

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GRUPO SATOCAN S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los accionistas de GRUPO SATOCAN S. A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de GRUPO SATOCAN S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2024 del Grupo.

El EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de contenidos Ley 11/18" incluida en el Anexo del citado EINF.

Responsabilidad del Administrador

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de GRUPO SATOCAN S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos Ley 11/18" incluida en el Anexo del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de GRUPO SATOCAN S.A., son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra Independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Incluidas las normas Internacionales de Independencia) del Consejo de

Normas Internacionales de Ética para Profesionales de Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo, que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, y descrito en el capítulo "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Si bien GRUPO SATOCAN S.A. y sociedades dependientes ha reportado en el capítulo "4.3. Indicadores de empleo" las remuneraciones medias de la plantilla, no ha informado sobre la *"Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo"*.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GRUPO SATOCAN S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos Ley 11/18" incluida en el Anexo del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.



RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.
Carlos Cerdán Infantes
Socio

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

RSM SPAIN AUDITORES,
SLP

2025 Núm. 20/25/14391

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

Barcelona, 30 de septiembre de 2025



2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GRUPO SATOCAN S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

SATOCAN

GRUPO SATOCAN, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA; EJERCICIO 2024

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, el Administrador Único de GRUPO SATOCAN, S.A. y sociedades dependientes (en adelante GRUPO SATOCAN) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2024 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. Este informe se encuentra público en la web corporativa www.gruposatocan.es

El alcance de la información reportada engloba el ejercicio fiscal 2024 comenzado el 1 de enero de 2024 y que finaliza el 31 de diciembre de 2024. Las sociedades incluidas en el EINF son, además de GRUPO SATOCAN S.A. como sociedad dominante, las consideradas como sociedades dependientes, a excepción de SATOCAN PARTICIPACIONES, S.L.U. y las participadas de esta sociedad, que son las empresas dependientes GRUPO SATOCAN MAROC, S.A.R.L., SATOCAN MAROC, S.A.R.L. y TAGHAZOUT BUILDING COMPANY –TBC– S.A.R.L. y la empresa asociada TAGHAZOUT RESORT SAS, dado que la entidad SATOCAN PARTICIPACIONES, S.L.U., se encuentra sin actividad alguna y se aprobó por su junta general de socios la liquidación y disolución de dicha sociedad.

GRUPO SATOCAN ha realizado un análisis de materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 considerando la opinión de sus grupos de interés. Tal y como se muestra en el apartado **08. Anexo. Tabla de contenidos Ley 11/18**, el EINF se ha elaborado conforme a los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos legales considerados materiales para los diferentes negocios del grupo.

Siguiendo los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente EINF cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa, comparable y verificable.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de RSM Spain Auditores, S.L.P.

ÍNDICE

- 00.** Carta del Presidente
- 01.** Actuando por y para Canarias
- 02.** Nuestro Enfoque ESG
- 03.** Aspectos medioambientales
- 04.** Nuestra razón de ser, las personas
- 05.** Respeto de los Derechos Humanos
- 06.** Transparencia como principio rector
- 07.** La Fundación Satocan
- 08.** Anexo. Tabla de contenidos Ley 11/18

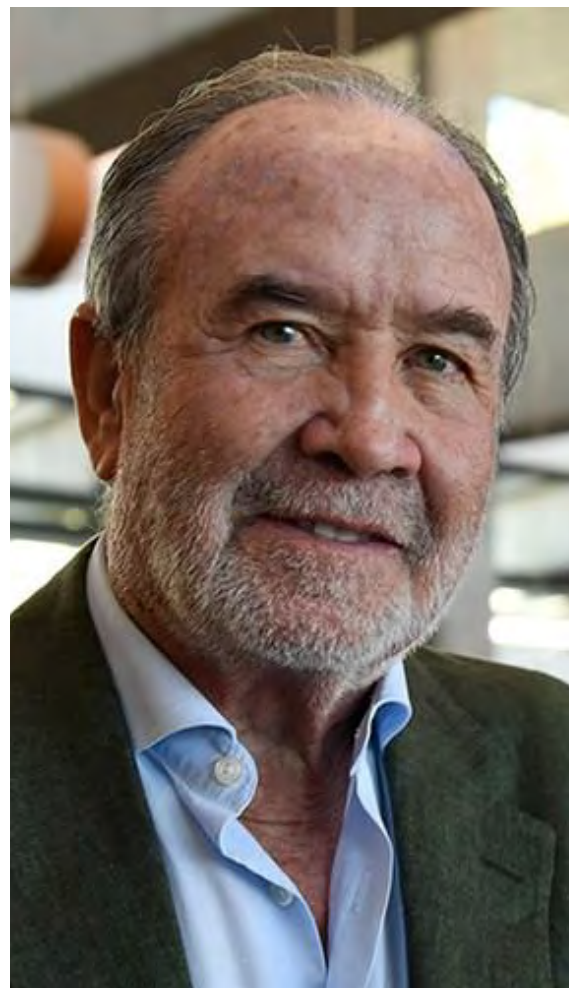
00. CARTA DEL PRESIDENTE

“

Es una gran satisfacción para mí presentar el Estado de Información no Financiera (EINF) del Grupo Satocan correspondiente al ejercicio 2024. Este documento es mucho más que una recopilación de datos; es el testimonio de nuestro fuerte compromiso con la sostenibilidad y la confirmación de que estamos aportando nuestro granito de arena en la construcción de un mejor futuro para Canarias.

Este 2024 ha marcado un hito en el desarrollo de nuestra estrategia ESG. Hemos dado pasos firmes, con avances significativos que demuestran cómo los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza están ya en el corazón de cada decisión y cada proyecto de Satocan. Este EINF ya recoge gran parte de los principios clave de nuestra estrategia, reflejando el progreso que hemos logrado. Sin embargo, somos conscientes de que éste es un camino de mejora continua, y por ello nos comprometemos a seguir perfeccionando y concretando estos principios en los próximos informes.

Quiero recordar una vez más que, en Grupo Satocan, nuestro compromiso con los principios ESG es genuino y profundo. Se trata de una convicción firme que se manifiesta en cada una de nuestras acciones y se ve reflejada de forma especialmente palpable en la labor de la Fundación Satocan Júngel Sanjuán. A través de ella, materializamos una gran parte de nuestro compromiso social, impulsando iniciativas que tienen un impacto positivo tangible en la sociedad canaria.



Nada de lo que hemos logrado sería posible sin nuestro equipo, nuestra “Satocan People”. Son las personas de Satocan, con su talento, dedicación y pasión, quienes han hecho posible cada uno de estos avances. Su compromiso con nuestros valores en general y con la sostenibilidad en particular, es la verdadera fuerza motriz detrás de este informe y de cada éxito que celebramos. Por eso, este EINF es también un homenaje a su esfuerzo y a la cultura de colaboración que nos define.

En definitiva, seguimos avanzando con determinación en nuestro objetivo de ser la empresa de referencia en Canarias en materia ESG. Este informe no solo celebra lo conseguido, sino que marca el camino para seguir trabajando con la misma ilusión y rigor para continuar contribuyendo en construir un legado de valor para las generaciones venideras.

Creciendo con Innovación. Liderando con Humildad

”

Juan Miguel Sanjuán Jover

Presidente de Grupo Satocan



01. ACTUANDO POR Y PARA CANARIAS

1. Conociendo a Grupo Satocan

1.1.1 Nuestros Orígenes

1.1.2 Nuestra actualidad

1.1.3 Comprometidos con Canarias

2. Estructura de gobernanza, principios éticos y de sostenibilidad

1.2.1 La sostenibilidad en la raíz de la toma de decisiones

1.2.2 Código Ético

3. Creciendo en un panorama global complejo

4. Grupos de interés

5. Análisis de materialidad

Creemos en nuevos proyectos Crecemos comprometidos con Canarias

1.1 Conociendo a Grupo Satocan

Grupo Satocan es un conglomerado empresarial que se enorgullece de operar por y para Canarias, inicialmente orientado a cubrir los servicios profesionales de estudio, proyectos, construcción y gestión que demandan las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas.

La actividad inversora ha propiciado la creación de un grupo de empresas enfocado en el ámbito de la construcción con una fuerte integración vertical. Esta estructura ha permitido abordar proyectos de promoción inmobiliaria mediante el desarrollo de nuestros proyectos urbanísticos propios, así como incursionar en sectores clave como el comercio, la energía y el turismo, entre otros.

Esta diversidad de actividades, asociadas a la construcción, se complementa con una participación cercana al 2% en una de las mayores empresas a nivel nacional, Sacyr-Vallehermoso.

Actualmente, Grupo Satocan opera en varios sectores con una significativa cuota de mercado, lo que le permite contribuir al cambio social y a la transición hacia un desarrollo sostenible en el territorio insular.

1.1.1 Nuestros orígenes

- El Grupo Satocan se originó en 1927 con la llegada a España de la empresa holandesa *Loninklijke Nederlandsche Maatschappij voor Havenwerken*, operando como C.O.P.P.A., y participando en las obras del Muelle Grande del Puerto de la Luz en Las Palmas de Gran Canaria.
- En 1935, la empresa estableció la Sociedad Anónima Trabajos y Obras (SATO), con capital 100% holandés, para extender su actividad constructora a nivel nacional.
- En 1954, SATO absorbió Clave, S.L., modificando su capital a 50% holandés y 50% español, y en 1973, SATO pasó a ser de capital español.
- En 1983, SATO y accionistas canarios crearon la Sociedad Anónima Canaria De Trabajos y Obras (SACATO), para proyectos de construcción y promoción en Las Palmas de Gran Canaria.
- En 1990, S.A. Canaria De Trabajos y Obras se separó de SATO, quedando su capital en manos de accionistas canarios, y se creó Satocan, S.A. para la actividad constructora e inmobiliaria en Tenerife. Además, se fundó Canary Concrete, para la producción y venta de hormigones.
- A lo largo de los 90, S.A. Canaria De Trabajos y Obras segregó su división de construcción de Las Palmas, fusionándola con Satocan, S.A., y centrándose en hostelería e inmobiliaria. En 1991 adquirió Ramos Gil, S.L. (áridos), y en 1994 Rocas Canarias, S.A. (ROCASA) para el sector de piedra ornamental. En 1997, S.G.T., S.A. (actualmente Grupo Satocan, S.A.), se convirtió en la empresa matriz del grupo.

1.1.2 Nuestra actualidad: evolucionando con propósito, ambición y diversificación consolidada

En el ejercicio 2024, Grupo Satocan mantiene su diversificada presencia empresarial, abarcando sectores clave como la construcción, el desarrollo inmobiliario, la hostelería, el turismo, la producción de hormigones y piedra ornamental, la gestión de campos de golf y aparcamientos subterráneos, la operación de parques eólicos, entre una extensa gama de actividades en las que el Grupo continúa desarrollando su experiencia.

La estructura organizativa del Grupo se articula en seis divisiones, lideradas estratégicamente por la sociedad dominante, Grupo Satocan, S.A. Desde esta entidad central se define la hoja de ruta y se gestionan las decisiones de inversión para el conjunto del grupo. Además de su rol como centro de dirección, Grupo Satocan, S.A. participa activamente en diversas áreas de negocio y proporciona servicios esenciales a sus filiales.

DIVISIONES DE GRUPO SATOCAN

CONSTRUCCIÓN



Con más de 35 años de actividad en las islas, desarrolla proyectos de obra civil, urbanizaciones, infraestructuras viarias y puertos, así como edificaciones residenciales, turísticas, industriales y de servicios. Cuenta con equipos técnicos especializados para abordar todas las fases del proyecto, desde su diseño hasta la entrega final.

TURISMO



Especializada en la explotación de establecimientos turísticos desde 1986. Junto con la división construcción representa más de la mitad de los ingresos del Grupo. Convierte oportunidades en experiencias turísticas teniendo como una de sus máximas la sostenibilidad.

REAL ESTATE



Impulsa actuaciones en suelos industriales y residenciales. Ha desarrollado proyectos emblemáticos como Salobre Golf Resort, El Cortijo Golf o el Parque Empresarial de los Llanos de Guinea. Incluye también la gestión de parkings y actividades portuarias

INDUSTRIAL



Área enfocada en la integración vertical del sector construcción. Opera con infraestructura propia a través de empresas especializadas en cemento, áridos, morteros y hormigón, como Canary Concrete, Tenáridos, ROCASA y la marca Canary Morteros.

DESARROLLO DE NEGOCIO



Desarrolla líneas de negocio sostenibles, con especial atención a la generación de energías renovables. Dispone de instalaciones eólicas y fotovoltaicas, entre otras actividades vinculadas a la transición energética.

PATRIMONIAL



Gestiona el patrimonio del Grupo y la Fundación Junguel Sanjuan, creada en 2006 para apoyar iniciativas sociales, principalmente centradas en la infancia. La Fundación representa el compromiso de Satocan con el desarrollo social y comunitario.

1.1.3 Comprometidos con Canarias

 CONSTRUCCIÓN	 TURISMO	 REAL ESTATE	 INDUSTRIAL	 D. DE NEGOCIO	 PATRIMONIAL
SOCIEDADES CON ACTIVIDAD EN 2024					
Satocan, S.A.	Campos De Golf Salobre, S.A.	Asesoría De Marinas, S.L.	Canary Concrete, S.A.	Marina South Beach, S.L.U.	Grupo Satocan, S.A.
Satocan Islas, S.L.	CC Ramblas Centro, S.L.	Parking Mogán, S.A.	Tenáridos, S.L.	Satocan Conservación y Mantenimiento, S.L.U.	Grupo Satocan Corporate, S.L.U.
	Grupo Satocan Turístico, S.L.	Puerto Tazacorte, S.L.		Satocan Renovables S.L.U.	
	Marina Suites Turístico, S.L.	Residencial Palma Real, S.L.			
	Salobre Golf Hoteles, S.A.	SGT Participadas, S.L.			



1.2 Estructura de gobernanza, principios éticos y de sostenibilidad

La sociedad matriz como sociedad dominante del Grupo Satocan se encarga de la administración y gestión del Grupo Satocan. Es en esta entidad donde reside la dirección, se toman las decisiones estratégicas y se dictan las líneas que rigen el funcionamiento del Grupo.

Además de sus actividades como holding del Grupo Satocan, sociedad matriz también se dedica a la explotación de establecimientos turísticos, la promoción inmobiliaria y el arrendamiento de inmuebles.

La dirección del Grupo Satocan se ejerce desde la entidad matriz, a través del CEO quien es el responsable último de las decisiones del Grupo Satocan y define la estrategia de negocio, y el comité de dirección.



1.2.1 La sostenibilidad en la raíz de la toma de decisiones

Desde sus inicios, Grupo Satocan ha buscado constantemente formas de mejorar, crecer y siempre ofrecer lo mejor a nuestros clientes y partners para seguir creciendo en un entorno sostenible. Este compromiso se formalizó en abril de 2022 dando lugar al denominado Programa ESG, proyecto transversal para todo el Grupo bajo la marca de "Satocan ESG" (más información en la sección **2.1 SATOCAN ESG, pág 15**). Como parte de éste, se incorporó en el Comité de Dirección al Director de ESG, responsable de la gestión del Programa ESG y líder de la Unidad de Sostenibilidad y el

Comité de Sostenibilidad, coordinadores a su vez de las actuaciones ESG del Grupo por área de negocio y principales departamentos.

En 2024, la gestión del Programa ESG ha experimentado una significativa escalada, consolidándose como una función departamental robusta e integrada en la estructura organizativa del Grupo. Partiendo de las bases establecidas, este departamento ha ampliado su alcance y profundizado en nuevas áreas de actuación dentro del marco ESG, evidenciando su carácter estratégico y su vocación de permanencia en la operativa.

1.2.2 Nuestra forma de ser: Código Ético

El Código Ético de Grupo Satocan constituye una declaración expresa de los valores, principios y normas que deben guiar la conducta de todos los integrantes y directivos del Grupo, para el desarrollo responsable de su actividad profesional en todas sus relaciones con otros integrantes, los clientes, los proveedores y colaboradores externos, los accionistas, las instituciones públicas y privadas, y la sociedad en general.

PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES		
Brindar unas buenas condiciones de trabajo.		
Contribuir al desarrollo social y económico manteniendo un comportamiento responsable e íntegro.		
Cumplir y acatar las leyes nacionales e internacionales que sean de aplicación.		
Promover la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia.		
Respetar los derechos humanos, proteger el entorno natural y contribuir al desarrollo y bienestar de las comunidades, promoviendo el progreso social y económico a través de la innovación, el uso responsable de los recursos y una competencia ética.		
NORMAS DE CONDUCTA		
Respeto a la legalidad y a los valores éticos	Seguridad y salud en el trabajo	Transparencia financiera y patrimonial
Respeto a las personas	Tratamiento de la información y el conocimiento	Mercado y consumidores
Igualdad efectiva	Uso y protección de activos y recursos de Satocan	Compromiso social
Protección del medio ambiente y ordenación del territorio	Lucha contra el blanqueo de capitales	Lucha contra el contrabando
Cooperación y dedicación	Conflicto de intereses	Relaciones con contratistas, empresas colaboradores y proveedores
Defensa de los derechos laborales	Imagen y reputación corporativa	
Rechazo a la corrupción en todas sus formas	Compromiso con la salud pública	

El Comité de ética y cumplimiento

Con el fin de garantizar el correcto seguimiento y cumplimiento del Código Ético del Grupo se tiene de un Comité de Ética y Cumplimiento, el cual dispone de un buzón de correo electrónico para que todo el personal pueda efectuar consultas relativas a la interpretación de este Código o poner de manifiesto cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.



Código Ético de Grupo Satocan 

1.3 Creciendo en un panorama global complejo

El entorno global en 2024 ha estado marcado por una elevada incertidumbre, con riesgos interrelacionados que han exigido una gestión proactiva y resiliente. La proliferación de desinformación a través de tecnologías emergentes, el aumento de fenómenos climáticos extremos, el avance acelerado de tecnologías como la inteligencia artificial, con sus implicaciones éticas y de ciberseguridad y la polarización social y política han configurado un escenario desafiante tanto a nivel económico como operativo. Estas tensiones se han visto agravadas por la presión regulatoria, la escasez de talento cualificado en sectores clave y el impacto sostenido de conflictos geopolíticos en los flujos comerciales y financieros.

En este contexto, Grupo Satocan ha enfrentado diversos factores que han condicionado el desempeño de sus principales áreas de actividad:

		
CONSTRUCCIÓN	TURISMO	INDUSTRIAL
El encarecimiento de materiales y la inestabilidad en las cadenas de suministro han supuesto una presión adicional sobre los márgenes. Sin embargo, la reactivación de la obra pública y el crecimiento de proyectos vinculados a la rehabilitación urbana han permitido sostener un nivel de actividad estable.	El turismo ha experimentado un fuerte repunte, consolidando a Canarias como destino preferente. El incremento en la ocupación hotelera y en la rentabilidad por cliente ha sido significativo, si bien se han mantenido retos como la escasez de personal cualificado y la necesidad de adaptación a nuevas demandas del visitante.	La división ha operado en un entorno de costes elevados y creciente exigencia normativa en sostenibilidad. A pesar de ello, la demanda constante en el mercado local ha favorecido la continuidad operativa de las plantas y la optimización de procesos.

A pesar de este entorno desafiante, Grupo Satocan ha demostrado resiliencia y capacidad de adaptación, consolidando su posición en el mercado y sentando las bases para un crecimiento sostenible en los próximos años.

			
2023 → 2024	CONSTRUCCIÓN	TURISMO	INDUSTRIAL
VAR. de la cifra de negocios de las áreas con mayor volumen de actividad (%)	+61,67%	+27,26%	+37,84%

1.4 Grupos de interés

En Grupo Satocan, orientamos nuestra gestión hacia la excelencia, respondiendo a las necesidades de nuestros grupos de interés y generando valor compartido desde una perspectiva sostenible económica, social y medioambiental. En este sentido, la transparencia y el diálogo activo con nuestros grupos de interés constituyen pilares clave para el desarrollo responsable de nuestra actividad. Por ello, mantenemos canales de comunicación continuos, bidireccionales y adaptados, que nos permiten anticipar expectativas, construir confianza y reforzar nuestra legitimidad ante la sociedad.

Entendemos como grupo de interés a toda persona, entidad o colectivo que, de manera legítima, pueda verse afectado por nuestras operaciones, o que pueda influir en el desarrollo de las mismas, tanto en el presente como en el futuro.

DESGLOSE DE PRIMER NIVEL DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS			DIVISIÓN				
							
Internos	Empleados	Personal	●	●	●	●	●
		Dirección	●	●	●	●	●
	Clientes	Huéspedes		●			
		Administraciones Públicas	●				
		Constructoras				●	
		Inquilinos y usuarios			●		
Externos	Proveedores, contratistas y subcontratistas		●	●	●	●	●
	Reguladores		●	●	●	●	●
	Administraciones Públicas			●	●	●	●
	Financiadores e inversores			●	●		●
	Socios de negocio		●	●	●	●	●
	Organizaciones del tercer sector (ONGs, Fundaciones, etc.)			●			
	Asociaciones sectoriales			●	●	●	●
	Comunidades locales		●	●	●	●	●
	Medios de comunicación		●	●	●	●	●
	Competidores		●	●		●	
	Agencias de viajes			●			
	Turoperadores			●			

1.5 Análisis de materialidad

El EINF de Grupo Satocan mantiene su compromiso de dar respuesta a aquellos aspectos (riesgos e impactos) que, además de ser relevantes para los colectivos con los que se relaciona, constituyen objetivos estratégicos para la organización.

El Grupo continúa aplicando el principio de materialidad definido por los estándares GRI, que establece la importancia de identificar los temas más significativos en materia de sostenibilidad. En línea con este enfoque, se ha realizado una revisión del análisis material desarrollado en el ejercicio anterior.

