muy notable.

Por su parte, el valor retenido, el diferencial entre el valor generado y el retenido, ascendió a 165.912,97 euros en 2022.

La fiscalidad y reporte económico financiero se someten a auditoría interna y externa.

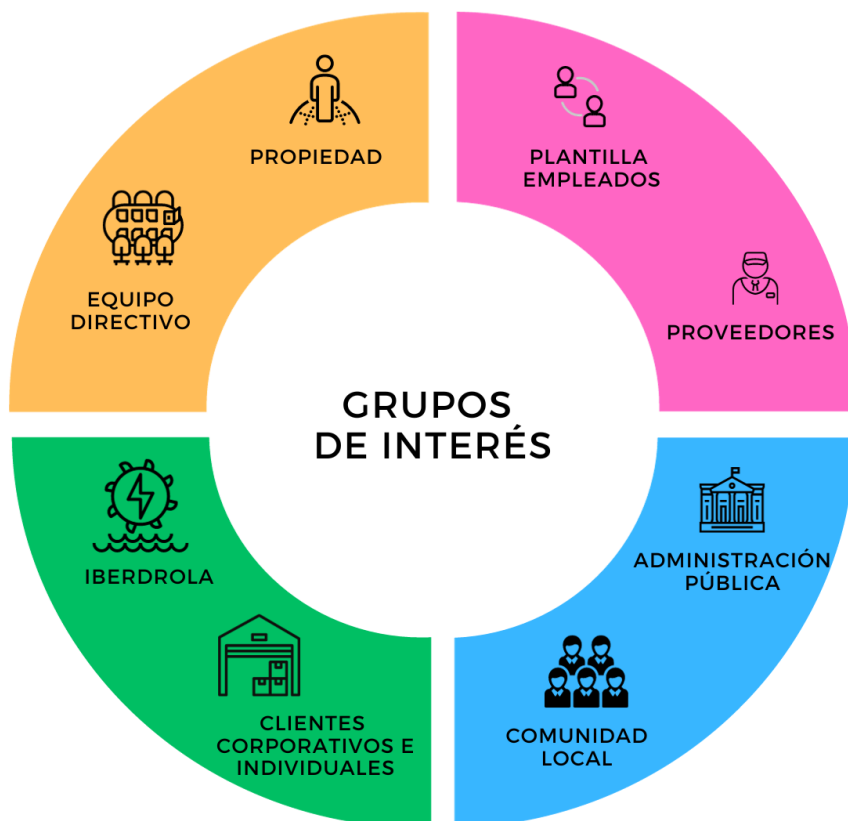
IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO (€)			
	2020	2021	2022
Valor económico generado	5.014.695,95 €	5.609.660,10 €	8.307.948,19 €
Valor económico distribuido	4.822.247,86 €	5.256.894,47 €	8.142.035,22 €
Costes operacionales	3.299.751,29 €	3.331.998,66 €	5.730.176,79 €
Salarios y beneficios a empleados	1.384.524,75 €	1.836.734,16 €	2.313.790,28 €
Pagos a proveedores de capital	22.131,82 €	28.018,39 €	25.977,55 €
Pagos a gobiernos	115.340,00 €	59.143,26 €	71.090,60 €
Inversiones en la comunidad	500 €	1.000 €	1.000 €
Valor económico retenido	192.448,09 €	352.765,63 €	165.912,97 €

La cadena de suministro de VRP Electric está integrada por empresas comerciales y de servicios que se encuentran en la Comunitat Valenciana en un 54,3%. La relación con esta cadena se articula en torno a una política de proveedores que extiende el compromiso y exigencia ética de la compañía a la cadena de suministro a través de criterios sociales, ambientales y éticos compartidos.

3. Los grupos de interés en VRP Electric

En VRP Electric se ha llevado a cabo un proceso de identificación de aquellas personas y entidades que, legítimamente, tienen interés en el desempeño de la compañía en las variables ambiental, social, económica y de gobierno corporativo. Esa dinámica de reflexión ha permitido concretar los grupos de interés o partes interesadas, así como establecer sus expectativas, los canales de comunicación que se emplean para mantener el diálogo con ellos y los compromisos que sume la empresa respecto a ellos.

Los Grupos de interés de VRP Electric son los siguientes:



En el ámbito interno de la organización los grupos de interés, sus expectativas respecto a la empresa, los compromisos que la compañía adquiere con ellos y los canales de comunicación son los siguientes:

	Grupo de interés	Expectativas	Compromiso	Canales de comunicación
INTERNOS	Plantilla	Desarrollar su trabajo en buenas condiciones laborales, con seguridad y estabilidad	Ofrecer un espacio de trabajo y condiciones de seguridad óptimas, posibilitar carreras profesionales estables y bien remuneradas y retener así el talento	Reuniones de personal Contacto diario Comunicaciones por correo electrónico y teléfono
	Equipo directivo	Desarrollo profesional, planificación estratégica, autonomía y respeto	Generar un entorno con herramientas y recursos para el optimizar el funcionamiento de la organización	Reuniones directivas Comunicaciones electrónicas y telefónicas
	La propiedad	Rentabilidad económica, social y ambiental. Solidez y mejora de la capacidad de anticipación.	Maximizar la creación de valor y la consecución de los objetivos.	Participación en la vida diaria de la compañía

Fuera de la organización, los grupos de interés son los siguientes:

	Grupo de interés	Expectativas	Compromiso	Canales de comunicación
EXTERNOS	Proveedores	Contar con un aliado comercial con una relación basada en la confianza mutua, el respeto y el largo plazo	Cumplimiento de los compromisos y condiciones pactadas y mantener relaciones comerciales estables y duraderas	Correo electrónico, teléfono, visitas comerciales, encuestas
	Clientes	Recibir un buen servicio, a un precio razonable y con un buen servicio postventa y una buena atención al cliente	Ofrecer información clara sobre los servicios, unos precios competitivos el mejor trato posible	Página web, material informativo, presupuestos y contratos de servicios, atención al cliente
	Iberdrola	Desarrollar la colaboración empresarial conforme a las condiciones previstas en el acuerdo. Lealtad y compromiso	Mantener los más altos estándares de servicio posibles y cumplir con fidelidad el cometido encomendado	Plataformas de uso compartido, correo electrónico, newsletter
	Comunidad local/sociedad	Contribución a proyectos culturales, deportivos, sociales	Colaborar con iniciativas que estén alineadas con los valores de la compañía	Correo electrónico, visitas, comunicaciones.
	Administración pública	Cumplimiento de la legislación vigente	Vigilar el cumplimiento normativo y colaborar con la administración	Relación administrativa directa y a través del asociacionismo sectorial, con comunicaciones regulares

En todos los casos la empresa tiene el propósito de llevar a cabo una escucha activa que permita la detección de necesidades y un retorno sobre la percepción de la actuación de la compañía. Asimismo, facilita la gestión de expectativas y la capacidad de colaboración en iniciativas en las que las alianzas pueden mejorar impactos y crear valor

4. Temas materiales de sostenibilidad

A la hora de afrontar la mejora del desempeño en responsabilidad social VRP Electric ha llevado a cabo un proceso de identificación de asuntos materiales, es decir, aquellos aspectos ambientales, sociales, económicos y de ética y gobierno corporativo que son relevantes para la empresa, bien por la propia naturaleza de su actividad, bien porque suponen un riesgo al que la empresa se debe enfrentar.

Por tanto, se ha combinado una metodología de análisis de riesgos, que ha incluido la cadena de valor, con una identificación clásica de asuntos materiales desde una perspectiva técnica. El resultado permite contar con un mapa de asuntos a los que la compañía debe prestar atención, que se han priorizado en atención a la gravedad de los riesgos que entrañan y a la relevancia que para VRP Electric tienen.



Los temas materiales para VRP Electric son los siguientes:

El enfoque y respuesta para cada uno de ellos es el siguiente:

- **Cambio climático.** Es el tema material más importante para VRP Electric, en tanto que su actividad está ineludiblemente vinculada a la descarbonización y la empresa es un agente imprescindible para el cambio a energías limpias en sus clientes. Además, la empresa investiga e innova en soluciones eficientes y libres de emisiones y debe ser ejemplo de aplicación de este tipo de soluciones en su gestión y comportamiento propio.
- **Gestión empresarial, económica y financiera.** La empresa se encuentra inmersa en un proceso de expansión territorial y consolidación de su modelo de gestión. Por otra parte, la colaboración con Iberdrola exige contar con instrumentos de gestión cuya exigencia y operatividad estén al nivel de esta alianza. Este momento exige planificación estratégica y excelencia en gobernanza responsable.
- **Empleo de calidad.** El equipo humano de la compañía es su principal activo. El crecimiento en actividad exige contar con los mejores profesionales y que encuentren en VRP Electric el lugar en el que llevar a cabo una carrera productiva y gratificante, en la que las condiciones sean atractivas y se retenga el talento.
- **Prevención de riesgos laborales.** La actividad de la compañía exige convivir con riesgos inherentes relevantes, como el riesgo eléctrico o el trabajo en altura. Es por ello que la autoexigencia va más allá de las exigencias normativas y se busca proteger la integridad física y la salud de todas las personas de la organización para que el desempeño profesional se desarrolle en condiciones óptimas de seguridad y salud.
- **Calidad en el servicio.** Como empresa de servicios dirigidos a clientes intermedios y finales, una de las exigencias y oportunidades más notables es mantener los más altos niveles de calidad. Los acuerdos con Iberdrola impulsan la cultura empresarial hacia un servicio excelente. Por ello la empresa se ha de esforzar en escuchara sus clientes y en ofrecer mejora continua para crecer en calidad.

- **Cadena de suministro sostenible.** VRP Electric forma parte de cadenas de suministro y cuenta a su vez con su propia cadena de suministro. En todos los casos, las relaciones empresariales y comerciales han de estar presididas por una serie de principios y valores compartidos que deben estar presentes y evolucionar par ser cada vez más exigentes. Corresponde analizar los riesgos de la cadena de suministro y gestiona las relaciones desde un enfoque de diligencia debida.

5. Ética empresarial e instrumentos de gobernanza

La estructura de gobernanza de VRP Electric se construye a partir de sus estatutos sociales, que conforma una sociedad limitada con un único socio al frente, Vicent Ribera Plana. Las decisiones sobre sostenibilidad la gestión de riesgos y reporte recaen sobre él, si bien, la provisión de información y la gestión se materializa con el apoyo del equipo técnico de la empresa.



MISIÓN

Aumentar la competitividad de las empresas y garantizar la sostenibilidad medioambiental.



VISIÓN

Generar soluciones innovadoras que contribuyan a la reducción de la demanda energética.