Tras su supervisión y contraste, no se han detectado cambios significativos que alteren el análisis realizado, por lo que se mantiene la validez del mapa de materialidad previamente elaborado. No obstante, como principal novedad en este ejercicio, y en coherencia con los resultados obtenidos, se ha procedido a definir objetivos alineados con los temas materiales considerados de prioridad estratégica. Esta medida permite fortalecer el enfoque hacia la mejora continua y el seguimiento del desempeño ESG del Grupo (más información en el capítulo **02. Nuestro Enfoque ESG, pág 17**)

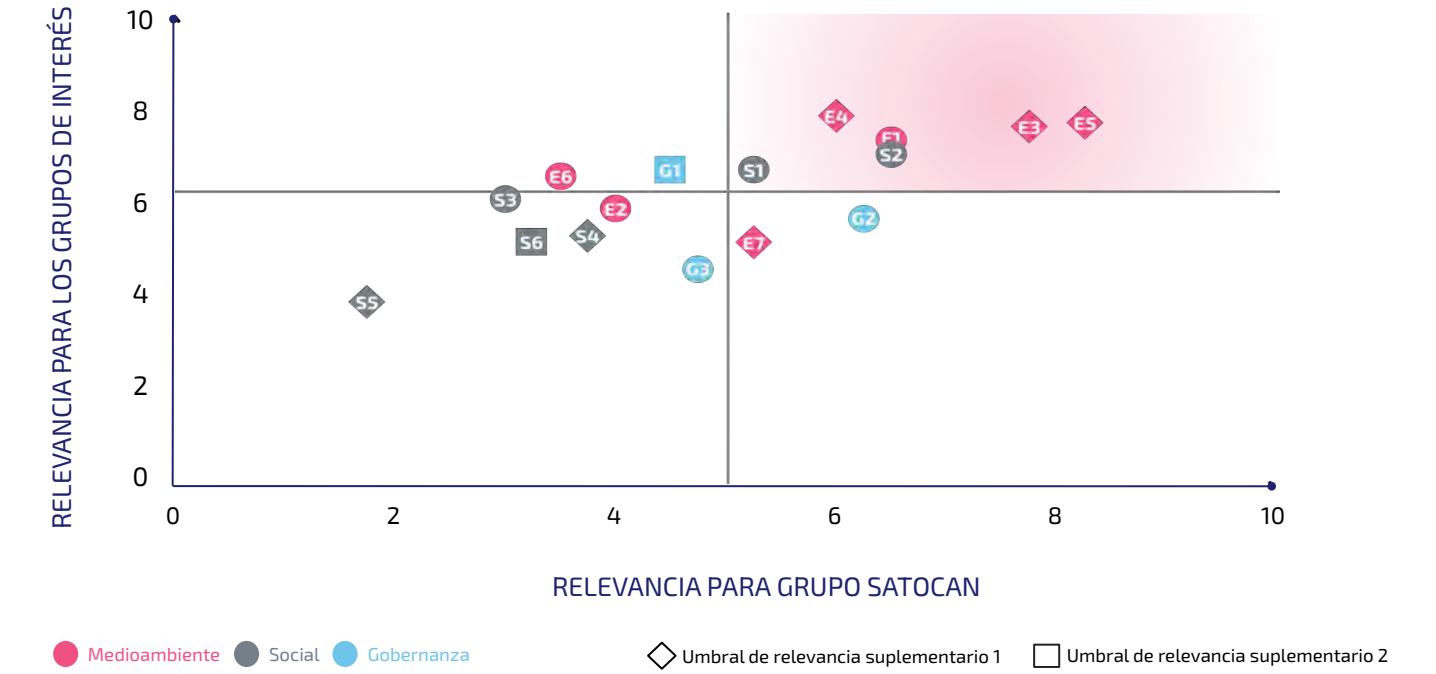
Con vistas a próximos ejercicios, el Grupo continúa avanzando en su preparación para aplicar el enfoque de doble materialidad, de acuerdo con las NEIS.

Metodología aplicada

El proceso metodológico aplicado consta de cuatro fases:

- A.** Identificación de asuntos potencialmente relevantes, atendiendo a la Ley 11/2018, referencias de analistas e inversores ESG, y benchmarking sectorial.
- B.** Revisión y priorización de los grupos de interés, considerando su capacidad de influencia y grado de exposición a las actividades del Grupo.
- C.** Priorización interna y externa de los temas, a través de encuestas y entrevistas, valorando tanto su relevancia como la percepción del desempeño actual.
- D.** Validación de los asuntos por parte del Comité de Dirección.

Este proceso dio lugar a una matriz de materialidad que refleja los asuntos materiales relevantes y, dentro de ellos, los considerados prioritarios para el Grupo Satocan. Asimismo, se incorporaron umbrales de relevancia adicionales gracias a la estructura detallada de los cuestionarios empleados.



ESG	TEMAS MATERIALES IDENTIFICADOS	PRIORITARIO	NO PRIORITARIO (I)
E1	Gestión ambiental	●	
E2	La contaminación atmosférica, de ruido y lumínica		○
E3	Gestión eficiente del agua	●	
E4	Uso de materiales y gestión de residuos	●	
E5	Consumo energético y lucha contra el cambio climático	●	
E6	La protección de la biodiversidad		○
E7	Aplicación de soluciones innovadoras y sostenibles	●	
S1	El empleo estable y de calidad	●	
S2	La seguridad y salud de los empleados	●	
S3	La igualdad, diversidad de oportunidades e inclusión		○
S4	El desarrollo e impacto local	●	
S5	La cadena de suministro responsable y sostenible	●	
S6	La calidad, seguridad y satisfacción al cliente	●	
G1	La ética, integridad y transparencia fiscal	●	
G2	La ciberseguridad		○
G3	La buena gobernanza y la creación de valor ante nuevos desafíos		○

(I) La calificación de un tema como "no prioritario" no implica una falta de relevancia intrínseca para el Grupo. Un asunto puede ser categorizado como "no prioritario" dentro del marco actual, pero aún así poseer una gran relevancia estratégica y operativa. Un ejemplo destacado de esto es la ciberseguridad.



02. NUESTRO ENFOQUE ESG

1. SATOCAN ESG

2.1.1 El Programa ESG

2.1.2 La evolución de SATOCAN ESG

2. Compromisos y metas ESG

2.2.1 Compromisos que marcan nuestro rumbo

2.2.2 Dando unos primeros pasos con los objetivos estratégicos

3. Control y gestión de riesgos

2.3.1 Fortaleciendo la Resiliencia Digital

ESG, centrados en un desarrollo más responsable para Canarias



2.1 SATOCAN ESG

Grupo Satocan siempre ha tenido el compromiso de operar con responsabilidad, aunando la creación de valor con la voluntad de ganar la confianza y el respeto de su comunidad. Objeto de motivación que emplean para desarrollar soluciones que crean una relación sostenible con las Islas Canarias.

El Grupo entiende que el progreso social, el equilibrio medioambiental y el crecimiento económico deben ir de la mano. Por ello, actúan en base a los criterios ESG (Environmental, Social and Governance). La integración de estos criterios en la toma de decisiones empresariales y en las estrategias de inversión no solo responde a una necesidad ética, sino también porque se ha demostrado que puede generar mejor desempeño financiero a largo plazo.

Bajo esta visión, Grupo Satocan tiene arraigado en los procesos y cultura de empresa el concepto de desempeño sostenible, implicando y coordinando las diferentes líneas de negocio y áreas empresariales a través del denominado Programa ESG, bajo la marca de SATOCAN ESG y formalizado en 2022 mediante un Roadmap de Sostenibilidad.

En el presente ejercicio, dicho compromiso ha evolucionado con la transición al Plan Estratégico ESG, que consolida y refuerza la ambición del Grupo de ser líderes en sostenibilidad empresarial.



SATOCAN ESG

[Sección Web ESG de Grupo Satocan](#)



2.1.1 El Programa ESG

El Programa ESG está diseñado para integrar la sostenibilidad en todas las áreas de negocio y contribuir social y económicamente en las comunidades donde opera, así como en la propia empresa, promoviendo la participación de todos los perfiles de la organización y respaldado firmemente por la Alta Dirección. Se basa en la premisa de que las iniciativas ESG pueden surgir de cualquier miembro de la empresa, sin importar su cargo, fomentando una cultura de sostenibilidad inclusiva y participativa.

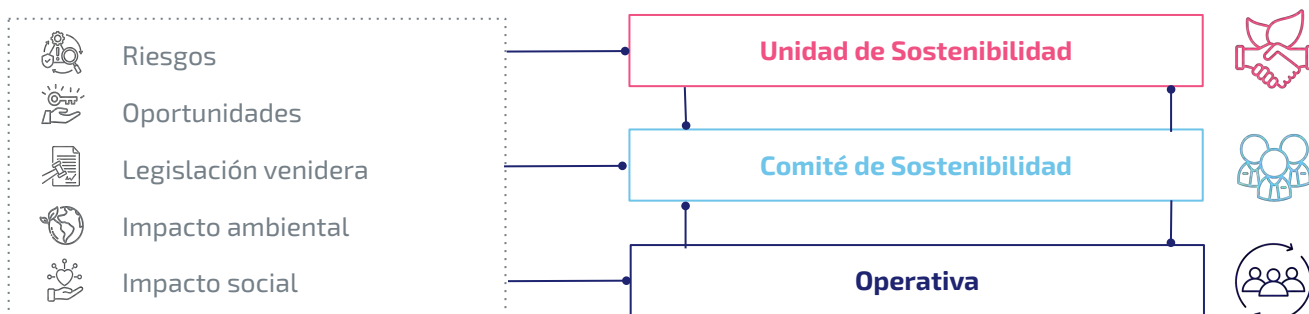
Para fomentar esta implicación, se han implantado herramientas como el Buzón de Ideas ESG, newsletters mensuales y concursos internos que reconocen propuestas innovadoras en sostenibilidad.

La gestión del programa recae en una Unidad de Sostenibilidad multidisciplinar y en un Comité de Sostenibilidad formado por embajadores ESG de cada área de negocio. Las iniciativas se formalizan mediante fichas que son evaluadas por la Unidad y el Director ESG, y aprobadas por el CEO antes de su implantación. Una vez activas, el seguimiento y control se realiza de forma continua, asegurando el avance y cumplimiento de objetivos.

Este enfoque transversal y estructurado convierte a la sostenibilidad en una práctica diaria y compartida en toda la organización.

Un esquema de ejecución de iniciativas ESG donde prima la participación transversal y apoyado por la Alta Dirección

1. Generación de ideas



2. Creación de iniciativas



Ficha de iniciativa ESG

3. Ejecución y seguimiento



Puesta en marcha

Seguimiento

Finalización

Promoción de la cultura sostenible corporativa



Buzón ESG



Newsletter ESG mensual



Concursos de ideas ESG



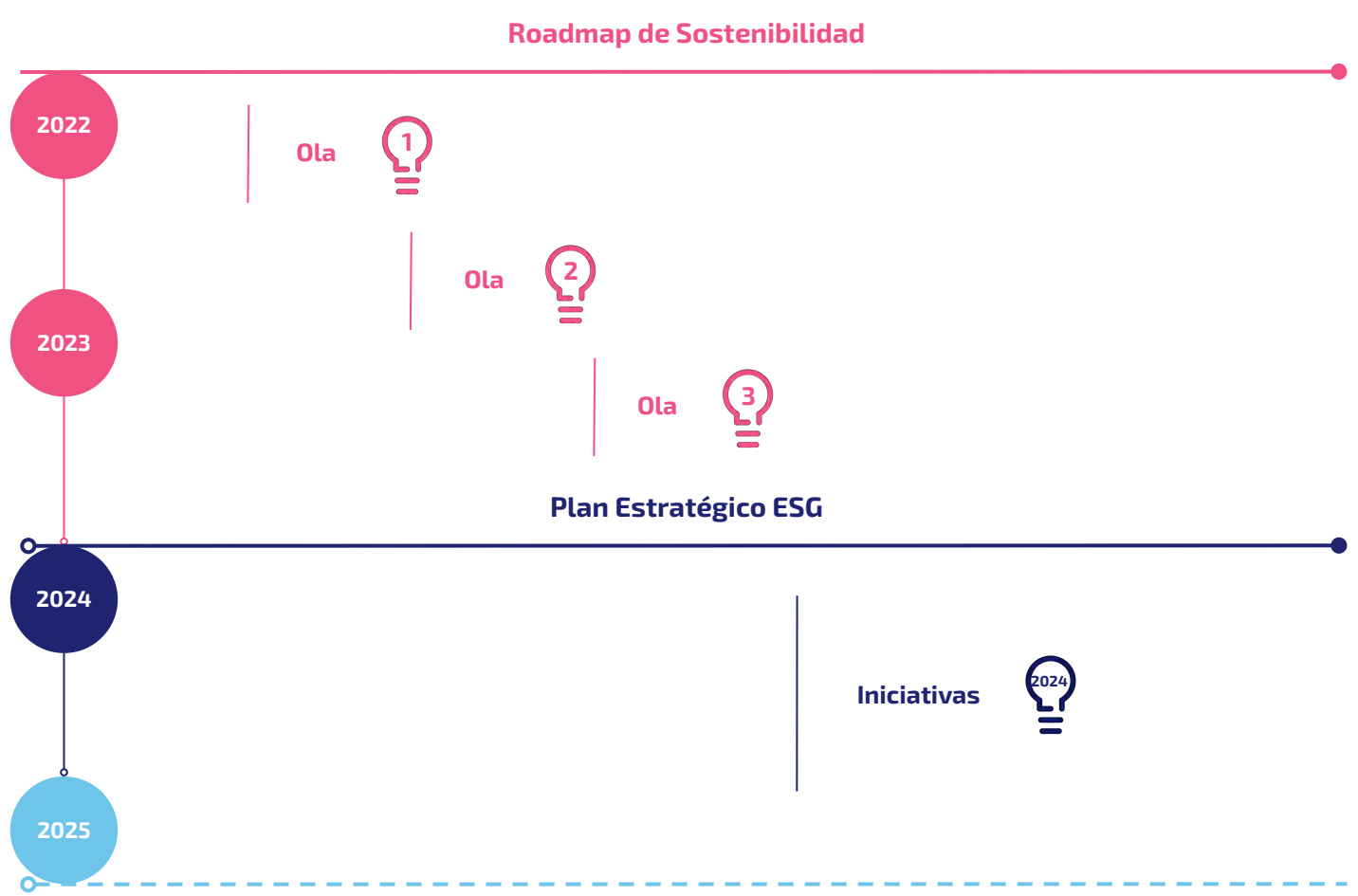
Com. interna continua

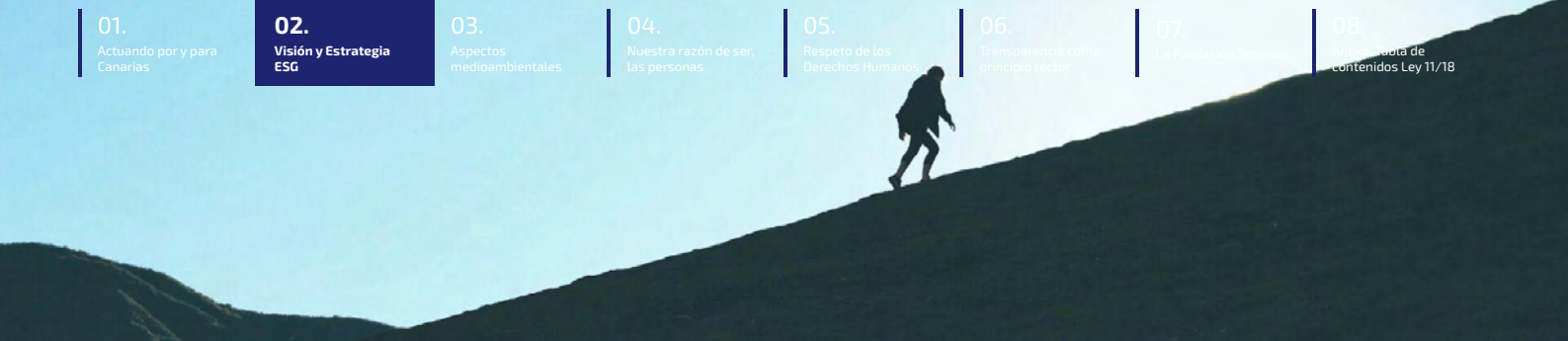
2.1.2 La evolución de SATOCAN ESG

En 2022, Grupo Satocan dio un paso firme hacia la consolidación de su compromiso con la sostenibilidad mediante el lanzamiento del Roadmap de Sostenibilidad, que marcó el inicio del Programa ESG. Esta hoja de ruta permitió estructurar los primeros avances en materia ESG, visibilizar el compromiso del Grupo a nivel interno y externo, y consolidar un esquema operativo basado en fases temporales, denominadas *Olas*, con una duración estimada de entre seis y ocho meses.

Durante el ejercicio 2024, y aprovechando los aprendizajes adquiridos, el Grupo ha evolucionado hacia un enfoque más maduro y ambicioso mediante la implantación del Plan Estratégico ESG. Esta transición ha supuesto un cambio relevante en la operativa: la eliminación del marco temporal de las *Olas* para dar paso a un modelo más ágil, donde las iniciativas se activan y desarrollan de forma continua a lo largo del año.

Así, 2024 ha sido un año de transición y consolidación, en el que se ha reforzado la gobernanza ESG, mejorado la alineación interdepartamental y se han sentado las bases para avanzar hacia un modelo más estratégico, orientado al impacto y preparado para responder a los desafíos futuros en sostenibilidad.





2.2 Compromisos y metas ESG

2.2.1 Compromisos que marca nuestro rumbo

Grupo Satocan mantiene firmes compromisos y metas ambiciosas en cuatro ejes estratégicos que considera esenciales: alianzas, personas, comunidad y sostenibilidad medioambiental e innovación. Todo ello con la aspiración de consolidarse como referente ESG en el ámbito canario.

PERSONAS	Queremos y ponemos a las personas en el centro de nuestras actividades, reconociendo que son el motor esencial de nuestro crecimiento y el eje sobre el que se construyen nuestras decisiones, iniciativas y relaciones con el entorno.	Derechos
		Seguridad
		Desarrollo
MEDIOAMBIENTE Y ECOINNOVACIÓN	Queremos y buscamos soluciones más eficientes y con menor impacto sobre el entorno empleando la innovación como herramienta. En esta línea, queremos ser pioneros en materia I+D+i.	Tecnologías verdes
		Economía circular
		Colaboración y alianzas
		Desarrollo Sostenible
ESG	Queremos posicionarnos como líderes en materia ESG en el archipiélago canario, consolidando nuestro compromiso con la sostenibilidad, el desarrollo responsable y la creación de valor a largo plazo para el territorio insular.	
SOCIEDAD	Queremos estar más cerca de la sociedad en la que operamos e impulsar su desarrollo socioeconómico a través de nuestra actividad empresarial y el compromiso social de nuestra Fundación.	Compromiso social
		Educación y formación
		Voluntariado corporativo
		Inclusión y diversidad
SOCIOS	Queremos ser referentes en gestión, fomentando el diálogo continuo y la transparencia con todos nuestros socios actuales y futuros, generando relaciones de confianza que impulsen el crecimiento conjunto y sostenido	Ética
		Escucha
		Solvencia

2.2.2 Dando unos primeros pasos con los objetivos estratégicos

Durante 2024 se han iniciado los trabajos para establecer una hoja de ruta estratégica basada en los temas materiales prioritarios identificados. Como primera aproximación, se han definido objetivos preliminares bajo un enfoque transversal, en su mayoría consolidados a nivel de Grupo.

Principales consideraciones

Los objetivos presentados representan un punto de partida aún en fase de desarrollo, con margen de mejora y maduración en los próximos ejercicios. En algunos casos, la facturación se ha empleado como unidad funcional de referencia (denominador), si bien este enfoque puede introducir desviaciones al no reflejar fielmente las particularidades operativas de cada actividad. Por ello, se está avanzando hacia indicadores más representativos, adaptados a la realidad operativa de cada área.

El objetivo es transitar hacia métricas más granulares que permitan una trazabilidad más precisa y una evaluación del desempeño más representativa, adaptadas a la actividad y particularidades operativas de cada área. Un ejemplo de esta evolución es el objetivo de reducción de la intensidad hídrica definido para la división Industrial, donde se utiliza como unidad funcional el volumen de hormigón producido (m³).

En este contexto, los objetivos actualmente definidos están sujetos a revisión y posible reformulación por indicadores más relevantes y específicos. De cara a próximos ejercicios, se continuará profundizando en este proceso de mejora.

ESG	OBJETIVO	DIVISIÓN	MÉTRICA	2024	2030
E	Reducir las emisiones absolutas de GEI: alcance 1 y 2	GRUPO	tCO ₂ e vs 2022 (%) (I)	-2,46	-42,00
	Disminuir la intensidad eléctrica	GRUPO	Consumo de kWh eléctricos/MM € ventas vs 2019 (%)	-20,08	-25,00
	Disminuir el uso de GLP (gas licuado del petróleo)	TURISMO (II)	kg GLP vs 2019 (%)	-59,80	-80,00
	Reducir la intensidad hídrica	GRUPO	Consumo de m³ agua/MM € ventas vs 2019 (%)	-48,80	-55,00
		INDUSTRIAL	Consumo de m³ agua/m³ hormigón producido vs 2019 (%)	-23,37	-27
	Disminuir la tasa de residuos no peligrosos (RNP) destinados a vertederos	GRUPO	Masa RNP depositados en vertederos/masa RNP (%)	6,12	3,00
	Satocan Green Roots: un árbol por empleado	GRUPO	Nº de árboles plantados en jornadas de reforestación con empleados desde 2022	360	1000
S	Aumentar las horas brutas de formación	GRUPO	Horas brutas de formación impartidas	24.926	30.000
	Garantizar fondos comprometidos para la acción social	PATRIMONIAL	EBITDA Grupo destinado a la Fundación Satocan (%)	1,32	1 - 2
G	Disminuir los casos de phishing interno	GRUPO	% de empleados que caen en intentos de phishing simulados	4,60	3,00
	Mujeres en el Comité de Dirección	GRUPO	Al menos un 30 por ciento (%)	30	30≥

(I) Alineado con SBTi
(II) La división de Turismo es la única que consume gases licuados del petróleo (propano y butano) en el desarrollo de su actividad.

2.3 Control y gestión de riesgos

Grupo Satocan desarrolla su actividad en distintos sectores y entornos operativos, lo que conlleva una exposición a múltiples riesgos financieros y no financieros. Estos riesgos pueden derivarse tanto de factores internos como de variables externas ligadas al contexto económico, regulatorio, medioambiental o social en el que opera el Grupo.

Con el fin de garantizar la continuidad, solidez y sostenibilidad del negocio, Grupo Satocan ha implantado un sistema de identificación, evaluación y seguimiento de los principales riesgos inherentes a sus líneas de actividad. Dicho sistema se apoya en mecanismos de control y medidas de mitigación específicas para reducir su probabilidad de ocurrencia y/o su impacto potencial. A lo largo del ejercicio 2024, se han mantenido sin cambios significativos los principales riesgos identificados, en línea con el análisis realizado en el ejercicio anterior.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
CAPITAL HUMANO	Relacionado con la atracción y fidelización del talento (posicionamiento, dependencia del personal clave, capacitación, clima laboral, etc.)	Atracción de talento: aumento de la presencia en RRSS, ferias y foros de empleo. Acudir a todos los eventos donde puede haber talento y perfiles requeridos. Contacto con todas las bolsas de empleo de entidades públicas, privadas y centros de formación formal e informal. Mejora en los procesos de selección. Aumento del número de personas en prácticas y apuesta por la Formación Profesional Dual.
		Fidelización del talento: medidas de flexibilidad horaria, posibilidades de pago en especie y retribución flexible, fomento de autonomía, profesionalización a responsables en el ámbito de liderazgo, promoción integral del bienestar de los empleados y apuesta constante por la formación para el desarrollo de las personas a todos los niveles.
FINANCIEROS	De crédito, de liquidez, tipo de interés (mercado) y asociados a la concentración de clientes.	Crédito: cada unidad de negocio realiza una evaluación previa a la contratación de los clientes, se realiza seguimiento permanente de la evaluación de la deuda y una revisión de los importes recuperables, realizándose las correcciones necesarias.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
FINANCIEROS	De crédito, de liquidez, tipo de interés (mercado) y asociados a la concentración de clientes.	Liquidez: identificación de probables escenarios a través del seguimiento y control del presupuesto anual y actualización de las previsiones de tesorería de las unidades de negocio principales, lo que permite anticiparse a la toma de decisiones.
		Tipo de interés: identificación probables escenarios a través del seguimiento y control periódico de la deuda con entidades financieras.
		Concentración de clientes: cartera de clientes diversificada en las diferentes actividades que desarrolla.
REGULACIÓN Y POLÍTICOS	Por cambios normativos en el ámbito ambiental, social, fiscal, etc.	Uso de herramientas que permiten conocer los cambios regulatorios en el corto, medio y largo plazo, permitiendo la anticipación y preparación ante nuevas exigencias.
INFORMACIÓN DE LA TECNOLOGÍA	De la gestión de redes y aspectos relacionados con la ciberseguridad (integridad de la información, seguridad física y lógica, etc.)	Uso de herramientas como firewalls, EDR y sistemas de detección de intrusos, se realizan copias de seguridad regulares y se aplican parches y actualizaciones periódicas. Además, se establecen políticas de contraseñas fuertes y se implementa la autenticación de dos factores siempre que sea posible. Se capacita al personal en ciberseguridad, se monitorizan las redes y se auditan los ficheros de manera continua, y se llevan a cabo auditorías y pruebas de penetración de forma periódica.
IMAGEN Y REPUTACIÓN	Por influencia negativa de grupo de interés, información que genere opinión desfavorable sobre la compañía, etc.	Relaciones públicas proactivas mediante notas de prensa a través de agencias reconocidas y cuentas propias en RRSS relevantes, monitorización activa de menciones en distintos medios.
MEDIOAMBIENTALES	Carencia de recursos naturales (especialmente el agua), fenómenos naturales extremos y cambio climático y pérdida de biodiversidad/colapso de ecosistemas.	Gestión sostenible de recursos, fomento del voluntariado corporativo en eventos sociales y de índole medioambiental, búsqueda proactiva de innovaciones de tecnologías verdes y concienciación de empleados y clientes.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
OTROS	De eventos externos imprevisibles como pandemias y derivados de la obsolescencia tecnológica.	Planificación de continuidad del negocio, implementación de protocolos de seguridad y salud, monitorización y actualización en tecnologías, colaboración con socios tecnológicos y relativos a I+D+i.

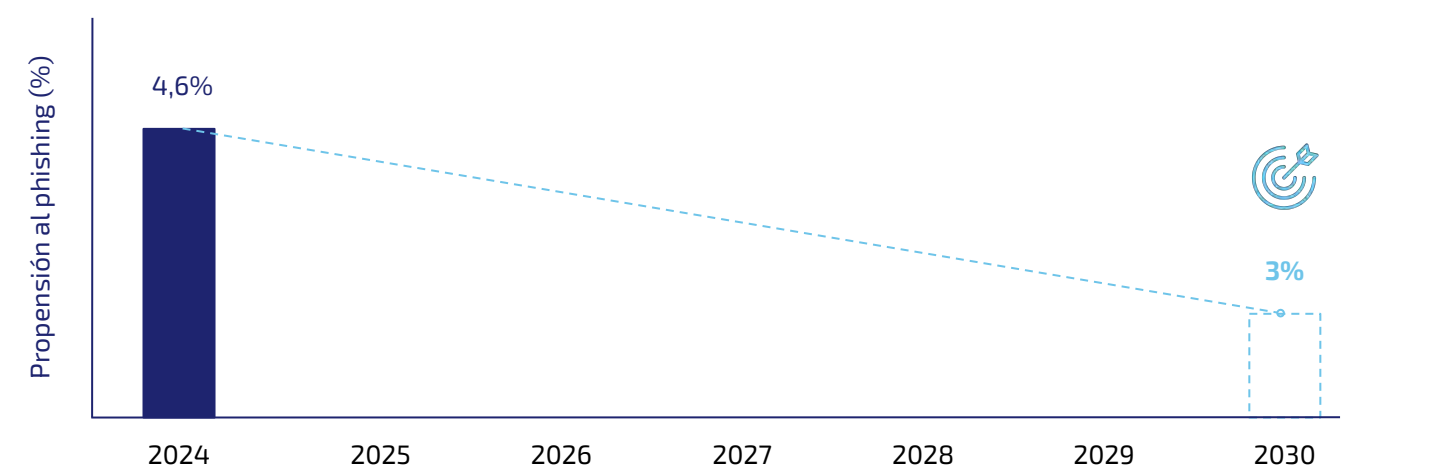
2.3.1 Fortaleciendo la Resiliencia Digital

En un entorno cada vez más digitalizado y expuesto a amenazas externas, la ciberseguridad se ha consolidado como una prioridad estratégica para Grupo Satocan. Las tentativas de intrusión, cada vez más sofisticadas y frecuentes, han reforzado la necesidad de adoptar medidas preventivas y reactivas que garanticen la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información corporativa. En este contexto, el Grupo continúa fortaleciendo su capacidad de respuesta y resiliencia digital mediante la implementación de controles, protocolos, tecnologías y programas formativos que mitigan los riesgos asociados a la seguridad de los sistemas.

Reduciendo la propensión al phishing

La concienciación y formación continua del personal constituye una línea de defensa clave frente a intentos de phishing, una de las amenazas digitales más recurrentes. Grupo Satocan se ha propuesto alcanzar una tasa de propensión igual o inferior al 3 % para 2030, consolidando una cultura organizativa más resiliente frente a este tipo de riesgos. En 2024, se obtuvo un valor del 4,6 % en simulaciones internas, ya por debajo de la media sectorial, si bien se reconoce un margen de mejora que será abordado mediante acciones formativas, simulacros periódicos y refuerzo de buenas prácticas.

Tasa de phishing





03. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

1. Gestión ambiental

- 3.1.1 Sistemas de gestión ambiental y políticas
- 3.1.2 GenIA

2. Cambio Climático

- 3.2.1 Emisiones de Alcance 1 y 2
- 3.2.2 Emisiones de Alcance 3
- 3.2.3 Contribuyendo activamente en la transición energética canaria

3. Contaminación

- 3.3.1 Contaminación atmosférica
- 3.3.2 Contaminación acústica
- 3.3.3 Contaminación lumínica

4. Economía circular

- 3.4.1 Residuos generados
- 3.4.2 Acciones que cierran el círculo

5. Uso sostenible de recursos

- 3.5.1 Agua
- 3.5.2 Electricidad
- 3.5.3 Combustibles
- 3.5.4 Materias primas
- 3.5.5 Desperdicio alimentario

6. Protección de la biodiversidad

7. Cumplimiento ambiental

3.1 Gestión ambiental

La protección ambiental constituye un eje fundamental en la actuación de Grupo Satocan, en línea con los valores reflejados en su Código Ético y los resultados del análisis de materialidad. Este compromiso se traduce en la integración de criterios ambientales en todas sus áreas de actividad y en la implementación de prácticas responsables orientadas a la sostenibilidad.

El Grupo se esfuerza en llevar a cabo sus operaciones minimizando los impactos medioambientales negativos, promoviendo el uso eficiente de los recursos naturales y fomentando una gestión responsable de la energía, los residuos y las emisiones atmosféricas. De esta forma, contribuye activamente a la mitigación del cambio climático y al avance hacia un modelo de desarrollo más sostenible en el archipiélago.

En el ejercicio 2024, se han establecido objetivos medioambientales, alineados con la estrategia ESG y con los temas materiales identificados como prioritarios (véase la sección [2.2 Compromisos y metas ESG, pág. 19](#)).

Asimismo, en este ejercicio el Grupo se ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo formalmente los principios establecidos en materia de medioambiente, derechos humanos, trabajo y lucha contra la corrupción. En el ámbito ambiental, esta adhesión implica reforzar la transparencia en la gestión de impactos y avanzar en la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular con aquellos relacionados con la acción climática, la eficiencia energética y la conservación de recursos.



[Perfil Web de Grupo Satocan en el Pacto Mundial](#)



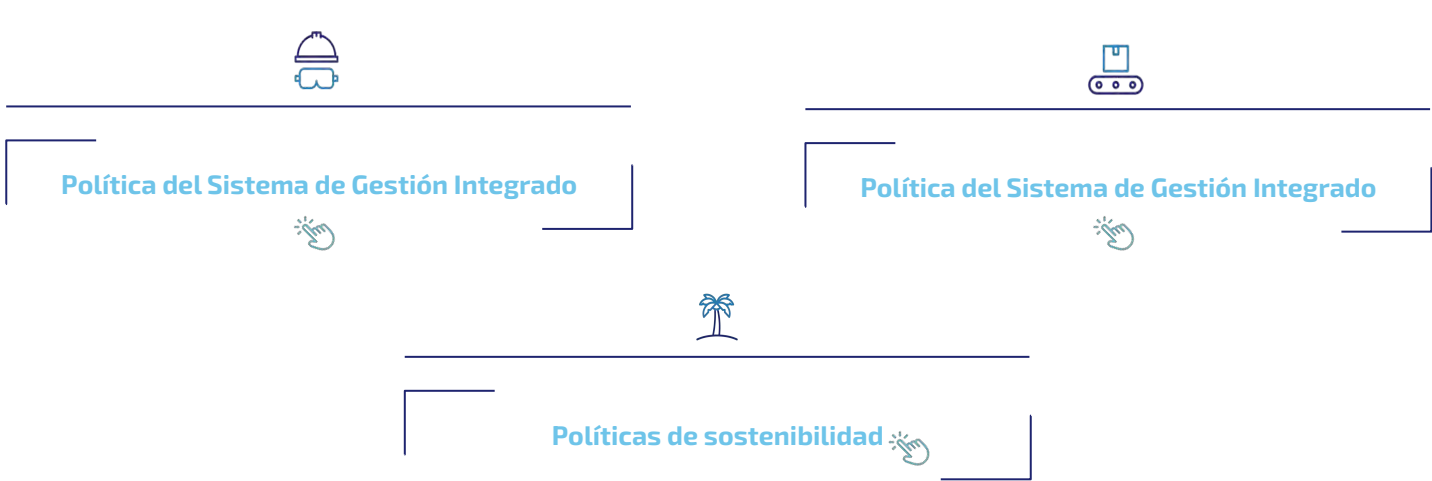
3.1.1 Sistemas de gestión ambiental y políticas

Dada la diversidad de sectores en los que desarrolla su actividad Grupo Satocan, cada división gestiona los compromisos ambientales de acuerdo con sus particularidades operativas. No obstante, todas ellas participan activamente en el Programa ESG, bajo un enfoque transversal que articula la gestión y ejecución de iniciativas en materia de sostenibilidad.

Por lo anterior, las áreas con mayor volumen de actividad, como construcción, industria y turismo, cuentan con políticas específicas, ajustadas a sus procesos y necesidades operativas, que abarcan el ámbito medioambiental.

Independientemente de su magnitud operativa, cada división cuenta con responsables asignados específicamente a esta materia, garantizando así una supervisión eficaz y una implementación adecuada de las políticas ambientales del Grupo.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con un seguro de responsabilidad civil que incluye coberturas específicas para riesgos medioambientales, con una cobertura máxima de 6.000.000 € por siniestro.



RESPONSABLES ASIGNADOS PARA LA GESTIÓN AMBIENTAL			
DIVISIÓN	RESPONSABLE	SUPERVISIÓN Y APOYO	TIEMPO EMPLEADO (I)
CONSTRUCCIÓN	Responsable de Calidad y Medioambiente	Técnico ESG de la U. Sostenibilidad	50%
INDUSTRIAL	Responsable de Calidad		50%
	Responsable SSTT		20%
TURISMO	Asistente Dirección y Embajador ESG		30%
	Directores de hotel		10%
REAL ESTATE	Responsable Inmobiliaria		10%
D. DE NEGOCIO	Técnico Energía Renovables y Embajador ESG		15%

(I) Tiempo estimado

SGA(s) Y CERTIFICACIONES DE CARÁCTER AMBIENTAL	
CONSTRUCCIÓN	SATOCAN S.A. dispone de un Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma ISO 14001:2015, que cubre al 90% de su plantilla. Adicionalmente, cuenta con la certificación BREEAM En Uso para las oficinas centrales del Grupo, "Archipélago", y con la ISO 14064, centrada en la cuantificación y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero. En 2024, se prevé la obtención de la certificación EMAS, reforzando su compromiso con los estándares ambientales más exigentes.

SGA(s) Y CERTIFICACIONES DE CARÁCTER AMBIENTAL

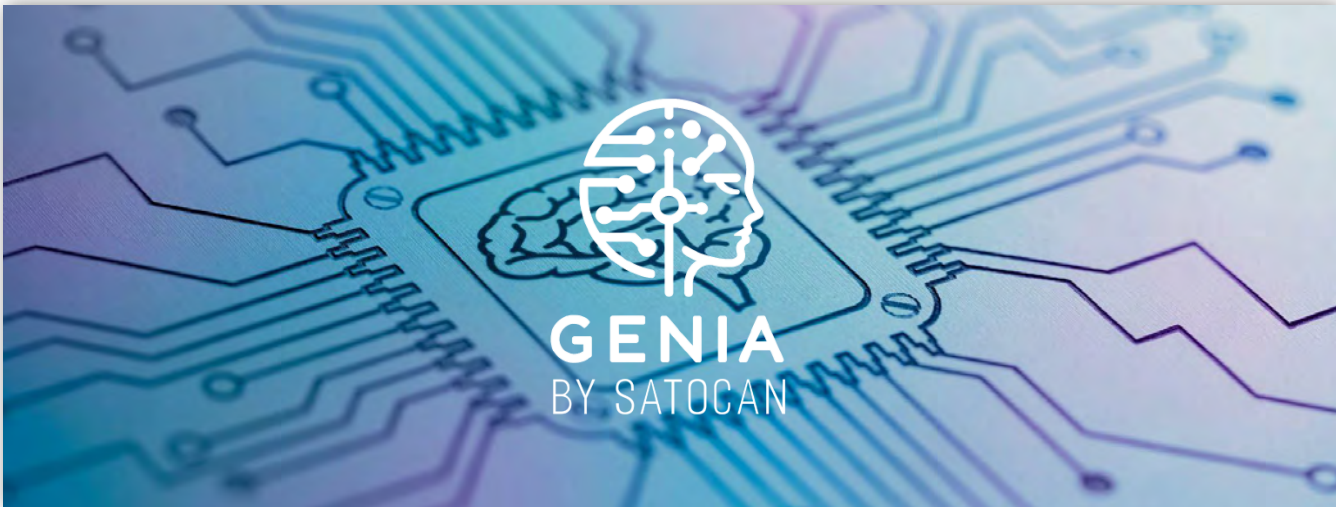
INDUSTRIAL	Canary Concrete S.A., principal entidad del área industrial, también dispone de un SGA certificado bajo la ISO 14001:2015. Este sistema permite gestionar de forma eficaz los impactos ambientales derivados de la producción de áridos hormigón y morteros en coherencia con los principios del Programa ESG del Grupo.
TURISMO	Los establecimientos turísticos del Grupo (hoteles, apartamentos, campos de golf y centro comercial) cuentan con un sistema de gestión de la sostenibilidad certificado bajo la metodología Biosphere, otorgado por el Instituto de Turismo Responsable (ITR). Este modelo, alineado con los 17 ODS y estándares internacionales como GSTC, ISO y GRI, permite aplicar prácticas sostenibles adaptadas a cada instalación. En 2024, todas las entidades renovaron su certificación sin no conformidades, reafirmando su compromiso con la mejora continua.
REAL ESTATE	Ambas áreas gestionan los aspectos ambientales dentro del marco del Programa ESG del Grupo, desarrollando acciones orientadas a la gestión de riesgos normativos, la eficiencia energética y la reducción del impacto ambiental de sus proyectos. Asimismo, impulsan medidas que contribuyen a la transición hacia modelos energéticos más sostenibles.
D. DE NEGOCIO	

3.1.2 GenIA: aprovechando la IA para la mejora de la gestión ambiental

En 2024, Grupo Satocan consolidó su apuesta por la innovación tecnológica con el lanzamiento de GenIA, un programa estratégico orientado a la exploración, desarrollo y aplicación de la Inteligencia Artificial Generativa. Esta iniciativa surge con la ambición de transformar las operaciones del Grupo, identificando oportunidades que impulsen la eficiencia, optimicen procesos y promuevan una cultura empresarial basada en el uso estratégico del dato.

Acompañado de un Plan de Formación propio (ver sección [4.1 Nuestra Satocan People, pág. 85](#)) y con más de 35 oportunidades identificadas, GenIA se ha posicionado como un catalizador de innovación en diversas áreas del Grupo. Entre ellas, la gestión medioambiental destaca como uno de los ámbitos de mayor potencial.

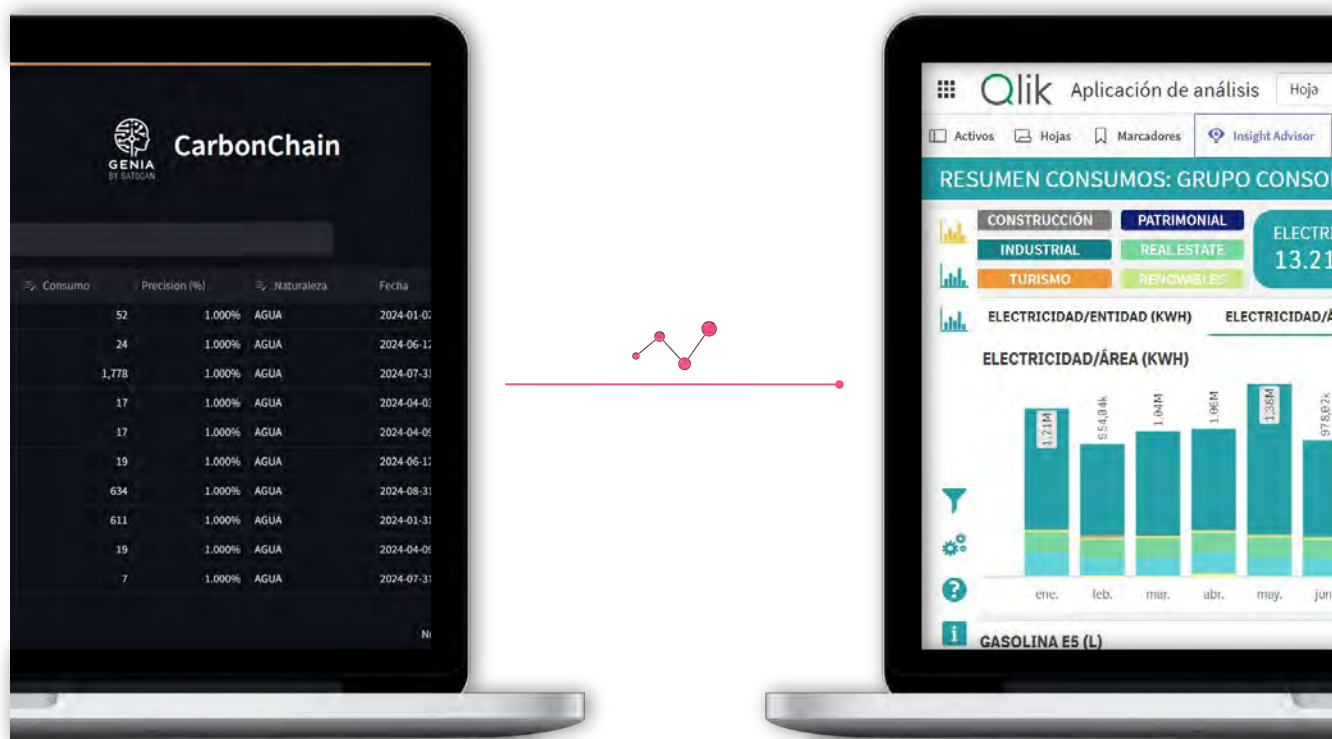
La aplicación de IA en este campo abre nuevas posibilidades para profesionalizar el seguimiento de indicadores clave, y mejorar la trazabilidad de los impactos ambientales.