Plan de responsabilidad social

13

La compañía tiene diseñado, de acuerdo con su **política de responsabilidad social**, en base a su realidad e idiosincrasia, a los temas materiales y teniendo en consideración la perspectiva de sus grupos de interés, una hoja de ruta en materia de responsabilidad social que contiene medidas priorizadas para promover el avance en sostenibilidad de la compañía en el corto y medio plazo.

Comité de ética y sostenibilidad

VRP Electric ha constituido un **Comité de ética y sostenibilidad** que está facultado como órgano consultivo para el análisis y gestión de los riesgos no financieros, de carácter ambiental, social y de gobierno corporativo. Asimismo, dirige y apoya la aplicación del código ético y de conducta de la empresa y es el órgano técnico para planificar y hacer el seguimiento de las acciones del Plan de responsabilidad social.

Código ético y de conducta

VRP Electric cuenta con un **Código ético y de conducta** que contempla los valores corporativos de la empresa y su plasmación en pautas de conducta que deben observar todas aquellas personas que actúan en nombre de la compañía.

Se hace especial mención de aquellos comportamientos que pueden suponer formas de corrupción y también al estricto respeto a los derechos humanos y se implementa a través de mecanismos de formación e información, seguimiento a través del comité de ética y sostenibilidad y también establece las condiciones del canal de denuncias de la compañía que está destinado a recoger y vehicular sospechas o indicios de actuaciones contrarias al código.

Este código hace referencia también a los principios y valores que deben estar presentes en la cadena de valor y a la vigilancia de su cumplimiento.

El código prevé medidas anticorrupción y mecanismos coercitivos para su aplicación efectiva.

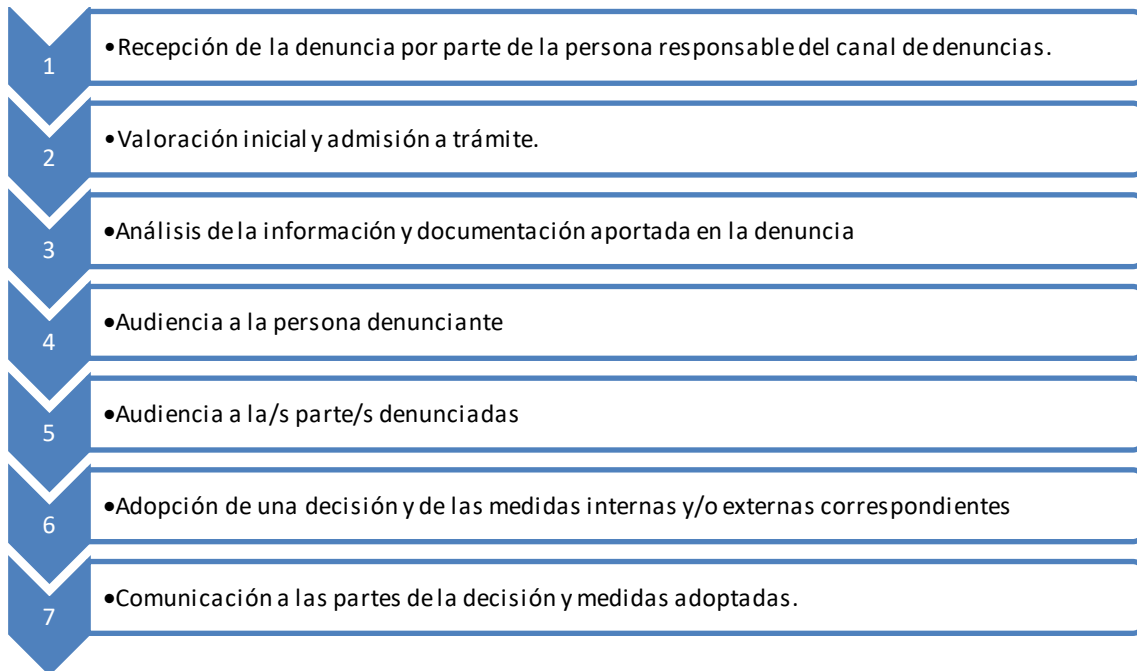
Canal de denuncias

De acuerdo con la normativa de aplicación, la compañía cuenta con un **canal de denuncias** implementado para facilitar la detección de conductas que puedan comprometer la reputación de la empresa. Este canal interno tiene los más altos estándares de seguridad para las personas denunciantes y ordena el proceso que se ha de seguir desde la comunicación de la denuncia.

Este canal prevé que el proceso de denuncia respete escrupulosamente los siguientes derechos:

- Estricta confidencialidad.
- Preservación del anonimato de la persona denunciante.
- Protección de los datos de carácter personal.
- No represalia para la persona denunciante, sea cual sea el desenlace del proceso.
- Garantía de información de la resolución o archivo de la denuncia.

El proceso de denuncia se desarrollará conforme a esta secuencia:



La dirección de correo electrónico para tramitar denuncias es:
canaletico@vrpelectric.com

15

Política de diversidad

En el ámbito específico de las personas, la empresa cuenta con una política de diversidad que afirma el compromiso de la compañía con la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, con independencia de su sexo, raza, religión, condición sexual, edad, ideología o cualquier otro factor individual que pueda ser motivo de discriminación. Esta política contiene una declaración de no discriminación.

6. El equipo de personas de VRP Electric

Para VRP Electric el equipo humano es el activo más valioso. Representa los valores empresariales y atesora el conocimiento y la capacidad técnica de la organización.