CarbonChain: lectura y registro automático de consumos

La iniciativa CarbonChain representa un paso clave en la profesionalización del control ambiental dentro de Grupo Satocan. Esta herramienta, desarrollada en el marco del programa GenIA, permite el cálculo automatizado de la huella de carbono a partir de datos extraídos directamente de las facturas asociadas con los principales consumos (electricidad, agua, combustibles, entre otros), asegurando así una base de información real, precisa y verificable.

Toda esta información se integra en la plataforma Qlik Sense, lo que permite un análisis visual avanzado, la monitorización de los consumos más relevantes y el seguimiento sistemático del cumplimiento de los objetivos ambientales definidos a nivel Grupo. Desde su puesta en marcha, la herramienta ha procesado más de 3.000 documentos, consolidando un sistema de indicadores ambientales robusto, dinámico y orientado a la mejora continua.



3.2 Cambio Climático

Grupo Satocan avanza decididamente en su compromiso con la sostenibilidad ambiental y la transición energética, considerando la mitigación del cambio climático como uno de los asuntos materiales prioritarios dentro de su Plan Estratégico ESG. En este contexto, la mejora del desempeño energético y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se posicionan como ejes fundamentales para la continuidad del negocio.

Durante 2024, el Grupo ha reforzado y materializado su compromiso con la acción climática mediante la definición de un objetivo de descarbonización alineado con la ciencia, y la ampliación del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero con la incorporación del cálculo del Alcance 3 en aquellas divisiones que hasta ahora no disponían de esta estimación. Este ejercicio refuerza el compromiso ambiental del Grupo al mejorar la transparencia, detectar oportunidades de reducción, impulsar la eficiencia energética y anticipar riesgos regulatorios y reputacionales.

3.2.1 Emisiones de Alcance 1 y 2

Para las emisiones directas provenientes de fuentes que son propiedad del Grupo (Alcance 1) y aquellas indirectas producidas por la generación de electricidad adquirida para el consumo de la organización (Alcance 2) se ha empleado la calculadora suministrada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), basada en la metodología de reconocimiento internacional GHG Protocol y de uso extendido en territorio nacional.

Inventario de fuentes de Alcance 1 y 2

Durante 2024 se ha formalizado el inventario de fuentes emisoras de Alcance 1 y 2 en todas las áreas de negocio del Grupo, consolidando y estructurando de forma homogénea la información ya disponible en ejercicios anteriores. Este trabajo ha permitido disponer de un desglose de primer nivel por categorías de fuente, lo que refuerza la trazabilidad de las emisiones y facilita su gestión integrada dentro del marco del Programa ESG.

EMISORES

Desglose en conformidad con la herramienta de cálculo de huella de carbono para los Alcances 1 y 2 del MITECO



ALCANCE	FUENTE	SUBFUENTE	D. DE ACTIVIDAD	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIAL	TURISMO	REAL ESTATE	D. DE NEGOCIO
1	Consumo de combustibles	Instalaciones fijas	Propano			Caldera de ACS y cocinas		
			Butano			Estufas y cocinas		
			Gasolina				Grupo electrógeno	
			Gasóleo	Grupos electrógenos	Grupos electrógenos y horno de secado			
		Vehículos	Gasolina	Turismos	Turismos y furgonetas	Flota de buggies		
			Gasoil	Turismos	Camiones bomba	Turismos y furgoneta		
			AdBlue	Turismos	Turismos y furgonetas			
		Maquinaria	Gasoil	Maquinaria pesada (palas, excavadoras...)	Maquinaria pesada (palas, excavadoras...)	Maquinaria de jardinería	Cabrestantes de amarre, travel lift, montacargas...	
	Emisiones fugitivas	Sistemas de climatización	R-404A			Enfriadoras y refrigeradoras		
			R-410A	Enfriadora				
			HFC-134a			Refrigeradoras		
			R-449A			Refrigeradoras		
2	Adquisición de electricidad	Consumo de electricidad	Electricidad	Oficinas, casetas e iluminación en obra	Canteras y plantas industriales	Complejos turísticos	Infraestructura portuaria y aparcamiento	Aerogeneradores

Registro de emisiones GEI: Alcance 1 y 2

					
E. ABSOLUTAS	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIAL	TURISMO	REAL ESTATE	D. DE NEGOCIO
2024					
Alcance 1 (tCO ₂ eq)	307,73	994,78	507,96	9,57	0,00
Alcance 2 (tCO ₂ eq)	0,00	480,25	2.846,28	77,80	15,67
Alcance 1+2 (tCO ₂ e)	307,73	1.475,03	3.354,24	87,37	15,67
2023					
Alcance 1 (tCO ₂ e)	246,61	1.168,71	550,42 (I)	6,00	0,00
Alcance 2 (tCO ₂ e)	0,00	403,54	2.503,69	75,37	16,89
Alcance 1+2 (tCO ₂ e)	246,61	1.572,24	3054,11	81,37	16,89
2022					
Alcance 1 (tCO ₂ e)	382,20	1.276,23	693,73 (I)	2,32	0,00
Alcance 2 (tCO ₂ e)	0,00	434,65	2.509,08	68,67	5,37
Alcance 1+2 (tCO ₂ e)	382,20	1.710,89	3.202,81	70,99	5,37

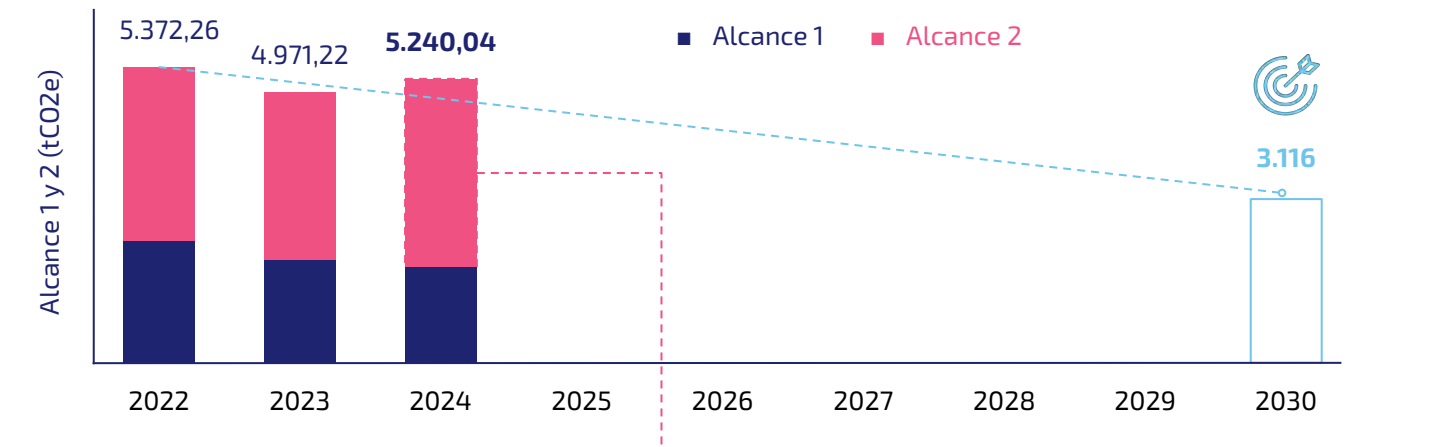
(I) Se ha rectificado el cálculo de las emisiones fugitivas de los ejercicios anteriores.

Objetivo de descarbonización: Alcance 1 y 2

Grupo Satocan se ha alineado con los principios de la iniciativa global Science Based Targets (SBTi) y con el compromiso internacional Business Ambition for 1.5°C, cuyo propósito es limitar el aumento de la temperatura media global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales. En coherencia con esta visión, el Grupo ha definido en el presente ejercicio un objetivo de reducción absoluta del 42 % de sus emisiones directas (Alcance 1) y de las asociadas al consumo eléctrico (Alcance 2) para el año 2030, tomando como año base 2022.

Lo anterior se traduce en reducir las emisiones de 5.372,26 tCO₂e a 3.116 tCO₂e para 2030, consolidando así la hoja de ruta climática del Grupo hacia una operativa más baja en carbono.

Emisiones absolutas de alcance 1 y 2

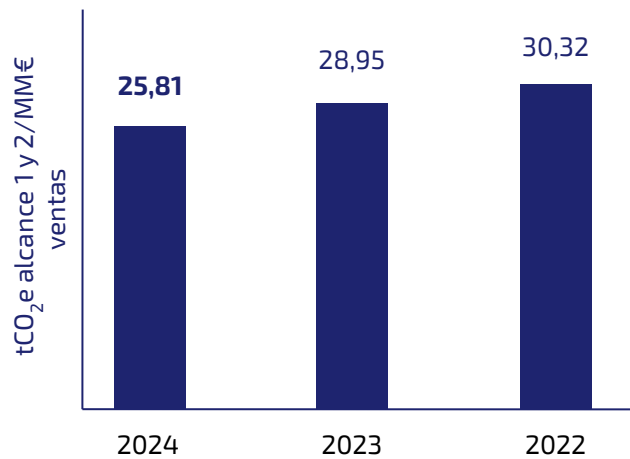




El aumento de las emisiones absolutas en 2024 se debe, principalmente, al repunte del factor de emisión de la electricidad adquirida, que representa más del 65 % de las emisiones totales. Aunque los consumos se han mantenido estables, este cambio ha elevado el impacto final, acentuando la necesidad de avanzar hacia el uso de energías renovables y la consecución del Plan de Reducción.

A modo ilustrativo, y tomando la facturación como unidad funcional, puede observarse una reducción en la intensidad de emisiones de Alcance 1 y 2 respecto al ejercicio anterior. Si bien esta métrica no refleja con total precisión la casuística operativa de cada área, sí permite identificar una mejora relativa en la eficiencia climática del Grupo, en un contexto de aumento de la actividad.

Intensidad de emisiones de alcance 1 y 2 (frente ventas)



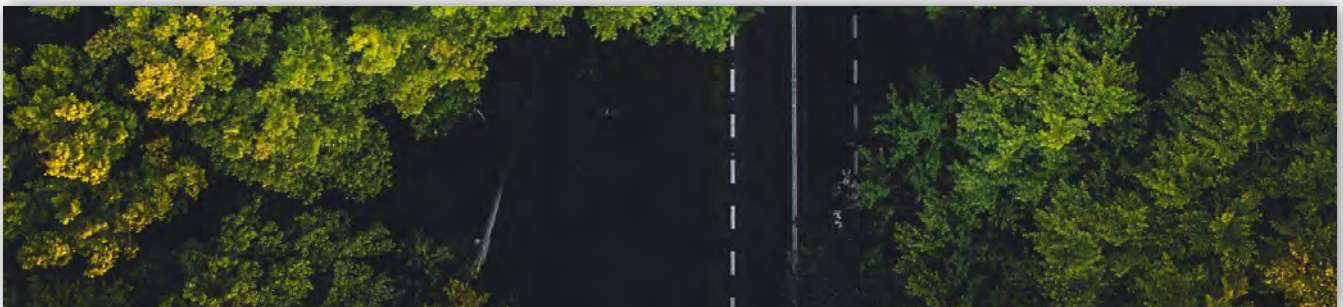
Plan de reducción de las actividades propias

En línea con el objetivo de reducción de emisiones establecido para 2030, y gracias a la mejora en la gestión y trazabilidad de los datos de actividad, durante el ejercicio 2024 se formalizó un Plan de Reducción de Emisiones.

Este Plan se articula como una herramienta viva y en constante evolución, estrechamente vinculada al Programa ESG del Grupo, del cual emanan las principales iniciativas de mitigación desarrolladas. Su finalidad es estructurar, priorizar y dar seguimiento a las medidas de reducción que permitan avanzar hacia los compromisos climáticos definidos.

La construcción y actualización del Plan se realiza de forma colaborativa, contando con la implicación activa de los embajadores ESG de las distintas áreas de negocio, así como con el acompañamiento técnico de la Unidad de Sostenibilidad. Esta colaboración garantiza un enfoque transversal y operativo, capaz de responder a las particularidades de cada división.

En 2024, se han identificado una serie de medidas o palancas que se esperan implementar en los próximos ejercicios



ACTUACIONES DE DESCARBONIZACIÓN IDENTIFICADAS

ALCANCE	FUENTE	SUBFUENTE	D. DE ACTIVIDAD	DIVISIÓN	MEDIDA DE DESCARBONIZACIÓN	ESTADO	PLAZO IMP. (I)	IMPACTO (II)
1	Consumo de combustibles	Instalaciones fijas	Propano	TURISMO	Sustitución de caldera para ACS en el hotel Marina Suites por bomba de calor	Estudio	Medio	Alto
			Gasóleo	CONSTRUCCIÓN	Renovación progresiva de grupos electrógenos por análogos de suministro eléctrico	En proceso	Corto	Bajo
				INDUSTRIAL	Electrificación de la cantera de Tenáridos mediante instalación de punto de conexión a la red	No iniciado	Medio	Muy alto
		Gasolina		CONSTRUCCIÓN	Renovación progresiva de la flota de turismos térmicos, priorizando vehículos híbridos y/o eléctricos o, en su defecto, modelos con motores de bajas emisiones conforme al estándar Fase V o EURO 6d.	No iniciada	Corto	Medio
				CONSTRUCCIÓN	Plan de movilidad: optimización de rutas de conducción	No iniciado	Corto	Bajo
				TURISMO	Renovación de flota de buggies de gasolina por modelos eléctricos equivalentes	Estudio	Largo	Medio
		Vehículos		CONSTRUCCIÓN	Renovación progresiva de la flota de turismos térmicos, priorizando vehículos híbridos y/o eléctricos o, en su defecto, modelos con motores de bajas emisiones conforme al estándar Fase V o EURO 6d.	No iniciado	Corto	Medio
				CONSTRUCCIÓN	Plan de movilidad: optimización de rutas de conducción	No iniciada	Corto	Bajo
			Gasoil	INDUSTRIAL	Sustitución gradual por fin de vida útil de la flota de camiones bombas por opciones que cumplan el estándar EURO 6 o superior	En proceso	Largo	Alto

ACTUACIONES DE DESCARBONIZACIÓN IDENTIFICADAS

ALCANCE	FUENTE	SUBFUENTE	D. DE ACTIVIDAD	DIVISIÓN	MEDIDA DE DESCARBONIZACIÓN	ESTADO	PLAZO IMP. (I)	IMPACTO (II)
1	Consumo de combustibles	Maquinaria	Gasoil	CONSTRUCCIÓN	Priorización de leasing de maquinaria pesada (palas, excavadoras...) con motores Fase V	En estudio	Medio	Medio
			Gasoil	TURISMO	Renovación maquinaria de jardinería por opciones eléctricas	No iniciada	Largo	Medio
			Gasoil	INDUSTRIAL	Renovación progresiva de las carretillas elevadoras térmicas por equivalentes eléctricas	En proceso	Medio	Bajo
			Gasoil	INDUSTRIAL	Sustitución gradual por fin de vida útil de la maquinaria pesada (palas, excavadoras...) con motores Fase V	No iniciada	Largo	Medio
			Gasoil	REAL ESTATE	Sustitución del cabrestante térmico por opción eléctrica	No iniciada	Largo	Bajo
	Emisiones fugitivas	Sistemas de climatización	R-404A	TURISMO	Sustitución progresiva por refrigerantes con potencial de calentamiento atmosférico (PCA) reducido	No iniciada	Medio	Bajo
2	Adquisición de electricidad	Consumo de electricidad	Electricidad	CONSTRUCCIÓN	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en la sede corporativa de Tenerife	En estudio	Medio	Bajo
				CONSTRUCCIÓN	Redención anual de consumos con la adquisición de electricidad con Garantía de Origen 100 % Renovable	Imp.	N/A	Medio
				TURISMO	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en el complejo de apartamentos Buendía Nohotel	En estudio	Medio	Bajo
				TURISMO	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en el hotel Marina Suites	En estudio	Medio	Medio

ACTUACIONES DE DESCARBONIZACIÓN IDENTIFICADAS

ALCANCE	FUENTE	SUBFUENTE	D. DE ACTIVIDAD	DIVISIÓN	MEDIDA DE DESCARBONIZACIÓN	ESTADO	PLAZO IMP. (I)	IMPACTO (II)
2	Adquisición de electricidad	Consumo de electricidad	Electricidad	TURISMO	Renovación de bomba de calor en el complejo de apartamentos Buendía Nohotel por modelo de mayor eficiencia energética	En estudio	Corto	Bajo
				TURISMO	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en el hotel Salobre Golf Resort	En estudio	Largo	Medio
				TURISMO	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en el centro comercial Las Ramblas Centro	En estudio	Medio	Medio
				TURISMO	Sustitución del equipamiento de iluminación restante por tecnología LED en el centro comercial Las Ramblas Centro	En proceso	Corto	Medio
				INDUSTRIAL	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en la planta de morteros de Arinaga	En proceso	Corto	Medio
				INDUSTRIAL	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en en la cantera de Mesa Salinero	En estudio	Medio	Bajo
				REAL ESTATE	Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en en Puerto Tazacorte	En estudio	Medio	Bajo
				TURISMO	Realización de auditorías energéticas en los centros con mayor consumo como medida habilitadora, con el objetivo de elaborar un inventario actualizado de los principales equipos consumidores e implementar las medidas de mejora recomendadas derivadas del análisis técnico	En proceso	Corto	N/A
				INDUSTRIAL		En proceso	Corto	N/A
				REAL ESTATE		En proceso	Corto	N/A

ACTUACIONES DE DESCARBONIZACIÓN IDENTIFICADAS

ALCANCE	FUENTE	SUBFUENTE	D. DE ACTIVIDAD	DIVISIÓN	MEDIDA DE DESCARBONIZACIÓN	ESTADO	PLAZO	IMP. (I)	IMPACTO (II)
2	Adquisición de electricidad	Consumo de electricidad	Electricidad	TURISMO	Redención anual de emisiones mediante la adquisición de electricidad con Garantía de Origen 100 % Renovable, como medida finalista complementaria a las actuaciones previas de reducción de consumos energéticos	No iniciada	Corto		Alto
				INDUSTRIAL		No iniciada	Corto		Medio
				REAL ESTATE		No iniciada	Corto		Bajo
				D. DE NEGOCIO		No iniciada	Corto		Bajo

(I) Corto plazo: 1 - 1,5 años; medio plazo: 1,5 - 3 años; largo plazo: 3 - 5 años
(II) Se ha valorado la magnitud en base al impacto de la medida respecto las emisiones totales



3.2.2 Emisiones de Alcance 3

Reconociendo que una parte sustancial del impacto climático se genera fuera del ámbito operativo directo, Grupo Satocan ha reforzado su compromiso ambiental incorporando, por primera vez de forma estructurada, una estimación de las emisiones de Alcance 3 en todas las divisiones que aún no contaban con este análisis.

Cabe destacar que, desde 2019, la división de Construcción (SATOCAN S.A.) ya venía realizando este ejercicio conforme a la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019, con verificación externa por parte de un tercero acreditado. En 2024, este enfoque se ha extendido al resto de áreas de negocio, en línea con los principios metodológicos establecidos por el GHG Protocol, reforzando así la visión integral del impacto climático a lo largo de la cadena de valor.

Esta ampliación metodológica representa un paso decisivo hacia una gestión del carbono más completa, que permita mejorar la trazabilidad, aumentar la transparencia y consolidar la hoja de ruta del Grupo hacia la descarbonización progresiva de sus operaciones y su entorno.

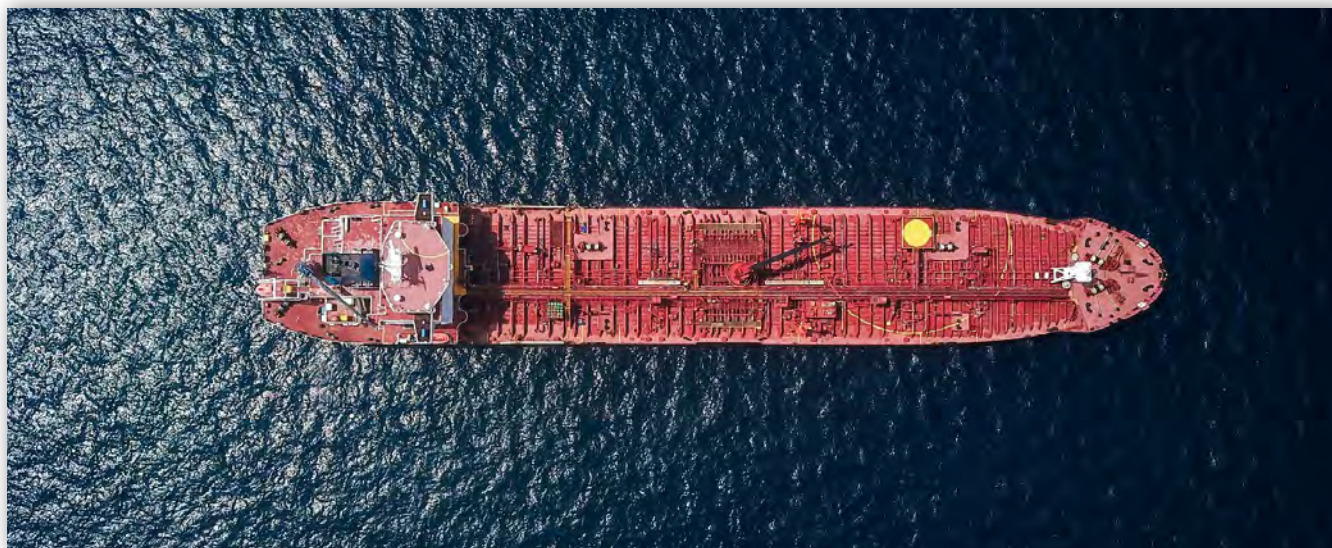
Implicaciones metodológicas (GHG Protocol; Industrial, Turismo, Real Estate y D. de Negocio)

La estimación de las emisiones de Alcance 3 presenta importantes desafíos, principalmente por la escasez de datos primarios en la cadena de valor. Por ello, se han utilizado fuentes secundarias y metodologías indirectas, lo que conlleva un cierto grado de incertidumbre.

Con esto en mente, este ejercicio debe considerarse, a efectos prácticos, como un análisis de tipo screening, orientado a identificar las principales fuentes de impacto y sentar las bases para estimaciones futuras más robustas. Dada la diversificación operativa del Grupo y la complejidad inherente al cálculo, se ha optado por una aproximación progresiva, priorizando el alcance y la trazabilidad sobre la precisión final.

Para ello, se ha empleado mayoritariamente información secundaria y metodologías reconocidas por el GHG Protocol que implican un nivel moderado de incertidumbre. Un ejemplo representativo es la categoría de adquisición de bienes y servicios, para la que se ha utilizado el método del gasto combinado con factores de emisión sectoriales obtenidos mediante modelos EEIO (Environmentally Extended Input-Output).

La estimación se ha estructurado por división y, dentro de cada una, considerando las particularidades propias de cada actividad comercial. Se ha intentado abarcar el mayor número posible de categorías de emisión, con el objetivo de localizar aquellas de mayor relevancia e impacto para así enfocar los esfuerzos técnicos y de mejora metodológica en los ejercicios posteriores.



Registro de emisiones GEI: Alcance 3



ND: No disponible; N/A: No aplicable y/o relevante

ND: No disponible; N/A: No aplicable y/o relevante		METODOLOGÍA	ISO 14064:1	GHG PROTOCOL			
CATEGORÍA		CONSTRUCCIÓN (I)	INDUSTRIAL	TURISMO	REAL ESTATE	D. DE NEGOCIO	PATRIMONIAL
1	Bienes y servicios comprados (tCO ₂ e)	1.109,19	27.752,83	3.527,10	253,71	492,06	261,19
2	Bienes de capital (tCO ₂ e)	N/A	152,44	892,30	0,13	2.867,74	N/A
3	Actividad relacionada con el consumo energético (tCO ₂ e)	N/A	318,39	613,68	16,30	2,84	N/A
4	Transporte y distribución en fases anteriores (tCO ₂ e) (II)	N/A	1726,68	87,07	2,57	3,15	0,07
5	Residuos generados en las operaciones (tCO ₂ e)	75,68	10,44	126,28	ND	N/A	N/A
6	Viajes de Negocios (tCO ₂ e)	11,62	89,05	37,48	16,89	1,45	32,75
7	Desplazamiento pendular de los asalariados (tCO ₂ e)	N/A	104,79	847,33	ND	0,29	71,66
8	Activos arrendados en fases anteriores (tCO ₂ e)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
9	Transporte y distribución (tCO ₂ e)	N/A	ND	N/A	ND	N/A	N/A
10	Transformación de los productos vendidos (tCO ₂ e)	N/A	395,58	N/A	0	N/A	N/A
11	Utilización de los productos vendidos (tCO ₂ e)	N/A	-563,27 (III)	N/A	451,53	N/A	N/A
12	Tratamiento final de los productos vendidos (tCO ₂ e)	N/A	1.363,67	N/A	0	N/A	N/A
13	Activos arrendados en fases posteriores (tCO ₂ e)	N/A	N/A	948,17	1581,88	N/A	N/A
14	Franquicias (tCO ₂ e)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
15	Inversiones (tCO ₂ e) (IV)	--	--	--	--	--	--
TOTAL (tCO ₂ e)		1196,49	31.350,60	7049,71	2.295,41	3.367,53	365,67

(I) Las fuentes de emisión de Alcance 3 de Construcción han sido identificadas y calculadas de acuerdo con los principios de la norma ISO 14064-1:2018. Para facilitar la comparabilidad con el resto de divisiones, los datos se presentan agrupados en las categorías equivalentes del GHG Protocol Corporate Standard.

(II) Debido a la disponibilidad de datos, únicamente se han estimado las emisiones asociadas a los servicios de logística contratados.

(III) Valor negativo asociado a la absorción de CO₂ fruto de la carbonatación del hormigón vendido durante su vida útil.

(IV) No se ha incluido en esta primera estimación. Se considera que su representatividad estratégica es baja en la fase actual de madurez del cálculo de Alcance 3. Se valorará su inclusión en futuras mediciones

Gracias a este primer ejercicio de estimación de emisiones de Alcance 3, ha sido posible identificar las categorías más relevantes en términos de impacto climático, así como aquellas cuya cuantificación aún no ha sido posible por limitaciones en la disponibilidad o calidad de los datos, pero que se estima pueden representar un impacto significativo en base a benchmarks sectoriales. Este análisis ha permitido delimitar con mayor claridad qué información será necesario registrar de manera sistemática en los próximos ejercicios para avanzar en la completitud y precisión del inventario. Con ello, el Grupo sienta las bases para fortalecer su enfoque metodológico, consolidando una trazabilidad más robusta y una mayor integración del cálculo de Alcance 3 en la gestión ambiental global.

Por lo anterior, la definición de un objetivo de descarbonización basado en la ciencia (SBTi) queda prevista para el medio plazo, una vez se logre un nivel de madurez y robustez suficiente en el cálculo de emisiones de Alcance 3 en todas las divisiones del Grupo. Actualmente, únicamente el área de Construcción cuenta con una estimación consolidada, verificada externamente y con trazabilidad adecuada. El avance metodológico en el resto de áreas será clave para establecer una senda de reducción creíble y alineada con los principios de la iniciativa Science Based Targets.

SATOCAN S.A.: referente en la gestión del Alcance 3 y la descarbonización del sector construcción

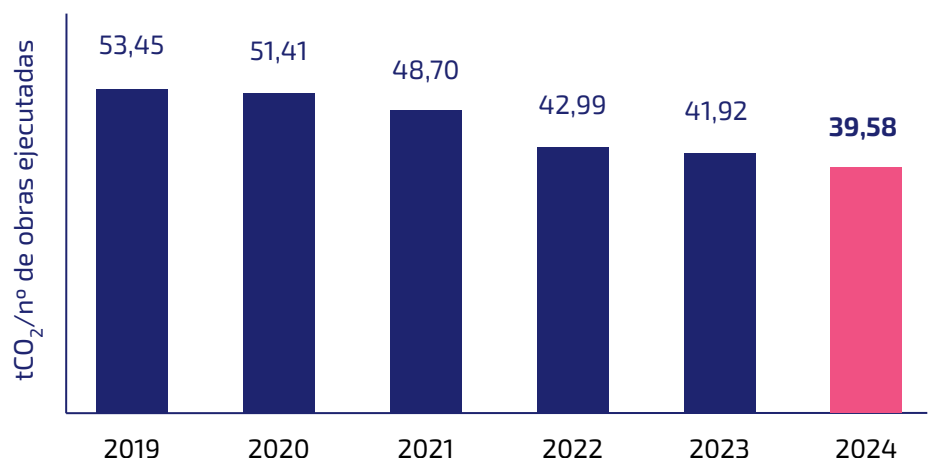
La constructora del Grupo Satocan, operativa bajo la sociedad SATOCAN S.A., continúa avanzando en la medición y reducción de su huella de carbono como parte de su compromiso con la lucha contra el cambio climático. En 2024, cumple cinco años consecutivos calculando de forma integral las emisiones de gases de efecto invernadero en todos sus alcances (1, 2 y 3), lo que la posiciona como una de las entidades más avanzadas del sector en esta materia a nivel estatal.

El cálculo del Alcance 3, se realiza conforme al estándar de la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019, con verificación externa por parte de Bureau Veritas. Para reforzar la trazabilidad y coherencia sectorial, las emisiones se estructuran según los bloques definidos por el referencial técnico de ENCORD (European Network of Construction Companies for Research and Development), aportando así mayor precisión al análisis.

Gracias a la implementación sistemática de medidas de mejora en sus procesos constructivos y logísticos, en 2024 SATOCAN S.A. ha logrado reducir un 25,95 % sus emisiones totales respecto al año 2019, considerando todos sus alcances. Como reconocimiento a este desempeño, en 2023 fue distinguida con el sello oficial del MITECO "Calculo – Reduzco", convirtiéndose en la primera empresa del sector construcción a nivel nacional en obtener esta certificación. Este hito valida su estrategia de descarbonización y refuerza su papel como agente líder en la transición climática del sector.



Intensidad de emisiones GEI (Alcance 1,2 y 3)



3.2.3 Contribuyendo activamente en la transición energética canaria

La división de Desarrollo de Negocio de Grupo Satocan refuerza su compromiso con la sostenibilidad a través de una decidida apuesta por la generación y comercialización de energías renovables. Esta línea estratégica no solo contribuye a la descarbonización del modelo energético, sino que también posiciona al Grupo como un agente activo en la transición energética de Canarias.

Este papel protagonista ha sido reconocido en la Agenda de Transición Energética 2040 de Gran Canaria, publicada en 2024, donde Grupo Satocan es identificado como un actor local clave para avanzar hacia un sistema energético más limpio y autosuficiente.

Actualmente, el Grupo opera tres parques eólicos en la isla: La Punta, La Punta II y Punta Tenefé, con una producción conjunta superior a los 55.000 MWh en este ejercicio, contribuyendo de forma significativa a la generación renovable en el archipiélago.

Parque eólico La Punta

Se trata del primer PE con el que Grupo Satocan entra en el negocio de las renovables. Pertenece a SATOCAN S.A. y Otros Energía Eólica UTE, teniendo un porcentaje de participación del 90,91%, equivalente a la posesión de 10 aerogeneradores (siendo 11 la totalidad de los presentes en el parque).

Nº AEROGENERADORES	ENERGÍA GENERADA (MWh)	tCO ₂ EQ EVITADAS (I)
11	16.000	4.528

(I) Acorde con el factor de emisión de 0,283 kg CO₂/KWh expuesto por MITECO correspondiente al mix eléctrico general sin GdO de 2024.

Parque eólico Punta Tenefé

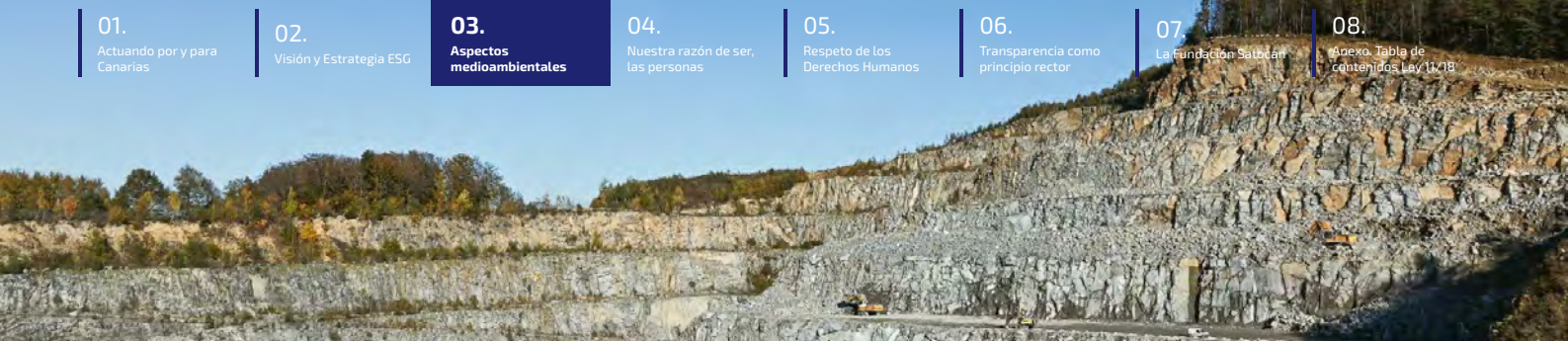
Segundo PE que opera el Grupo, en funcionamiento desde el último trimestre de 2022 y con control total sobre el mismo.

Nº AEROGENERADORES	ENERGÍA GENERADA (MWh)	tCO ₂ EQ EVITADAS (I)
3	18.974	5.369

Parque eólico La Punta II

Tercer PE bajo total control y operativo desde mediados de 2023.

Nº AEROGENERADORES	ENERGÍA GENERADA (MWh)	tCO ₂ EQ EVITADAS (I)
10	22.947	6.494



3.3 Contaminación

A medida que las actividades económicas se expanden para dar respuesta a una demanda social creciente, es indispensable prestar especial atención al control y mitigación de la contaminación derivada de dichas operaciones. En Grupo Satocan, el compromiso con la protección del entorno se refleja en una gestión proactiva de los potenciales impactos ambientales, entre los que destacan la contaminación atmosférica, acústica y lumínica.

Las divisiones de construcción e industrial concentran los principales focos de contaminación atmosférica, como la emisión de partículas en suspensión, y acústica, debido al uso intensivo de maquinaria, procesos de trituración o actividad en obra. Por su parte, la división de Turismo presenta un mayor grado de exposición en relación con la contaminación lumínica, vinculada a la operativa de instalaciones hoteleras y espacios recreativos.

3.3.1 Contaminación atmosférica

Las áreas de Construcción e Industrial, por la naturaleza de su operativa, reconocen la importancia de preservar la calidad del aire para la salud pública y el entorno. Por ello, se aplican sistemas específicos de control y gestión de emisiones atmosféricas.

División de Construcción

Las actividades del área de construcción generan emisiones procedentes de fuentes fijas y móviles, así como emisiones fugitivas asociadas al consumo de combustibles en operaciones propias y subcontratadas. Estas contribuyen al cambio climático y pueden provocar efectos adicionales como la acidificación de ecosistemas y riesgos para la salud humana.

Entre las emisiones más relevantes se encuentran el CO₂, CH₄, N₂O y partículas en suspensión. Para mitigar su impacto, se aplican planes de vigilancia ambiental, evaluación de aspectos y gestión de residuos por obra.

EXTRACTO DE PLAN DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN MEDIOAMBIENTAL EN OBRA	
PUNTO DE CONTROL	LÍMITES/REQUISITOS
Maquinaria subcontratada	Todas las máquinas subcontratadas deben enviar copia del último mantenimiento realizado
Maquinaria propia	Cumplir con los Planes de Mantenimiento Preventivo y homologación de maquinaria
Emisiones de combustión de grupos electrógenos y compresores subcontratados	Según las marcadas por la Orden de 18 de octubre de 1976, sobre prevención y corrección de la contaminación atmosférica de origen industrial
	Incluir en las cláusulas del Pedido para grupos electrógenos y los compresores, el requisito de la posesión del Libro de Registro donde se incluyan los controles de las emisiones realizados cada 5 años por un Organismo de Control Autorizado

EXTRACTO DE PLAN DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN MEDIOAMBIENTAL EN OBRA	
PUNTO DE CONTROL	LÍMITES/REQUISITOS
Emisiones de gases de combustión de grupos electrógenos y compresores propios	Controlar el tiempo de funcionamiento de los grupos electrógenos y compresores, manteniendo un registro de horas de funcionamiento
Emisiones de polvo por movimiento de tierras y tránsito de maquinaria de obra (propia o subcontratada) y vehículos en zonas próximas a núcleos habitados	Usar redes en camiones (obligatorio en carretera)
	Humidificar los caminos de acceso
	Circular a velocidad reducida
	Realizar riego sobre la capa superior de tierras del camión

División de Industrial

Dentro del área de Industrial, los diferentes procesos con principal impacto en la contaminación atmosférica provienen de las canteras de áridos de Mesa Salinero y Archipenque, donde se genera especialmente polvo (partículas sedimentables) tanto en el medio natural como en el medio urbano.

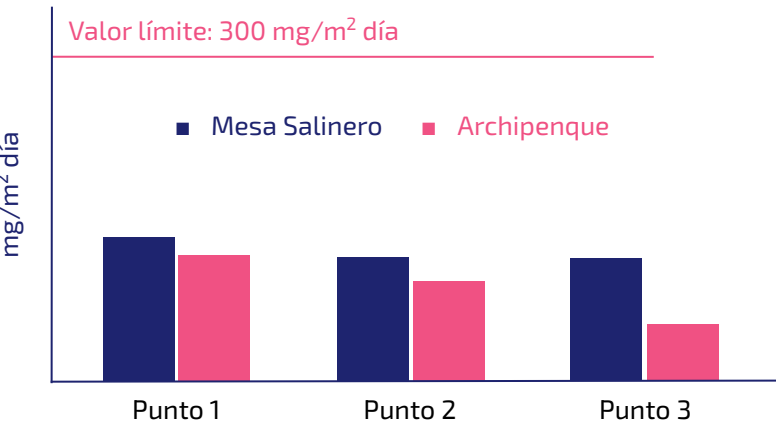
De forma análoga a lo realizado en el área de construcción, se disponen de planes de vigilancia ambiental, con el fin de evaluar las medidas para atenuar y mitigar, dentro de la medida de lo posible, las emisiones de polvo.

Además, se lleva a cabo un control interno anual de inmisión de partículas sedimentables y, cada dos años, un control externo realizado por una entidad colaboradora en materia de contaminación ambiental, conforme a lo establecido en la resolución APCA, habiéndose efectuado ambos durante este ejercicio.

INMISIÓN DE PARTÍCULAS SEDIMENTABLES EN CANTERAS			
UBICACIÓN	RESULTADOS (mg/m² día)		VALOR LÍMITE(I)
	MESA SALINERO	ARCHIPENQUE	
Punto 1	134	116	300
Punto 2	113	91	
Punto 3	113	51	

(I) Valor límite establecido por la normativa aplicable

Inmisión de partículas sedimentables



Impulsando la economía circular y controlando las emisiones de polvo

Desde 2023, se implementó en la cantera de Mesa Salinero un sistema avanzado de captación de partículas, con el objetivo de reducir las emisiones de polvo.

El sistema combina captación por vía húmeda (zona de trituración y molinos) con filtrado por vía seca en las cribas, lo que permite reducir significativamente las partículas sedimentables y recuperar el filler, un subproducto fino ahora valorizado como materia prima en la producción de morteros, hormigones y asfaltos. En este ejercicio se han reutilizado 373,80 toneladas procedentes directamente de la cantera como materia prima en la fabricación de morteros.

Además, se colabora con otras industrias locales, como plantas asfálticas, para recoger su filler residual, reforzando así la economía circular.

A estas iniciativas se suman medidas ya existentes, como el encapsulado de cintas transportadoras y el uso de difusores de agua.

En 2024 se continuó con mejoras adicionales, destacando el capotado de la boca de alimentación de la trituradora, uno de los puntos críticos del proceso.



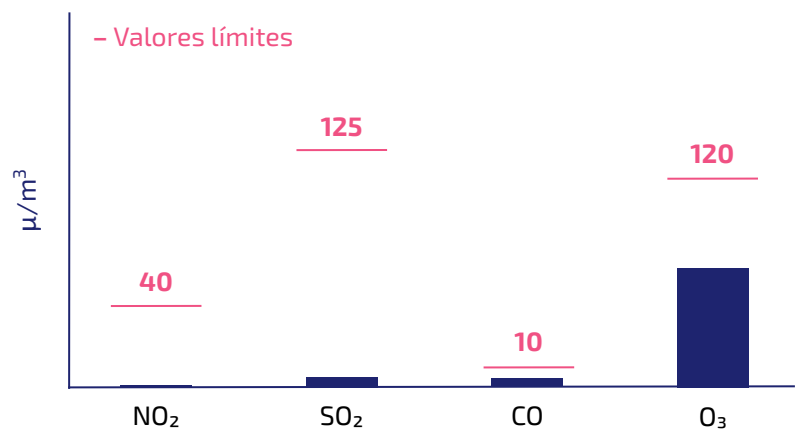
Sistema de captación de filler, cantera de Mesa Salinero

En cumplimiento de la resolución APCA y atendiendo a la singularidad operativa de la cantera de Archipenque, además de los controles de partículas sedimentadas, se realizan mediciones específicas de las principales emisiones gaseosas generadas en la actividad (NO₂, SO₂, CO y O₃). Esta vigilancia refuerza el control ambiental de la instalación y permite una supervisión más rigurosa y detallada del impacto atmosférico asociado.