El acceso a la compañía está regulado a través de un **plan de acogida** que, de acuerdo al plan de diversidad, asegura que cada nueva persona empleada haya sido seleccionada de acuerdo a criterios de mérito y capacidad y sea recibida con el máximo respeto con independencia de sus condiciones personales. Este plan de acogida transmite las políticas de la empresa, sus principios éticos y valores y aspectos clave como la prevención de riesgos laborales, entre otros.

Este plan de acogida se refuerza con un **sistema de mentores** que permite que los primeros pasos en la compañía sean supervisados por una persona con más veteranía y experiencia que puede facilitar una rápida adaptación al puesto y la empresa.

La comunicación en la empresa es abierta y cuenta con canales ascendentes que facilitan la transmisión de quejas y sugerencias que contribuyen a mejorar el desempeño de la compañía en todos los ámbitos.

Los derechos laborales se articulan de acuerdo a los convenios colectivos del metal de la provincia de Alicante y de oficinas y despachos de la provincia de Alicante, los cuales regulan las condiciones de trabajo.

La plantilla de la compañía ha estado integrada en 2022 por 76 personas trabajadoras, de las cuales 26 son mujeres. La jornada a tiempo completo es la predominante, con 70 personas en 2022 sobre 76.

Plantilla	Mujeres	Hombres	Total
2021	24	37	61
2022	26	50	76

Plantilla	Tiempo completo	Jornada parcial	Total
2021	55	6	61
2022	70	6	76

VRP Electric cuenta con un **plan de igualdad** que contiene, a partir del diagnóstico retributivo, medidas para evitar la discriminación en materia salarial, así como en todas sus otras formas en el seno de la empresa.

Adicionalmente, la empresa cuenta con un **plan contra el acoso sexual o por razón de sexo** que prevé cómo identificar este tipo de comportamientos y llevar a cabo el proceso de comunicación, investigación y sanción.

El **salario** que perciben las personas que trabajan en VRP Electric es digno y para su determinación se tienen en consideración el mérito y la capacidad. En el caso menos favorable presenta una ratio de 1,14 en relación con el salario mínimo interprofesional. También es remarcable lo equilibrado de las remuneraciones entre el conjunto de personas asalariadas. El salario más alto de la organización presenta una ratio de 3,07 en relación también con el salario mínimo profesional.

La empresa no cuenta con contratos de alta dirección y el puesto ejecutivo de mayor rango percibe su salario a través de un contrato ordinario. Se corresponde con una persona residente en el ámbito local.

En 2022 no ha habido **permisos de maternidad** ni paternidad.

La **contratación indefinida** está presente en el 19,7% de los casos

En cuanto a la **formación**, en 2022 se promovieron 357,5 horas de formación, 20 de las cuales las llevaron a cabo mujeres.

17

En lo tocante a la **prevención de riesgos laborales**, VRP Electric dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para toda su plantilla, que se desarrolla en un completo manual de procedimientos. La evaluación de las condiciones de seguridad y salud se lleva a cabo periódicamente por parte del servicio de prevención y también existe un plan de vigilancia de la salud. La participación de las personas trabajadoras en la gestión de la prevención de riesgos laborales se desarrolla a través de la representación en un comité de seguridad y salud.

No se han registrado enfermedades profesionales. Los **accidentes laborales** ocurridos han sido en 2022 leves: uno con baja y 4 sin baja, con un índice de incidencia de 17,24.

7. Impacto en la sociedad

El impacto económico y social más relevante con el que cuenta la compañía es la generación de empleo en los municipios en los que está presente y el reparto económico vinculado a su cadena de suministro. En este caso, el 54,3% de los proveedores están radicados en la Comunitat Valenciana.

También es relevante el compromiso de la compañía con el sector empresarial del que forma parte, tanto en su vertiente sectorial como en la territorial. Así, VRP Electric forma parte de las siguientes organizaciones empresariales:

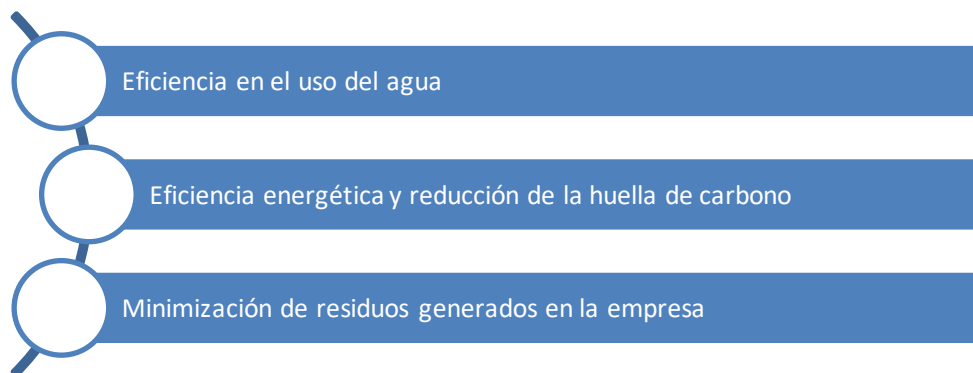
- FEMEVAL (Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana)
- ASELEC (Asociación de empresas de Instalaciones Eléctricas, Telecomunicaciones y Energías Renovables de Valencia) _ASELEC esta integrada en FEMEVAL.
- CEV (Asociación empresarial de ALZIRA)
- EMPAL (Asociación empresarial de ALGEMESI)
- APPI (Asociación de Empresarios de Parque y Polígonos Industriales Ribera Baixa)
- Rib A3 (Asociación Empresarial Polígonos Ribarroja A3)