EMISIONES DE SUSTANCIAS GASEOSAS: CANTERA DE ARCHIPENQUE		
CONTAMINANTE	PROMEDIO (µ/m³) (I)	VALOR LÍMITE(II)
NO ₂	<L.C (III)	40
SO ₂	5,71	125
CO	4,06	10
O ₃	62,98	120

- (I) Promedios semanales calculados a partir de registros diarios obtenidos en distintos intervalos horarios.
(II) Dentro de los distintos valores límite establecidos por la normativa aplicable, se han escogido los umbrales inferiores.
(III) Por debajo del Límite de Cuantificación de los equipos de medición empleados, siendo por ello inferior a las 0,82 µ/m³

Inmisión de partículas sedimentables



3.3.2 Contaminación acústica

Por su naturaleza operativa, las divisiones de Construcción e Industrial son las principales fuentes de generación de contaminación acústica dentro de Grupo Satocan. En estas áreas se mantiene un control riguroso del ruido ambiental, reforzando las medidas de mitigación ya implantadas y evaluando de forma periódica su eficacia.

En el resto de divisiones, como Turismo, Real Estate y Desarrollo de Negocio, se siguen aplicando actuaciones específicas adaptadas a cada contexto, en línea con la normativa municipal vigente, con el objetivo de garantizar el cumplimiento legal y evitar impactos acústicos en el entorno cercano.

División de Construcción

Las actividades de construcción continúan siendo una fuente relevante de emisiones acústicas, tanto en entornos urbanos como naturales. Cuando se detectan niveles de ruido superiores a los umbrales legalmente establecidos, se llevan a cabo mediciones específicas para evaluar la necesidad de implementar medidas correctoras.

Estas medidas pueden incluir soluciones técnicas y organizativas para minimizar la exposición en las zonas afectadas, así como la dotación de equipos de protección individual al personal operario. Además, los planes de vigilancia

ambiental de cada obra contemplan puntos de control orientados a monitorizar el ruido generado por la maquinaria y los vehículos utilizados, garantizando así un seguimiento continuo y la mejora del desempeño ambiental en esta materia.

EXTRACTO DE PLAN DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN MEDIOAMBIENTAL EN OBRA	
PUNTO DE CONTROL	LÍMITES/REQUISITOS
Maquinaria subcontratada: emisiones de ruido por maquinaria y vehículos	Todas las máquinas subcontratadas deben enviar copia del último mantenimiento realizado
	Cumplir con los Planes de Mantenimiento Preventivo y homologación de maquinaria
Maquinaria propia: emisiones de ruido por maquinaria y vehículos	Cumplir con los Planes de Mantenimiento Preventivo. Para el caso de los vehículos cumplir con la ITV. Homologación de la maquinaria
	Controlar los límites o especificaciones que existan en la legislación respecto a límites de ruido

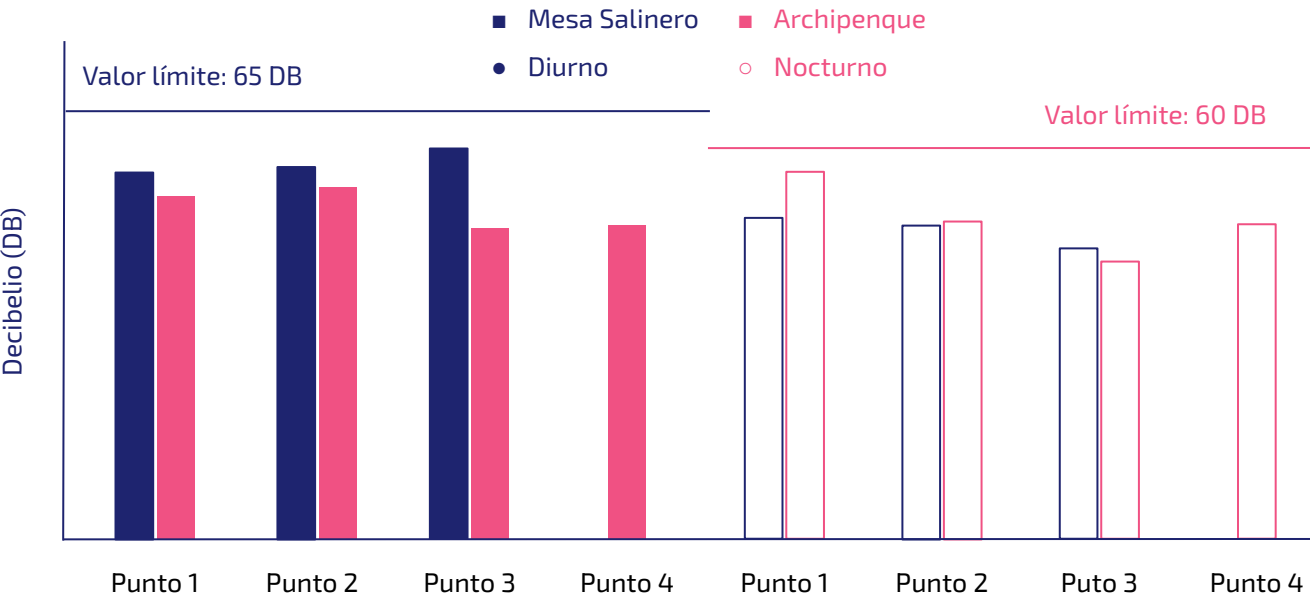
División de Industrial

De forma análoga al control establecido frente a la contaminación atmosférica, la cantera de Mesa Salinero y Archipenque son consideradas zonas con potenciales emisiones acústicas significativas, derivadas principalmente de las operaciones de trituración, carga y transporte de material. Por ello, se llevan a cabo campañas periódicas de medición de ruido mediante una entidad externa cualificada, conforme a la normativa vigente.

INMISIÓN DE RUIDO EXTERIOR EN CANTERAS				
PERIODO	PUNTO	RESULTADOS (DB)		VALOR LÍMITE(I)
		MESA SALINERO	ARCHIPENQUE	
Diurno	1	56	52,2	65
	2	57	54,0	
	3	60	47,3	
	4	N/A (II)	48,0	
Nocturno	1	49	56,5	60
	2	48	49,2	
	3	44	42,5	
	4	N/A (II)	48,6	

(I) Valor límite establecido en la Ordenanza Municipal, conforme a los niveles máximos permitidos para asegurar el cumplimiento normativo.
(II) Debido a las dimensiones de la cantera de Mesa Salinero, el número de puntos de muestreo se limita a tres, en comparación con los cuatro establecidos en la cantera de Archipenque.

Inmisión de ruido exterior



3.3.3 Contaminación lumínica

En línea con su compromiso ambiental, Grupo Satocan mantiene una vigilancia activa sobre la posible afección lumínica de sus operaciones, especialmente en emplazamientos sensibles.

Como muestra de este compromiso, continúa vigente la certificación BREEAM ES en Uso del edificio Archipiélago, sede del Grupo, que integra exigencias específicas en materia de contaminación lumínica.

Dada la especial casuística de las infraestructuras turísticas y potencial impacto, esta división recibe una atención diferenciada.

División de Turismo

Como estándar mínimo de actuación, las entidades del área turística de Grupo Satocan realizan una serie de medidas en respuesta a la minimización de la contaminación lumínica.

MEDIDAS ASOCIADAS A LA REDUCCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

Empleo de iluminación LED en más del 80 % de las instalaciones.

Durante este ejercicio se ha continuado, de forma transversal, con la renovación de los equipos de iluminación a LED (véase la sección 3.5 Uso sostenible de recursos, pág 64).

Instalación de sensores crepusculares que detectan la ausencia de luz natural y gestionan automáticamente el encendido y apagado del sistema de iluminación.

Implementación de sistemas de detección de movimiento y presencia vinculados al alumbrado en zonas comunes, habitaciones y espacios de servicio (back of the house), así como a los sistemas de climatización.

Somos Starlight

En 2024, el compromiso de Grupo Satocan con la sostenibilidad y la protección del entorno alcanzó un nuevo hito con la obtención del certificado Alojamiento Starlight para el Salobre Hotel Resort & Serenity, en el sur de Gran Canaria.

Este reconocimiento, otorgado por la Fundación Starlight, avala que el hotel cumple con elevados estándares de calidad del cielo nocturno, gestión responsable de la iluminación exterior y acciones de divulgación científica. Así, se convierte en el primer alojamiento certificado de su tipo en la isla y uno de los referentes de astroturismo sostenible en el archipiélago.

La certificación Starlight está inspirada en los principios de la Declaración de La Palma en defensa del cielo nocturno, y refleja el firme compromiso del Grupo con la conservación del entorno y la reducción de la contaminación lumínica.

Como parte de las iniciativas asociadas, el hotel ha puesto en marcha experiencias para huéspedes centradas en la observación astronómica y la divulgación, mediante sesiones guiadas en su terraza panorámica y actividades periódicas orientadas a promover el conocimiento del cielo y el respeto por su preservación.



Planta 11 del hotel Salobre Hotel Resort & Serenity, cielo nocturno

3.4 Economía circular

En Grupo Satocan entendemos la economía circular como un pilar estratégico para avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible. Este enfoque, materializado en la política de compras en la división de turismo y el Código Ético del Grupo, implica optimizar el uso de materiales, energía y residuos a lo largo del ciclo de vida de los productos, reduciendo al mínimo el desperdicio y fomentando la eficiencia en el uso de los recursos.

En línea con los resultados del análisis de materialidad, que identifica la economía circular como uno de los asuntos prioritarios para el Grupo y sus grupos de interés, se refuerza el compromiso por avanzar hacia una gestión más eficiente y responsable de los recursos.

Esta postura se integra en el marco del Programa ESG y es promovida de forma transversal por la Unidad y el Comité de Sostenibilidad, en coordinación con las distintas divisiones. El objetivo es seguir incorporando soluciones innovadoras que contribuyan de forma tangible a la transición hacia una economía circular en Canarias.

Nuestras claves de circularidad y consumo

- A. Fomentar la reutilización de materiales y valoración de productos
- B. Prolongar la vida útil de los materiales y activos
- C. Minimización del uso de plástico
- D. Optimización de procesos de producción y consumo
- E. Adquisición de productos de origen local y sostenible.

3.4.1 Residuos generados

La gestión responsable de los residuos generados en las operaciones del Grupo constituye uno de los vectores prioritarios. Esto se refleja, entre otros, en la búsqueda constante de soluciones que reduzcan su generación, potencien su valorización y mejoren la trazabilidad de su tratamiento final.

Inspirado en un modelo de producción y consumo más sostenible, Grupo Satocan trabaja activamente para disminuir el volumen de residuos enviados a vertedero, fomentar la reutilización de materiales y aplicar criterios circulares en todas las fases de sus procesos operativos. Todo ello bajo un enfoque preventivo, basado en el cumplimiento normativo y la mejora continua.

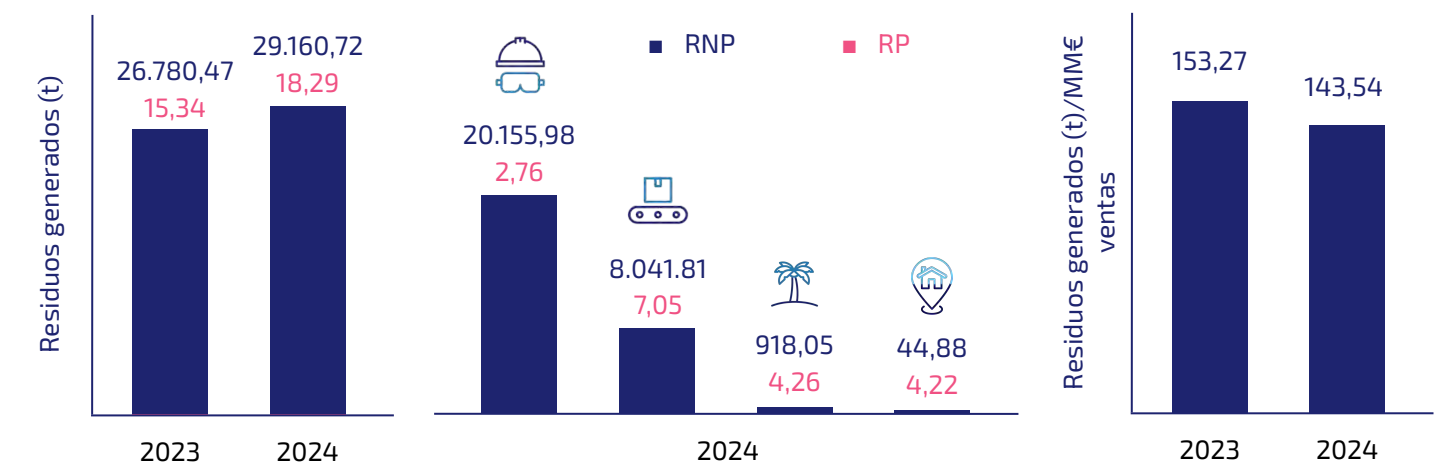
Durante este ejercicio, se ha avanzado en esta línea mediante la definición de un objetivo específico orientado a garantizar la valorización de los residuos generados.

Masa de residuos generada

					
	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIAL	TURISMO	REAL ESTATE	D. DE NEGOCIO
2024					
Peligrosos (RP) (t)	2,76	7,05	4,26	4,22	–
No peligrosos (RNP) (t)	20.155,98	8.041,81	918,05	44,88	–
2023					
Peligrosos (RP) (t)	4,07 (I)	4,21	4,58	2,48	–
No peligrosos (RNP) (t)	18.519,97	7.413,04	821,86 (I)	25,60	–

(I) Valores rectificadas respecto lo expuesto en el ejercicio de 2023.
(II) Actualmente los pocos residuos generados en los parques eólicos es fruto del mantenimiento a cargo de una empresa externa, no correspondiendo a Grupo Satocan en cuanto a su titularidad. Por ello, finalmente no se ha considerado su inclusión en el presente informe.

Masa de residuos generados e intensidad frente ventas



El volumen total de residuos en 2024 aumentó respecto a 2023 debido al mayor nivel de actividad, especialmente en la división de construcción, que representa cerca del 70 % de los residuos del Grupo. No obstante, la intensidad de generación en base a facturación se redujo, reflejando una mejora relativa en eficiencia, aunque con matices por la unidad funcional utilizada.

Dada la complejidad operativa de las obras, la relación entre volumen adjudicado y residuos generados no siempre es lineal. Por ello, más allá de las cantidades absolutas, el objetivo sigue siendo maximizar la valorización y minimizar el impacto ambiental.

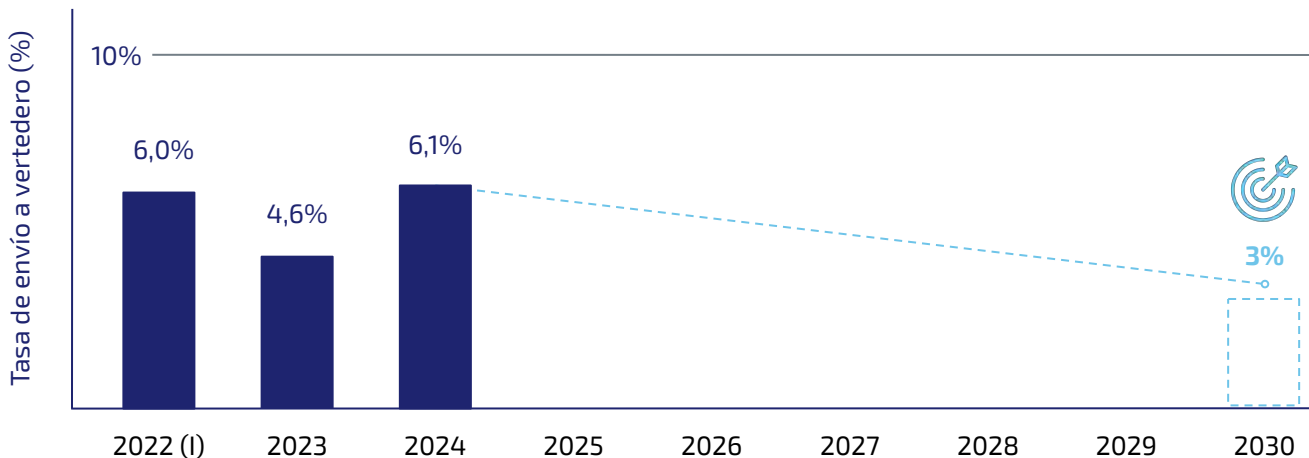
Reducción del vertido a vertederos de residuos no peligrosos

En 2024 se ha planteado un objetivo transversal para todas las áreas de negocio orientado a minimizar el vertido de residuos no peligrosos: alcanzar una tasa máxima del 3 % de residuos no peligrosos destinados a vertedero antes de 2030.

Este objetivo busca consolidar las buenas prácticas ya presentes en muchas divisiones, garantizando que la mayoría de los residuos generados se desvíen del vertedero mediante su reciclaje, recuperación energética o reutilización, reforzando así el enfoque circular del Grupo.

En cuanto a los residuos peligrosos, que representan únicamente un 0,06 % del total, se continúa con su análisis en colaboración con los gestores autorizados para mejorar la trazabilidad y conocer con mayor exactitud los destinos finales y opciones de valorización disponibles.

Tasa de envío a vertedero de RNP



(I) El seguimiento se inicia en 2022, El seguimiento se inicia en 2020, año en que se completó el primer estudio sistemático de los residuos del Grupo y se consolidó la obtención de datos robustos

3.4.2 Acciones que cierran el círculo

Desde hace años, Grupo Satocan ha promovido una cultura de sostenibilidad en torno a la economía circular y la reducción de residuos. Antes incluso del lanzamiento del Programa ESG, el Grupo ya había puesto en marcha un Plan de Acción de Sostenibilidad con objetivos ambiciosos como la eliminación progresiva del uso de plásticos y papel en sus operaciones, actuando como marco de política de papel y plástico 0.

En continuidad con ese compromiso, durante 2024 se han seguido integrando medidas concretas orientadas a la minimización de residuos, la valoración de materiales y la optimización de procesos, especialmente en las divisiones de construcción, industrial y turismo, donde se concentra el mayor volumen de residuos generados.

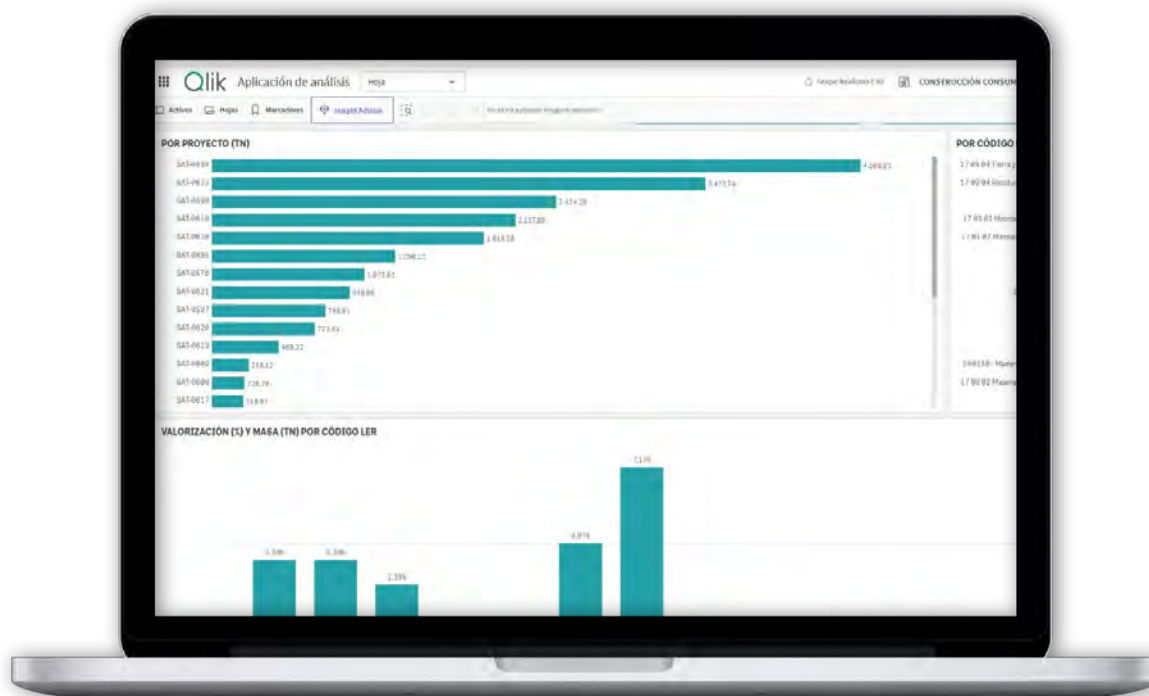
PLAN DE ACCIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Portada del Plan de Acción de Sostenibilidad, 2019

División de Construcción

El área de Construcción, gestionada por SATOCAN S.A., representa la principal generadora de residuos dentro del Grupo. Esta circunstancia convierte su gestión eficiente en una prioridad tanto operativa como ambiental, superando los mínimos exigidos por la normativa.

Como avance destacado en 2024, se ha integrado la totalidad del archivo cronológico de residuos en la plataforma de visualización de datos Qlik Sense. Esto ha permitido desarrollar un cuadro de mando visual que facilita la monitorización y el análisis en tiempo real de los residuos generados, así como su trazabilidad. Esta herramienta contribuye a una toma de decisiones más precisa, basada en datos consolidados y fácilmente accesibles.



División de Industrial

La división Industrial, segunda en volumen de residuos generados dentro del Grupo Satocan, continúa consolidando su compromiso con la economía circular, entendida no sólo como un enfoque de sostenibilidad, sino también como una fuente de nuevas oportunidades operativas y de negocio en el sector.

En este ejercicio, además de dar continuidad a las medidas ya implantadas en años anteriores, se han incorporado nuevas actuaciones que refuerzan y amplían el alcance de esta estrategia circular en la división.

Recuperación y reutilización de hormigón residual como árido reciclado

Una de las prácticas más consolidadas dentro de la división Industrial es la valorización del hormigón residual, que representa aproximadamente el 99 % en peso de los residuos generados en esta área. Lejos de tratarse como un desecho sin valor, este material es sometido a un proceso de trituración y tratamiento directamente en la cantera de Mesa Salinero, donde se transforma en árido reciclado apto para su reutilización en nuevos

procesos constructivos.

Durante 2024 se comercializaron más de 160 toneladas de áridos reciclados, lo que confirma su presencia en el mercado, aunque aún con una demanda moderada que esperamos que se incremente en el medio plazo.

Colaboración para el desarrollo de pavimentos con vidrio reciclado

A finales de este ejercicio se ha iniciado una colaboración estratégica con la empresa Byond, centrada en el desarrollo de pavimentos fabricados a partir de vidrio reciclado. Esta iniciativa permite explorar materiales alternativos con alto potencial de sostenibilidad y refuerza el compromiso del Grupo con la innovación en el ámbito de la construcción responsable.

El uso de residuos como recurso no solo mejora la eficiencia ambiental, sino que también diversifica la propuesta de valor en el desarrollo de productos constructivos más sostenibles.

De cara al próximo ejercicio, está prevista la continuidad de esta alianza con el objetivo de avanzar hacia un proyecto piloto que permita validar su aplicación en condiciones reales.

Hormigón con árido reciclado

En paralelo, durante 2024 se ha avanzado en una nueva línea de trabajo enfocada en el desarrollo de hormigones con un 20 % en masa de áridos reciclados (sobre el total de los áridos gruesos) producidos internamente. Esta iniciativa experimental ha permitido validar técnicamente la viabilidad de integrar nuestros propios materiales valorizados en nuevas formulaciones, cerrando aún más el ciclo productivo. Aunque actualmente se encuentra en fase de pruebas, su impulso y producción a mayor escala se activará en función de la evolución del mercado y la demanda de soluciones más sostenibles en el sector de la construcción.

Complementariamente, en este mismo ámbito, destaca el aprovechamiento del polvo generado en la cantera de Mesa Salinero (filler), el cual se revaloriza como materia prima en la producción de morteros (véase sección [3.3 Contaminación, pág 42](#))

División de Turismo

El área de Turismo continúa consolidando su compromiso con la sostenibilidad a través de un enfoque integral que abarca tanto las operaciones internas como la experiencia del cliente. A lo largo de este ejercicio, se ha continuado y profundizado en diversas medidas destinadas a reducir el impacto ambiental y a fomentar prácticas responsables en todos los niveles.

Se presta especial atención a la eliminación del papel y de los plásticos de un solo uso, así como a la mejora continua

en la eficiencia de recursos y en la gestión de residuos. Estas acciones, además de contribuir directamente a los objetivos de economía circular, buscan generar una mayor concienciación y participación por parte de los clientes, implicándolos en una experiencia turística más sostenible.

Como actuación destacada en 2024, excluyendo aquellas asociadas al desperdicio alimentario recogidas en la sección **3.5. Uso sostenible de recursos, (pág. 68)**, se encuentra la ampliación del Mercadillo Solidario.

Segunda fase del Mercadillo Solidario

Este proyecto, impulsado desde el complejo turístico Salobre Hotel Resort & Serenity, ha alcanzado su segunda fase con resultados tangibles. La iniciativa nace con un doble propósito: fomentar la reutilización de mobiliario en buen estado, evitando su disposición en vertedero, y canalizar los beneficios hacia fines sociales a través de la Fundación Satocan Júnguel Sanjuán.

Durante este ejercicio, se ha afianzado la actividad del mercadillo con la participación activa del equipo Satocan, que ha contribuido tanto en la logística como en la difusión del proyecto. El resultado ha sido la venta de más de 40 unidades de mobiliario, generando más de 2.600 euros que han sido donados íntegramente a la fundación. Este modelo de circularidad interna permite extender la vida útil de los materiales, reducir residuos y crear valor compartido con la comunidad local.

El Mercadillo Solidario es además un claro reflejo de la implicación del equipo humano del Grupo en los valores ESG. Gracias a su participación, se afianza una cultura organizacional basada en la sostenibilidad, el intraemprendimiento y la innovación con propósito. Esta línea de acción refuerza el vínculo entre los compromisos medioambientales y sociales de la organización, demostrando que las pequeñas acciones pueden tener un gran impacto colectivo.

Con el anuncio de una tercera fase para 2025, esta iniciativa seguirá creciendo como símbolo de la integración de la sostenibilidad en el día a día del Grupo, fomentando un modelo turístico y corporativo más responsable.



Mobiliario de Mercadillo Solidario, Salobre Hotel Resort & Serenity

3.5 Uso sostenible de recursos

Grupo Satocan gestiona sus recursos de forma responsable y eficiente como parte de su compromiso con la sostenibilidad y del cumplimiento de los asuntos materiales identificados. Esta gestión está integrada en la estrategia del Grupo y se desarrolla a través del Programa ESG, fomentando un uso racional de materias primas, energía y agua para minimizar el impacto ambiental de sus operaciones.

Con el establecimiento de objetivos estratégicos directamente vinculados a determinados recursos, se ha reforzado la trazabilidad, el control y la mejora continua en su gestión. Asimismo, se ha ampliado el alcance del seguimiento al incorporar los datos de consumo de materias primas del área de Construcción, una de las dos divisiones, junto con la Industrial, que utiliza este tipo de recursos de forma significativa en su operativa.

En la siguiente tabla se presentan los consumos registrados durante 2024 a modo de resumen general y comparativa con el ejercicio anterior. Se trata de una visión agregada, mientras que en las secciones siguientes se abordará con mayor detalle y recorrido temporal cada tipo de recurso, así como las medidas adoptadas para fomentar su uso responsable.

	 CONSTRUCCIÓN	 INDUSTRIAL	 TURISMO	 REAL ESTATE	 D. DE NEGOCIO
2024					
Agua (m³)	4.768,00	63.663,00	823.654,00	11.551	0,00
Electricidad (kWh)	342.008,42	1.746.868,40	10.350.093,22	282.918,85	56.990,67
Gasóleo (l)	85.958,00	371.428,98	31.000,00	2.991,00	0,00
GLP (Kg)	0,00	0,00	45.782,00	0,00	0,00
Gasolina (l)	20.542,44	0,00	16.000,00	548,00	0,00
Materias primas (t)	52.385,10	498.537,55	0,00	0,00	0,00
2023					
Agua (m³)	4.914,00	61.178,00	745.535,00	12.316,00	0,00
Electricidad (kWh)	315.308,00	1.674.427,00	9.931.416,00	294.338,00	65.233,00
Gasóleo (l)	79.876,80	440.923,70	26.050,00	2.400,00	0,00
GLP (Kg)	0,00	0,00	69.016,00	0,00	0,00
Gasolina (l)	14.511,90	0,00	15.040,00	0,00	0,00
Materias primas (t)	75.600,31	421.467,75	0,00	0,00	0,00

3.5.1 Agua

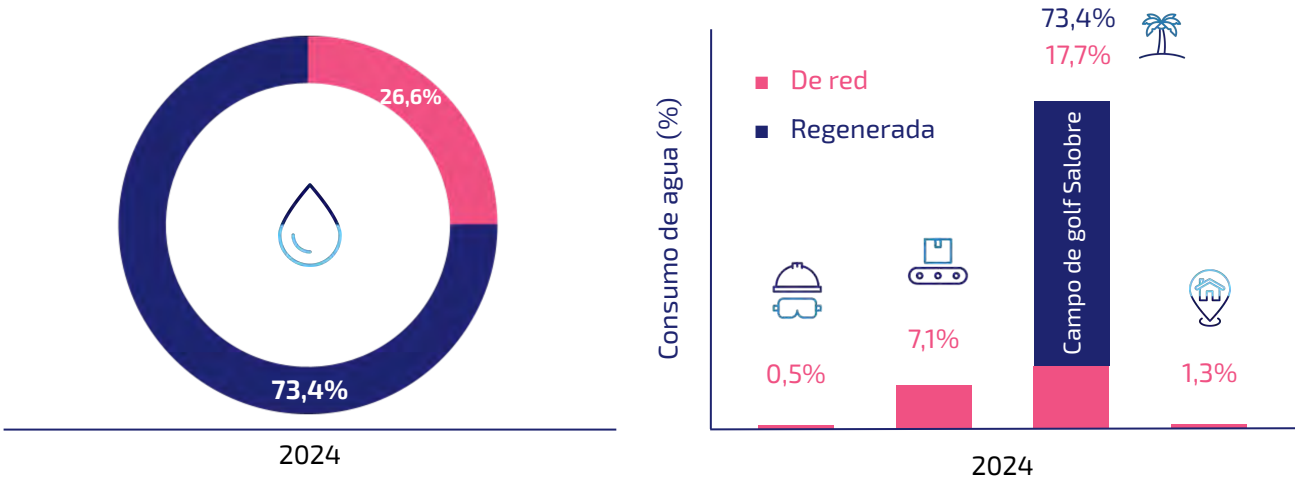
La gestión eficiente de los recursos hídricos constituye una prioridad estratégica para Grupo Satocan, especialmente en un contexto de creciente estrés hídrico en Canarias. Esta situación, agravada por factores como el cambio climático y la limitada disponibilidad de fuentes naturales, exige un compromiso firme con la optimización del consumo de agua en todas las operaciones del Grupo.

En línea con este compromiso, Grupo Satocan aplica de forma continua medidas dirigidas a la reducción del consumo de agua en todas sus unidades de negocio y ha establecido un objetivo específico de eficiencia hídrica como parte de su estrategia ambiental. Se presta especial atención a la división turística, en particular al Campo de Golf Salobre, que concentra el mayor volumen de consumo debido a las características inherentes a su actividad; no obstante, la totalidad del agua utilizada es regenerada.

Consumo de agua

CONSUMO (m³)	PROCEDENCIA	ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO
240.215	De red	100%
663.421	Regenerada	

Consumo de agua por procedencia y área



Objetivo de eficiencia hídrica

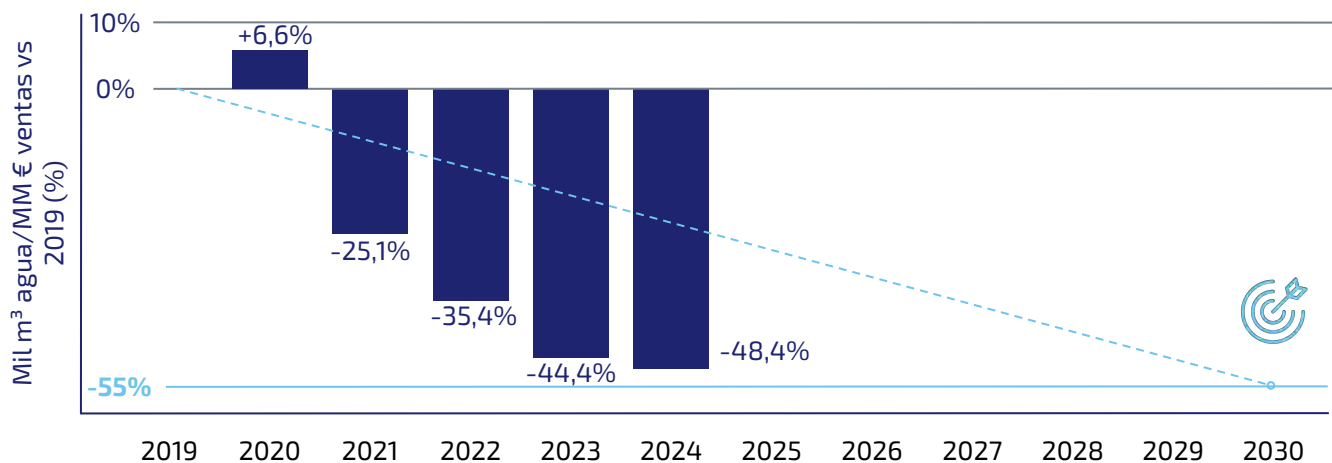
A nivel Grupo

El Grupo intenta dar un paso adelante en la gestión responsable del agua con la definición de un objetivo cuantificable a medio plazo: reducir en un 55 % la intensidad hídrica (mil m³/MM €) para 2030, tomando como referencia los valores de 2019.

Este objetivo implica pasar de 8,6 a 3,8 miles de m³ por millón de euros de ventas. Al basarse en la facturación, se trata de un planteamiento inicial sujeto a revisión conforme se avancen en métricas más representativas por actividad (para más información véase sección [2.2. Compromisos y metas ESG, pág. 19](#)).

A pesar de formalizarse en 2024, la compañía ya venía impulsando acciones de eficiencia desde 2019, alcanzando una reducción cercana al 48% frente al valor base, lo que demuestra un recorrido en la mejora de la eficiencia hídrica.

Intensidad hídrica respecto 2019 (frente ventas)

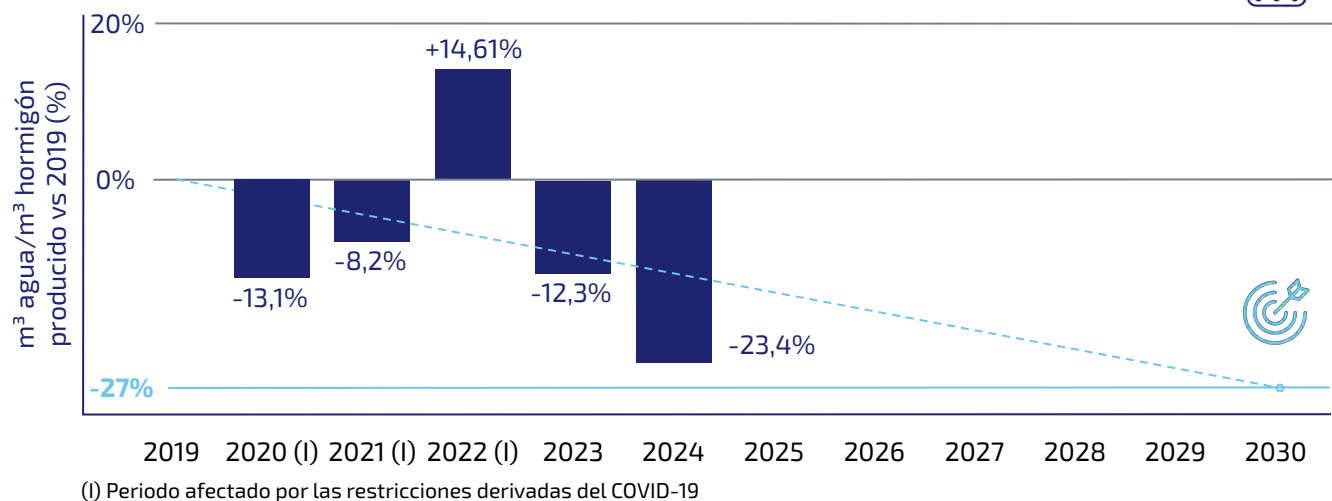


División de Industrial

Como ejemplo del enfoque hacia el que se pretende evolucionar en la formulación de los objetivos estratégicos, el área Industrial ha establecido una meta concreta y adaptada a su operativa: reducir en un 27 % la intensidad hídrica (m³ de agua/m³ de hormigón producido) para 2030, tomando como referencia el año base 2019. Esta unidad funcional ha sido seleccionada por reflejar con precisión la relación entre el recurso hídrico y el proceso productivo, ya que el agua se emplea como materia prima en la fabricación de hormigón, a diferencia del caso de los áridos. Aunque también se utiliza en morteros, el volumen de producción de estos es significativamente menor.

Dado que el agua forma parte intrínseca del producto final, el margen de reducción es técnicamente limitado, si bien factible. En 2024, ya se ha alcanzado una disminución del 23,4 %, lo que evidencia un progreso consistente y valida la eficacia de establecer objetivos vinculados a indicadores operativos representativos y específicos por área de actividad.

Intensidad hídrica respecto 2019 (por m³ de hormigón producido)



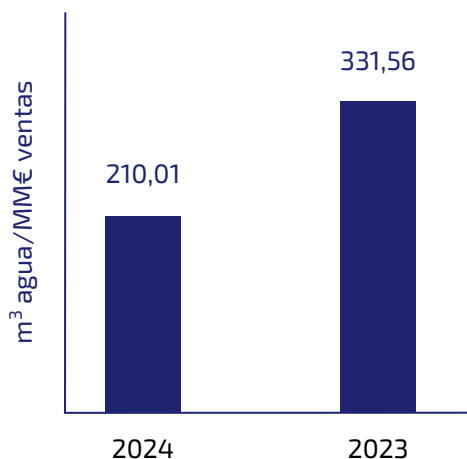
Campo de Golf Salobre como referente en Canarias en gestión hídrica

El Campo de Golf Salobre representa actualmente el principal punto de consumo hídrico del Grupo, concentrando el 73,7 % del agua total utilizada. Esta cifra, vinculada a la extensión y características propias de la instalación, que abarca más de 195.000 m² de superficie ajardinada, sitúa al complejo ante el reto y la responsabilidad de optimizar al máximo la eficiencia en la gestión del recurso.

En este contexto, el campo ha consolidado una línea de trabajo orientada a la mejora continua en materia hídrica, aplicando criterios de eficiencia en el riego, control en el uso de fertilizantes y reducción del consumo energético asociado a la operación que lo sitúa en la vanguardia del desempeño sostenible del sector. Un aspecto clave es que la totalidad del agua empleada para riego es agua regenerada, procedente mayoritariamente de la depuradora de aguas grises de la zona de Las Burras (Gran Canaria) y de la propias generadas el Salobre Hotel Resort & Serenity.

Durante este ejercicio se ha dado continuidad al Master Plan y al Programa General de Mantenimiento iniciados el año anterior, ampliando su alcance y profundizando en las mejoras en materia de eficiencia hídrica. Durante este ejercicio se ha completado la renovación del sistema de aspersores, sustituyéndose la totalidad de los equipos por modelos de última generación, y se ha finalizado la conversión de superficies no funcionales mediante la extensión del picón volcánico en las zonas de bajo valor estratégico para el juego. Además, se han puesto en marcha nuevas medidas técnicas enfocadas a optimizar la uniformidad de riego y reducir pérdidas, reforzando el posicionamiento del campo como un referente en gestión hídrica sostenible en contextos insulares.

Intensidad hídrica (frente ventas)



Optimización y digitalización de las estaciones de bombeo

En 2024, y en colaboración con Dinapsis y Canaragua, se ha llevado a cabo un ambicioso proyecto de modernización de las estaciones de bombeo norte y sur del campo, instalaciones clave para la distribución del agua en todo el sistema de riego del complejo. La actuación ha incluido la renovación tecnológica de los equipos existentes y la digitalización integral de los sistemas de control y operación.

La implementación de sensores inteligentes y plataformas de gestión avanzada permite ahora la monitorización en tiempo real del caudal suministrado, así como el control de presión y rendimiento, facilitando la detección temprana de desviaciones, fugas o averías. Esta digitalización no solo mejora la capacidad de respuesta operativa, sino que ha permitido lograr una reducción estimada del 10 % en el consumo de agua y energía.



Cálculo de la huella hídrica del campo de golf según metodología WFN

En este ejercicio se ha realizado por primera vez el cálculo de la huella hídrica del Campo de Golf Salobre, utilizando como base los datos operativos del ejercicio 2023 y aplicando la metodología internacional de la Water Footprint Network (WFN). El estudio ha permitido cuantificar con precisión el consumo total de agua en sus tres componentes (azul, verde y gris), destacando el uso exclusivo de agua regenerada para riego y una huella significativamente baja respecto a otros campos analizados. Esta iniciativa refuerza el compromiso con la transparencia, el liderazgo en sostenibilidad hídrica y la mejora continua en la gestión del recurso.

Aplicación de inteligencia artificial para la gestión agronómica del campo

Otra de las iniciativas destacadas del ejercicio ha sido la incorporación del software Maya, una herramienta avanzada de apoyo a la gestión agronómica del campo de golf. Este sistema, basado en inteligencia artificial, permite predecir con alta precisión las necesidades y frecuencias óptimas de fertilización y tratamientos fitosanitarios, ajustándose a las condiciones reales del terreno y al estado vegetativo del césped.

Gracias al análisis de datos históricos, meteorológicos y operativos, el sistema genera recomendaciones personalizadas, lo que permite optimizar el uso de insumos agronómicos, reducir costes operativos y minimizar el impacto ambiental sobre el entorno. La iniciativa se alinea con la estrategia de digitalización del campo, orientada a una gestión cada vez más eficiente, sostenible y basada en datos.

Implantación de zona de práctica sostenible con superficies sintéticas

Se ha desarrollado una nueva área de práctica concebida bajo criterios de sostenibilidad y eficiencia, convirtiéndose en la primera instalación de su tipo en la isla de Gran Canaria. La actuación ha consistido en la instalación de césped artificial en tees y greens de objetivo, lo que ha permitido reducir 10.000 m³ de agua en

una superficie de más de 10.000 m². Además, se han utilizado materiales sintéticos resistentes y de bajo impacto ambiental, que ofrecen durabilidad sin comprometer la integración paisajística. Esta medida refuerza el compromiso del complejo con el uso eficiente de los recursos en zonas de bajo impacto de juego.



Reconocimiento por liderazgo en gestión hídrica sostenible

En 2024, el campo de golf Salobre fue invitado a participar en el evento Dinapsis Focus Smart Golf, celebrado en La Quinta Golf & Country Club (Benahavís), como reconocimiento a su desempeño en eficiencia hídrica. Durante el encuentro, que reunió a más de una treintena de greenkeepers y gerentes de campos de golf de España, el responsable de gestión del campo presentó los avances logrados en la reducción de la huella hídrica, destacando el uso de aguas regeneradas y la digitalización del sistema de riego. Esta participación refuerza el posicionamiento del resort como referente en sostenibilidad dentro del sector golfístico nacional.

Además de estas iniciativas, se suman una serie de prácticas técnicas ya consolidadas que sustentan el alto rendimiento hídrico alcanzado en el campo de golf del Salobre Golf Resort.