Por otra parte, la acción social externa que desarrolla VRP Electric permite a la compañía contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad. En 2022 ha llevado a cabo las siguientes colaboraciones y patrocinios en el campo del deporte y también en el fomento de la sostenibilidad:

- Portal de Sostenibilidad (CAMARA VALENCIA)
- Carrera Popular Mou-te per Elles. Albalat de la Ribera
- Athletic Club Albalat de la Ribera (Club de futbol)
- Unión Deportiva ALZIRA - UD ALZIRA (Club de Futbol)
- NACHO SERRA SANCHEZ (Jugador de tenis profesional)

8. Desempeño ambiental

En tanto que VRP Electric es un agente clave para el cambio hacia la descarbonización, como empresa especializada en eficiencia energética y producción de energías limpias, particularmente energía solar fotovoltaica, la política de responsabilidad social de la empresa pone el acento en velar porque su proceso productivo se desarrolle con el máximo nivel de exigencia en los diferentes aspectos considerados:



La plantilla participa así de esta política de empresa y desde el momento de su incorporación adquieren el compromiso de contribuir a una producción limpia.

19

Eficiencia en el uso del agua

La actividad de la empresa no es gran consumidora de agua. A lo largo de 2022 se consumieron 625 m³, una cifra que rebasa los 571 m³ que se anotaron en 2021 y que se justifican por el mayor volumen de actividad y plantilla.

Poniendo en relación ambos factores, facturación y consumo hídrico, en 2022 fueron precisos 0,075 litros por cada euro de facturación.

El agua que se consume procede de la red municipal y el efluente se conduce a la red de aguas residuales municipal.

Eficiencia energética, huella de carbono y cambio climático

El cambio climático es asunto material para la empresa en el ámbito interno y corazón de la actividad de la compañía en tanto que la eficiencia energética y la instalación de generación de energías renovables son servicios centrales para VRP Electric.

El consumo energético de la compañía es fundamentalmente el relacionado con la electricidad procedente de la red. A este respecto, en 2021 se consumieron 8.800 kwh, mientras que en 2022 ese consumo se situó en 7.311 kwh, lo que supone una reducción en un ejercicio en el que aumentó la facturación de manera significativa. La razón de este descenso, además del uso responsable de la energía, la encontramos en la generación de energía fotovoltaica en la cubierta de la nave de Albalat de la Ribera, que produjo un total de 9.240 kwh y supuso poder cubrir el 46% de las necesidades energéticas de la compañía sin necesidad de emitir CO2 para ello.

Las emisiones de CO2, por su parte, se situaron en 2,73 Tn en el ejercicio 2022.

La intensidad energética en 2022 se situó en 1,91 julios por euro facturado.

Generación y minimización de residuos

Las actividades de la empresa no son grandes generadoras de residuos, en tanto que las instalaciones eléctricas o las actividades administrativas no producen volúmenes importantes de residuos. En todo caso, los que se producen (9.717 toneladas en 2022) se corresponden con embalajes de material eléctrico y papel en oficinas fundamentalmente. Todos los residuos generados se gestionan a través de gestores autorizados

9. ANEXO 1 Tabla resumen de indicadores GRI

VRP Electric ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para 2022 **utilizando como referencia los Estándares GRI**. En esta tabla se indican los indicadores GRI Standards presentes en esta memoria de sostenibilidad para su más sencilla consulta.

Indicador GRI	Página
2-1 Detalles organizativos	5
2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	4
2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	4
2-4 Reformulación de información	NA
2-5 Verificación externa	4
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5
2-7 Empleados	16
2-8 Trabajadores que no son empleados	16
2-9 Estructura y composición de la gobernanza	13
2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	13
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	13
2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	13
2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	13
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	13
2-15 Conflictos de interés	13
2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	13
2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	13
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	13
2-19 Políticas de remuneración	17
2-20 Proceso para determinar la remuneración	17
2-21 Ratio de compensación total anual	17
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
2-23 Compromisos de política	13
2-24 Integración de compromisos políticos	13
2-25 Procesos para remediar impactos negativos	10
2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	10
2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	14
2-28 Asociaciones de miembros	18
2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	7
2-30 Acuerdos de negociación colectiva	17
3-1 Proceso para determinar temas materiales	10

3-2 Lista de temas materiales	10
3-3 Manejo de temas materiales	11
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	6
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	11
201-3 Obligaciones por planes de beneficios definidos y otros planes de jubilación	NA
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	NA
202-1 Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local	17
202-2 Proporción de altos directivos contratados de la comunidad local	3
203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	18
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	18
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	18
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	13
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	13
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	13
206-1 Acciones legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio y prácticas monopólicas	13
207-1 Enfoque fiscal	6
207-2 Gobierno, control y gestión de riesgos fiscales	6
207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de preocupaciones relacionadas con impuestos	5
207-4 Reporte país por país	NA
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	19
301-2 Insumos reciclados utilizados	20
301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje	20
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	19
302-2 Consumo de energía fuera de la organización	19
302-3 Intensidad energética	19
302-4 Reducción del consumo de energía	19
302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios	19
303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	19
303-2 Gestión de impactos relacionados con vertidos de agua	19
303-3 Extracción de agua	19
303-4 Descarga de agua	19
303-5 Consumo de agua	19
304-1 Sitios operativos en propiedad, arrendados o administrados dentro o junto a áreas protegidas y áreas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	NA
304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	19

304-3 Hábitats protegidos o restaurados	NA
304-4 Especies de la Lista Roja de la UICN y especies de la lista de conservación nacional con hábitats en áreas afectadas por las operaciones	NA
305-1 Emisiones de GEI directas (alcance 1)	20
305-2 Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI	20
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	20
305-4 Intensidad de emisiones de GEI	20
305-5 Reducción de emisiones de GEI	20
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	20
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	20
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	20
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	20
306-3 Residuos generados	20
306-4 Residuos desviados de disposición	20
306-5 Residuos dirigidos a disposición	20
308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios ambientales	6
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	6
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	16
401-2 Beneficios proporcionados a los empleados de tiempo completo que no se brindan a los empleados temporales o de medio tiempo	NA
401-3 Licencia parental	17
402-1 Plazos mínimos de notificación de cambios operativos	16
403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	17
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	17
403-3 Servicios de salud ocupacional	17
403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	17
403-5 Formación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	17
403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	17
403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales	17
403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	17
403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	17
403-10 Mala salud relacionada con el trabajo	17
404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	17
404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	17

404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	NA
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3
405-2 Ratio de salario base y remuneración de mujeres frente a hombres	17
406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	15
407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo	6
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	6
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	6
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	6
411-1 Incidentes de violaciones a los derechos de los pueblos indígenas	6
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	6
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales	6
414-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales	6
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	6
415-1 Contribuciones políticas	NA
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	18
416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios	18
417-1 Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios	18
417-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	18
417-3 Incidentes de incumplimiento relacionados con las comunicaciones de marketing	18
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente	18

NA: No Aplica

10. ANEXO 2 Tabla resumen del Sistema de indicadores establecido por el DECRETO 200 2022 de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas,

Aspectos sociales y laborales

SL1. Vulneración de Derechos Humanos

$$\frac{\text{Núm.de casos identificados de condena por vulneración de los Derechos Humanos}}{\text{Núm.de empleados totales}} \times 100$$

$$\frac{0}{76} \times 100 = 0$$

SL2. Formación en Derechos Humanos

$$\frac{\text{Núm.de empleados formados en Derechos Humanos}}{\text{Núm.de empleados totales a tiempo completo}} \times 1.000$$

$$\frac{0}{76} \times 1.000 = 0$$

25

SL3. Igualdad Salarial

$$\frac{\text{Salario promedio anual de empleadas mujeres}}{\text{Salario promedio anual de empleados hombre}}$$

$$\frac{16.958,14}{30.562,48} = 0,55$$

SL4. Igualdad en el Empleo

$$\frac{\text{Núm.de empleadas mujeres}}{\text{Núm.de empleados hombres}}$$

$$\frac{26}{50} = 0,52$$

SL5. Igualdad directiva

$$\frac{\text{Núm. de mujeres directivas}}{\text{Núm de directivos totales}}$$

$$\frac{0}{1} = 0$$

SL6. Plan de igualdad

VRP Electric tiene un plan de igualdad vigente

SL7. Igualdad en el consejo de administración

$$\frac{\text{Núm. de mujeres en el consejo de administración}}{\text{Núm. de consejeros totales}}$$

$$\frac{0}{1} = 0$$

SL8. Plan contra el acoso sexual

VRP Electric cuenta con un plan contra el acoso sexual

26

SL9. Igualdad en las Nuevas Contrataciones

$$\frac{\text{Núm. de mujeres contratadas en los tres últimos años}}{\text{Núm. de contrataciones totales en los tres últimos años}}$$

$$\frac{6}{43} = 0,37$$

SL10. Igualdad en la estabilidad laboral

$$\frac{\text{Tasa de rotación (mujeres)}}{\text{Tasa de rotación total}}$$

$$\frac{0,35}{0,24} = 1,46$$

SL11. Igualdad en la formación

$$\frac{\text{Horas de formación impartidas a empleadas mujeres}}{\text{Horas de formación totales impartidas a empleados totales}}$$

$$\frac{20}{337,5} = 0,06$$

SL12. Política de diversidad

La empresa dispone de una política de diversidad

SL13. Declaración de no discriminación

En la política de diversidad de la empresa existe una declaración de no discriminación

SL14. Empleo juvenil

$$\frac{\text{Núm. de empleados menores de 30 años}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{15}{76} = 0,20$$

27

SL15. Empleo mayores – Amparo pasa el dato

$$\frac{\text{Núm. de empleados mayores de 50 años}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{16}{76} = 0,21$$

SL16. Accesibilidad

Los espacios de trabajo de la empresa son accesibles para personas con discapacidad

SL17. Estabilidad del empleo:

$$\frac{\text{Núm. de empleados con contrato indefinido}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{15}{76} = 0,20$$

SL18. Dignidad salarial

$$\frac{\text{Salario bruto anual más bajo de la organización}}{\text{Salario mínimo interprofesional}}$$

$$\frac{15.960}{14.000} = 1,14$$

SL19. Ratio de diferencia

$$\frac{\text{Salario bruto anual más alto de la organización}}{\text{Salario mínimo interprofesional}}$$

$$\frac{42.991,67}{14000} = 3,07$$

SL20. Tasa de retorno al trabajo

$$\frac{\text{Núm. de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental}}{\text{Número de empleados que deberían haber regresado al trabajo después de terminar el permiso parental}} = 1$$

28

SL21. Tasa de retención

$$\frac{\text{Núm. de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguen siendo empleados 12 meses después}}{\text{Número de empleados que regresaron del permiso parental en el año anterior}} = 1$$

$$\frac{X}{X} = 1$$

SL22. Tasa de rotación

$$\frac{\text{Núm.de empleados que han dejado la organización}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{18}{76} = 0,24$$

SL23. Horas destinadas a formación

$$\frac{\text{Núm.de horas totales destinadas a formación}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{357,5}{76} = 4,70$$

SL24. Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales

29

$$\frac{\text{Empleados que han recibido formación en prevención de riesgos laborales}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{76}{76} = 1$$

SL25. Absentismo laboral

$$\frac{\text{Días totales de absentismo laboral soportados por la organización}}{\text{Días totales de trabajo contratado por la organización}}$$

$$\frac{52}{14.800} = 0,0035$$

SL26. Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)

$$\frac{\text{Núm. de accidentes con baja}}{\text{Empleados totales medios}} \times 1.000$$

$$\frac{1}{58} \times 1.000 = 17,24$$

SL27. Siniestralidad en el trabajo

$$\frac{\text{Núm. de fallecimientos resultantes por accidente laboral o enfermedad profesional}}{\text{Núm. de horas trabajadas}} \times 1.000.000 = 0$$

$$\frac{0}{118.800} \times 1.000.000 = 0$$

SL28. Presencia de canales de comunicación ascendentes

La empresa cuenta con un buzón de sugerencias interno y está en vías de implantar un canal de denuncias

30

SL29. Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica

$$\frac{\text{Núm. de empleados sometidos a una evaluación periódica del desempeño}}{\text{Empleados totales}}$$

$$\frac{0}{76}$$

SL30. Existencia de una metodología de evaluación 360º

La gestión del talento de la empresa no lleva a cabo evaluaciones 360º

SL31. Existencia de acuerdos de negociación colectiva

La empresa está regida por el convenio del metal de la provincia de Valencia y el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Alicante en su oficina en esta provincia

SL32. Existencia de un plan de acogida

La empresa cuenta con un plan de acogida que guía los primeros pasos de cada nueva persona trabajadora en la empresa y comparte los valores de sostenibilidad de la compañía

SL33. Existencia de modelos de remuneración variable que combinan el rendimiento individual y el colectivo (equipo, departamento, organización)

La empresa cuenta con un sistema de remuneración variable que combina rendimiento individual y colectivo

SL34. Sistema de mentores

La empresa cuenta con un sistema de mentores que tutela el proceso de incorporación a la empresa y la etapa inicial en la compañía

SL35. Derechos por permiso maternal

31

$$\frac{\text{Núm. de mujeres acogidas a permiso maternal}}{\text{Núm. de empleadas mujeres con derecho a permiso maternal}}$$

$$\frac{0}{0} = 0$$

SL36. Derechos por permiso paternal

$$\frac{\text{Núm. de empleados hombres acogidos a permiso parental}}{\text{Núm. de empleados hombres con derecho a permiso parental}}$$

$$\frac{0}{0} = 0$$

SL37. Implementación del teletrabajo voluntario

En los puestos en los que es posible el teletrabajo sí es posible acogerse al teletrabajo

SL38. Valor económico generado (VEG)

Valor económico generado = ingresos

Valor económico generado = 8.307.948,19 €

SL39. Valor económico distribuido (VED)

Valor económico distribuido = costes operacionales + salarios y beneficios de los empleados + pagos a proveedores de capital + pagos a gobiernos + inversiones en la comunidad

Valor económico distribuido = 8.142.035,22€

SL40. Valor económico retenido (VER) = VEG – VED

*Valor económico retenido =
valor económico generado – valor económico distribuido.*

Valor económico retenido = 165.912,97€

SL41. Asistencia financiera del Gobierno

32

Asistencia financiera del Gobierno

VEG

0

8.307.948,19 €

SL42. Número de directivos provenientes de las comunidades locales

Núm.de directivos residentes en la Comunitat Valenciana

Núm.de directivos totales

$\frac{1}{1} = 1$

SL43. Número de proveedores locales

Núm. de proveedores con domicilio fiscal en la Comunitat Valenciana
Núm. de proveedores total

$$\frac{634}{1.173} = 0,543$$

SL44. Número de personas empleadas totales

TIPO CONTRATO	Total
TEMPORAL	61
INDEFINIDO	15
Total general	
40H	70
En reducción de jornada (menos de 40)	6
Total general	76

SL45. Creación de empleo

33

$$\frac{\text{Empleados totales}}{\text{Empleados totales año anterior}} - 1$$

$$\frac{76}{61} - 1 = 24,6$$

SL46. Porcentaje de impuestos desembolsados

$$\frac{\text{Impuestos totales soportados y recaudados}}{\text{EBIDTA}}$$

$$\frac{71.909,52\text{€}}{272.893,5\text{€}} = 0,26$$

SL47. Normalización lingüística (I)

La empresa no rotula en valenciano

SL48. Normalización lingüística (II)

La web corporativa está también en valenciano

Aspectos éticos

ET1. Existencia de un consejo de administración

Se trata de una empresa cuya propiedad es de un único socio. No tiene consejo de administración

ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración

No aplica

ET3. Número total de consejeros

Existe un único socio

ET4. Porcentaje de consejeros independientes

34

$$\frac{\text{Núm. de consejeros independientes}}{\text{Consejeros totales}} = \frac{0}{1} = 0$$

ET5. Existencia y uso de un código de conducta

La empresa cuenta con un código ético y de conducta

ET6. Identificación de riesgos materiales

La empresa ha llevado a cabo el proceso de identificación de riesgos materiales

ET7. Evaluación de riesgos materiales

La empresa ha llevado a cabo la evaluación de los principales riesgos materiales extra-financieros ambientales, sociales y de gobierno corporativo a corto, medio y largo plazo incluyendo riesgos de la cadena de suministro.

ET8. Mitigación de riesgos materiales ASG

La empresa ha establecido una metodología de mitigación de riesgos materiales

ET9. Plan de contingencia

La empresa ha diseñado plan de contingencia frente a la posible materialización de riesgos

ET10. La entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés

La empresa lleva a cabo la publicación y difusión de la memoria de sostenibilidad y de su auditoría social

ET11. La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales

La empresa audita internamente las cuentas anuales

35

ET12. Formación en anticorrupción de las personas empleadas

$$\frac{\text{Núm. de empleados que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Empleados totales}} = \frac{5}{76} = 0,07$$

ET13. Formación en anticorrupción de los directivos

$$\frac{\text{Núm. de directivos que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Directivos totales}} = \frac{1}{1} = 1$$

ET14. Formación en anticorrupción de los consejeros

$$\frac{\text{Núm. de consejeros que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Consejeros totales}} = \frac{1}{1} = 1$$

ET15. Existencia de un plan de lucha contra la corrupción

El código ético cuenta con un plan de lucha contra la corrupción

ET16. Número de casos de corrupción identificados

$$\frac{\text{Núm. de casos de corrupción confirmados}}{\text{Empleados totales}} \times 1.000 = \frac{0}{76} \times 1.000 = 0$$

ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales

$$\frac{\text{Núm. de proveedores informados de los compromisos ESG de la organización}}{\text{Núm. de proveedores totales de la organización}} = \frac{1.173}{1.173}$$

36

La empresa cuenta con una política de proveedores que se ha hecho llegar a todos los proveedores

ET18. Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria – no hay seguimiento de cuantas reclamaciones ha habido etc... averiguar que pasa con las oficina de Iberdrola.

$$\frac{\text{Núm. de reclamaciones por parte de los clientes resueltas positivamente}}{\text{Núm. total de reclamaciones por parte de los clientes}} = \frac{132}{140} = 0,94$$

ET19. Plazo medio de pago a proveedores

$$\frac{\text{Saldo medio de acreedores comerciales}}{\text{Compras netas y gastos por servicios exteriores}} \times 365$$

97,63

ET20. La entidad dispone de web corporativa.

La entidad tiene web corporativa y es accesible a personas con diversidad funcional o sensorial

ET21. Las cuentas anuales de la entidad son públicas

Las cuentas están depositadas en registro público, accesible a toda aquella persona interesada

ET22. La entidad elabora una memoria anual de actividades

La empresa elabora anualmente una memoria anual de sostenibilidad en la que se informa de actividades y desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo.

37

Aspectos ambientales

AM1. Emisiones totales

Las emisiones totales en 2022 ascendieron a 2,73 Tn de CO2

AM2. Ratio de intensidad de emisiones

$$\frac{2,73 \times 1.000.000}{8.307.948,19} = 0,328$$

AM3. Existencia de un plan definido para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático de emisiones contaminantes

Se está trabajando en la elaboración de un plan que recoja las medidas que ya están implementadas y las que están previstas

AM4. Residuos generados

La generación de residuos en 2022 ha ascendido a 9,717 toneladas

AM5. Residuos reciclados y reutilizados.

$$\frac{\textit{Residuos reciclados + residuos reutilizados}}{\textit{Residuos generados}}$$

$$\frac{9.717}{9.717} = 1$$

AM6. La entidad elabora una memoria medioambiental

La memoria de sostenibilidad integra información sobre el desempeño ambiental de la compañía

AM7. Consumo total de agua

625.000 litros

AM8. Ratio de intensidad en el consumo de agua

$$\frac{625.000 \textit{ l}}{8.307.948,19\textit{€}} = 0,075$$

38

AM9. Consumo energético total

1,593846e+10 julios

AM10. Ratio de intensidad energética

$$\frac{\textit{Consumo energético total}}{\textit{Ventas totales expresadas en volumen}}$$

$$\frac{1,593846e+10 \textit{ julios}}{8.307.948,19\textit{€}} = 1,9180e+10$$

AM11. Uso de energías renovables

$$\frac{2,286e + 10}{1,593846e + 10} = 1,434$$

Aspectos sostenibilidad económica

ID1. Capacidad innovadora: número de patentes obtenidas en el último año.

0

ID2. Inversión en I+D+i

$$\frac{\text{Inversión I + D + i}}{\text{Ventas netas}}$$

$$\frac{168.850,07}{8.307.948,19} = 0,02$$

ID3. Rentabilidad I

$$\frac{\text{Beneficios después de impuestos}}{\text{Patrimonio neto}} \times 100$$

$$\frac{208.589,14}{985.630,50} \times 100 = 21,163$$

39

ID4. Rentabilidad II

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Activo total}} \times 100$$

$$\frac{272.893,50}{4498802,85} \times 100 = 6,06$$

ID5. Endeudamiento

$$\frac{\text{Pasivo exigible}}{\text{Patrimonio neto}}$$

$$\frac{3.513.172,35}{985.630,50} = 3,56$$

ID6. Productividad

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Núm. medio de trabajadores a tiempo completo}}$$

$$\frac{272.893,50}{72} = 3.780,19$$

ID7. F-score

La empresa tiene en 2022 una puntuación de 6 en el F-score de Piotroski