Entre estas medidas estructurales destaca la gestión del riego mediante la plataforma LYNXS, que permite una programación precisa en función de la superficie a regar, el número y la disposición de los aspersores, la geometría del terreno y la evapotranspiración, gracias a los datos suministrados por una estación meteorológica de alta precisión instalada en el campo. Esta capacidad de ajuste en tiempo real optimiza el uso del agua, reduciendo pérdidas y mejorando la uniformidad del riego.

Complementariamente, se ha optado por el uso de césped de estación cálida, con alta resistencia al calor y al estrés hídrico, que permite reducir el consumo de agua entre un 15 % y un 20 % en comparación con especies convencionales. Conjuntamente, estas prácticas sitúan al campo como un referente regional en eficiencia y sostenibilidad hídrica dentro de la industria del golf.

Otras fuentes de consumo y buenas prácticas

El 25 % restante del consumo de agua de Grupo Satocan se distribuye entre las distintas áreas de actividad, manteniéndose la división turística como la principal consumidora. Durante este ejercicio, se ha mejorado el control y seguimiento de los consumos de forma transversal en todas las unidades gracias a la implementación de la herramienta CarbonChain (más información en la sección 3.1 Gestión ambiental, pág. 27).

De manera generalizada, se aplican diversas medidas destinadas a la optimización del consumo hídrico, complementadas por iniciativas específicas impulsadas a través del Programa ESG. Estas acciones buscan, de forma proactiva, la reducción continua de consumos y el fortalecimiento de las buenas prácticas en materia de gestión del agua, con el objetivo de contribuir al cumplimiento de la meta de eficiencia hídrica establecida para 2030.

Como estándar transversal en todas las entidades del Grupo, se realizan labores sistemáticas de mantenimiento preventivo, correctivo y conductivo, enfocadas a la detección temprana y resolución de fugas. Asimismo, la formación e información continua del personal constituye uno de los pilares fundamentales de la estrategia, promoviendo la concienciación y la adopción de buenas prácticas de ahorro de agua en todas las actividades operativas.

DIVISIÓN	FUENTES PRINCIPALES DE CONSUMO	BUENAS PRÁCTICAS
CONSTRUCCIÓN	Uso de agua en obra para mezclas de materiales	Optimización de procesos de mezcla
	Limpieza de maquinaria y equipos	Centralización de lavados en única instalación (parque de maquinaria)
	Control de polvo en zonas de trabajo	Empleo de sistemas de nebulización controlada
	Consumo de agua sanitaria en oficinas	Instalación de equipos sanitarios y auxiliares eficientes (cisternas de doble flujo, grifería ecológica con reductores de caudal y aireadores)
INDUSTRIAL	Mezcla de materiales para fabricación de morteros y hormigón	Optimización de fórmulas de mezcla para minimización de uso de agua
	Limpieza de equipos y maquinaria	Recirculación de aguas de proceso mediante circuitos cerrados
	Consumo de agua sanitaria en plantas de producción	Empleo de equipos sanitarios y auxiliares eficientes
TURISMO	Consumo de agua sanitaria en hoteles, complejo de apartamentos y centro comercial	Instalación de dispositivos auxiliares de bajo consumo (cisternas de doble flujo, grifería automática, cabezales de ducha con reductores de caudal y aireadores)
		Campañas de sensibilización a clientes mediante la iniciativa <i>Mi Gesto Natural</i>
		Seguimiento y control de los consumos hídricos en tiempo próximo al real a través del software Conect@
	Riego de zonas ajardinadas	Empleo de sistemas de riego por goteo
	Funcionamiento de sistemas de climatización	Sistema de recirculación de aguas de condensación en climatización
	Lavado de filtros de piscinas	Sistemas de recuperación de agua del contralavado

DIVISIÓN	FUENTES PRINCIPALES DE CONSUMO	BUENAS PRÁCTICAS
REAL ESTATE	Punto de suministro para clientes en pantalanés	Limitación de caudal para optimizar el volumen entregado
	Limpieza de barcos (punto de suministro en varadero)	
	Riego de zonas ajardinadas	Empleo de sistemas de riego por goteo
	Consumo de agua sanitaria en oficinas	Empleo de equipos sanitarios y auxiliares eficientes

Mi gesto Natural

Dentro de las acciones de sensibilización y fomento del consumo responsable de recursos en la división turística, destaca la iniciativa Mi Gesto Natural, puesta en marcha para involucrar directamente a los clientes en la gestión eficiente del agua y la energía durante su estancia.

A través de esta iniciativa, los huéspedes son invitados, mediante cartelería informativa en las habitaciones, a prescindir voluntariamente de la renovación diaria de toallas y sábanas. Esta medida tiene un doble objetivo: reducir el consumo de agua y detergentes, y minimizar el impacto ambiental asociado a las actividades de lavandería.

Como reconocimiento a su participación, los clientes reciben una compensación económica que pueden destinar a la adquisición de alimentos en los establecimientos del Grupo o, si lo prefieren, donar íntegramente a la Fundación Satocan Júnguel Sanjuán, dedicada al apoyo de proyectos sociales y medioambientales.

En 2024, la iniciativa ha tenido una destacada acogida, logrando recaudar 7275 euros gracias a las donaciones voluntarias de los clientes. Este resultado refleja no solo el compromiso ambiental del Grupo, sino también el creciente nivel de conciencia y participación activa de los propios usuarios en la sostenibilidad de los destinos turísticos.

La continuidad y consolidación de Mi Gesto Natural forman parte del compromiso de Grupo Satocan con la implantación de prácticas responsables, promoviendo una cultura de sostenibilidad compartida entre empresa, clientes y entorno social.

Inserte esta parte en la
cerradura de la puerta



Mi gesto natural

Hoy no hace falta una
limpieza completa.
Muchas gracias.

Ayúdenos a preservar el entorno natural de Salobre con este pequeño gesto. Cuando no crea necesaria una limpieza completa*¹, inserte este colgador en la puerta de la habitación. Estará contribuyendo a ahorrar agua y energía, manteniendo el hábitat de Salobre.

USTED RECIBIRÁ

4.00€ para consumir en los F&B outlet del hotel o para donar como apoyo a la Fundación Júnguel Sanjuán*².

Para participar y recibir sus beneficios, por favor inserte esta tarjeta por fuera de la puerta de la habitación o llámé a recepción antes de las 2:00 AM. Si usted no desea participar en el programa, coloque esta tarjeta encima de la cama para informarnos que desea que cambiemos sus sábanas y deje las toallas en el suelo para que sean reemplazadas por unas limpias.



Cuide de nuestro medio ambiente.

*¹Tenga en cuenta que esto incluye toda la limpieza de habitaciones y recolección de basura. La camarera de pisos no entrará en su habitación, así que no se le repondrán los artículos como café y artículos de aseo a menos que los solicite.

*²La Fundación Júnguel Sanjuán centra su labor en impulsar proyectos e iniciativas sociales orientadas a mejorar la calidad de vida de los menores en situación de riesgo o vulnerabilidad.



3.5.2 Electricidad

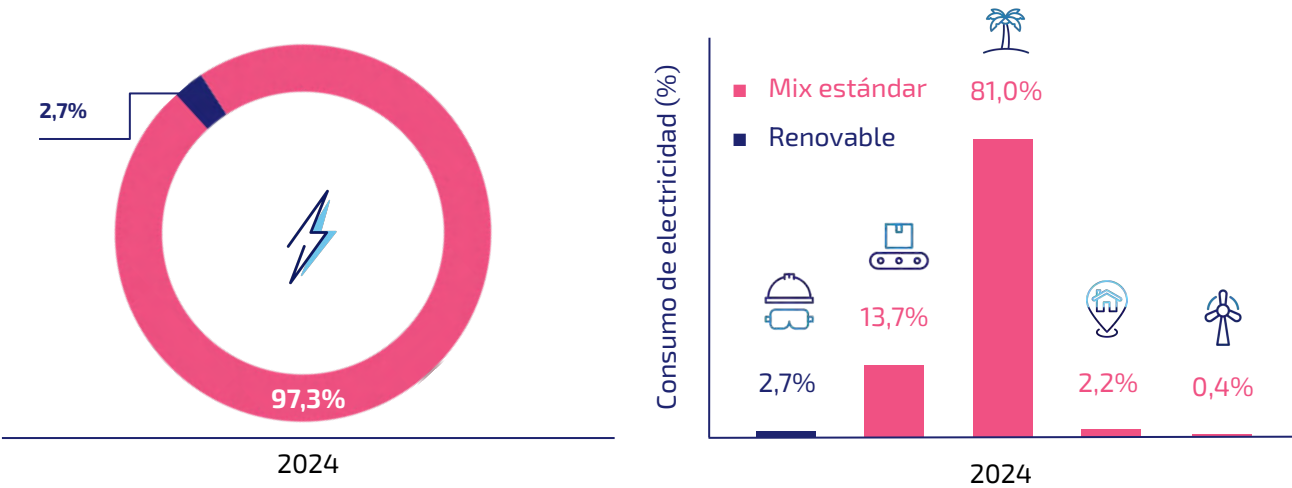
La mejora de la eficiencia energética, la optimización del consumo eléctrico y el consumo de energías renovables son prioridades para Grupo Satocan por su alta relevancia en la huella de carbono de las actividades propias. En 2024 se ha definido un objetivo específico, que si bien se encuentra sujeto a cambio para mejora, planta las bases de una hoja de ruta para orientar las actuaciones en materia energética en todas las áreas de negocio, con la división turística como principal protagonista debido a su volumen de consumo.

De forma transversal, se impulsa la renovación de equipos por alternativas de bajo consumo y se refuerza la monitorización del uso eléctrico mediante sistemas avanzados, con el fin de facilitar una gestión más eficaz, sostenible y alineada con los objetivos establecidos.

Consumo de electricidad

CONSUMO (kWh)	PROCEDENCIA
12.436.871,14	Mix estándar
342.008,42	Renovable

Consumo de electricidad por procedencia y área



Actualmente, uno de los aspectos de mejora más relevantes para Grupo Satocan es el limitado porcentaje de electricidad adquirida con Garantía de Origen Renovable. A día de hoy, únicamente SATOCAN S.A. cuenta con el 100 % de su suministro eléctrico certificado como renovable, mientras que el resto de las unidades de negocio aún dependen, en gran medida, del mix eléctrico convencional.

Esta situación tiene un impacto significativo en la huella de carbono del Grupo, ya que el consumo eléctrico constituye una de las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero en alcance 2, representando más del 60 % del total combinado de emisiones de alcance 1 y 2. La dependencia de energía de origen no renovable limita, por tanto, la capacidad de reducir las emisiones de forma estructural si no se implementan cambios en la contratación energética, instalaciones de PV para autoconsumo o se apela a la redención.

Conscientes de esta realidad, y tal como se detalla en el Plan de Reducción (véase sección [3.2 Cambio Climático, pág. 31](#)), el Grupo está evaluando diversos proyectos para la instalación de sistemas de autoconsumo fotovoltaico en infraestructuras clave, priorizando emplazamientos con mayores consumos. Asimismo, se contempla la ampliación

de la contratación de electricidad con Garantía de Origen Renovable (GdO) en aquellas unidades donde la generación propia no cubra la totalidad de la demanda.

Esta doble vía de actuación, autoproducción renovable y compra garantizada, permitirá a Grupo Satocan avanzar de forma sólida en su estrategia de descarbonización, reduciendo su exposición a los riesgos regulatorios asociados al cambio climático y mejorando su desempeño ambiental a medio y largo plazo.

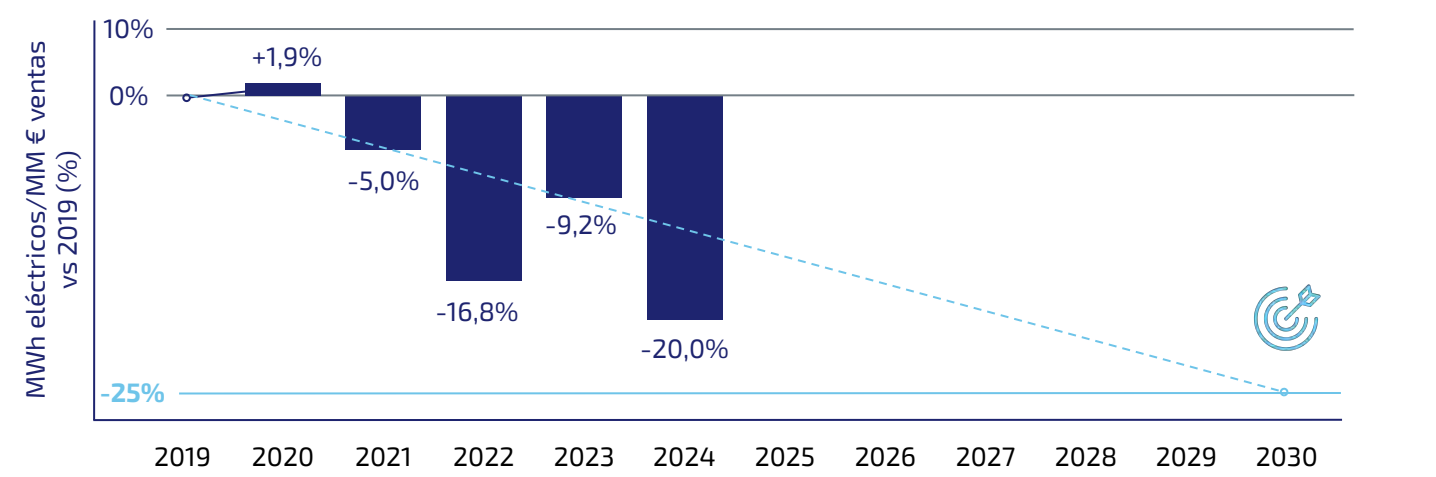
Objetivo de intensidad energética

En el marco del desarrollo de objetivos estratégicos, se ha definido una primera meta orientada a la mejora de la eficiencia energética. Este objetivo plantea una reducción del 25 % en la intensidad energética para el año 2030, tomando como punto de partida el consumo registrado en 2019.

La meta supone reducir 78,8 MWh por millón de euros de ventas hasta los 59,07 MWh/MM €. No obstante, al utilizar la facturación como unidad funcional, este planteamiento se considera preliminar. El Grupo trabaja en la identificación de métricas más ajustadas a la realidad operativa de cada área, con el fin de garantizar un seguimiento más preciso (véase sección [2.2 Compromisos y metas ESG, pág. 19](#)).

Los resultados obtenidos hasta la fecha evidencian avances en eficiencia gracias a la modernización de equipos y a una gestión energética más eficaz. Aun así, será necesario seguir impulsando mejoras tecnológicas y operativas para alcanzar los estándares de eficiencia más altos.

Intensidad eléctrica respecto 2019 (frente ventas)



Buenas prácticas

De forma análoga a lo referido al consumo de agua, en 2024 se ha reforzado el control y la optimización del consumo eléctrico en todas las unidades mediante la iniciativa CarbonChain. Asimismo, se han impulsado nuevas acciones de eficiencia energética y uso de energías renovables, complementando las desarrolladas en ejercicios anteriores.

DIVISIÓN	NUEVAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN
CONSTRUCCIÓN	Prototipo de casetas de obra sostenible	Desarrollo de un prototipo plug and play con tres placas fotovoltaicas para casetas de obra, complementado con la instalación de contadores eléctricos para monitorizar consumos reales. Finalización prevista en la primera mitad de 2025.

DIVISIÓN	NUEVAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN
INDUSTRIAL	Renovación de equipos	Sustitución de compresores, secadores y motores reductores por opciones más eficientes
	Instalación de luminarias solares en la planta de Arafo	Implantación de luminarias solares autónomas para el alumbrado exterior
	Instalación de placas fotovoltaicas en la planta de morteros de Arinaga	Instalación de sistema fotovoltaico para autoconsumo en la planta de morteros de Arinaga, con capacidad estimada de más de 120.000 kWh/año. En ejecución con previsión de finalización en 2025.
TURISMO	Renovación del grupo de impulsión en Salobre Golf Resort	Sustitución de los equipos de presión de agua potable por sistemas más eficientes para reducir el consumo energético.
	Sustitución de luminarias en escaparates del centro comercial Las Ramblas Centro	Cambio de luminarias convencionales por tecnología LED en los escaparates, mejorando la eficiencia energética.
	Optimización de la bomba de calor en el hotel Gold by Marina	Instalación de termostatos y equipos auxiliares para mejorar el monitoreo y reducir incidencias en la bomba de calor.
	Proyecto EISISOFT	Continuación de la instalación de contadores eléctricos para la gestión centralizada del consumo mediante las plataformas EISISOFT y Conect@. En 2024 instalaron nuevos contadores en el hotel Gold by Marina.
	Proyecto Reingeniería en sala de máquinas de Salobre Golf Resort	Estudio granular sobre el estado operativo, la eficiencia y los horarios de funcionamiento de la maquinaria ubicada en la sala de máquinas, responsable de aproximadamente el 45 % del consumo eléctrico total del hotel. El análisis permitió identificar mejoras en los patrones de operación y en la configuración de equipos auxiliares. Como resultado de las actuaciones de optimización implementadas, se ha logrado un ahorro energético estimado de 420.000 kWh/año.

3.5.3 Combustibles

Se impulsa activamente la identificación de soluciones que permitan reducir o sustituir el uso de derivados del petróleo. Estas iniciativas no solo buscan disminuir el impacto ambiental asociado, sino también fortalecer el Plan de Reducción de Emisiones mediante la incorporación de medidas específicas y eficaces.

Consumo de gases licuados del petróleo: objetivo de reducción

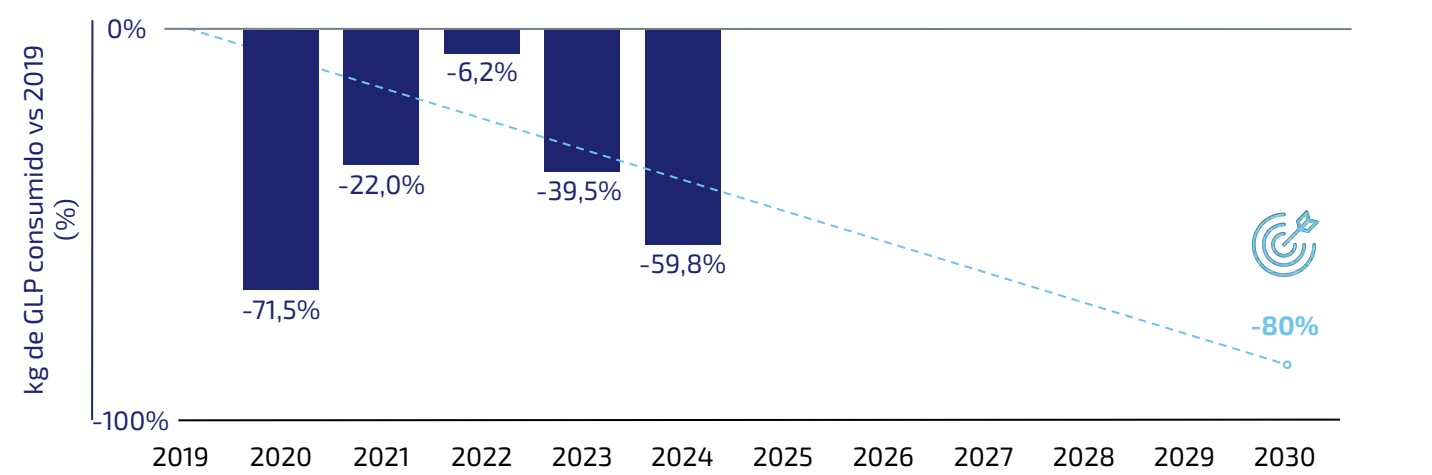
Actualmente, el uso de gases licuados del petróleo, principalmente propano y en menor medida butano, se concentra exclusivamente en la división turística. Estos combustibles se destinan fundamentalmente a dos aplicaciones: calderas de calefacción y equipos de cocina, siendo las calderas la principal fuente de consumo.

Convergente con el Plan de Reducción de Emisiones, el Grupo ya cuenta con una hoja de ruta específica para la descarbonización del consumo de GLP, que se materializa en el objetivo de reducir en un 80 % su uso para 2030 respecto a los niveles de 2019. Esto supone disminuir el consumo de más de 110.000 kg anuales de GLP a menos de 23.000 kg en el horizonte fijado.

CONSUMO DE GLP (kg) (I)
45.782,00

(I) GLP: propano y butano

Consumo de GLP respecto 2019 (respecto masa)



La tendencia de reducción del consumo de GLP se debe principalmente a la sustitución progresiva de los sistemas de producción de agua caliente sanitaria (ACS) basados en calderas de gas por soluciones de alta eficiencia como las bombas de calor. Uno de los principales puntos de inflexión en esta evolución fue la instalación, a mediados de 2023, de una bomba de calor en el Salobre Hotel Resort & Serenity, actuación que ha supuesto una reducción anualizada cercana a los 55.000 kg de propano.

En línea con esta estrategia, una actuación clave prevista es la sustitución de las calderas de gas en el hotel Marina Suites, el último establecimiento del Grupo que aún depende de sistemas de calefacción basados en GLP. La implementación de estas medidas permitirá eliminar prácticamente el consumo primario de GLP en los sistemas de ACS, limitando su uso exclusivamente a cocinas y pequeños equipos auxiliares, cuya sustitución también está prevista en el medio y largo plazo, conforme al objetivo de descarbonización establecido.

Además, el Grupo plantea estudiar, también el medio y largo plazo, alternativas energéticas más sostenibles para los usos limitados de GLP que se mantengan, como la sustitución progresiva por biometano u otras soluciones de origen renovable, reforzando así su hoja de ruta hacia una operación baja en carbono.

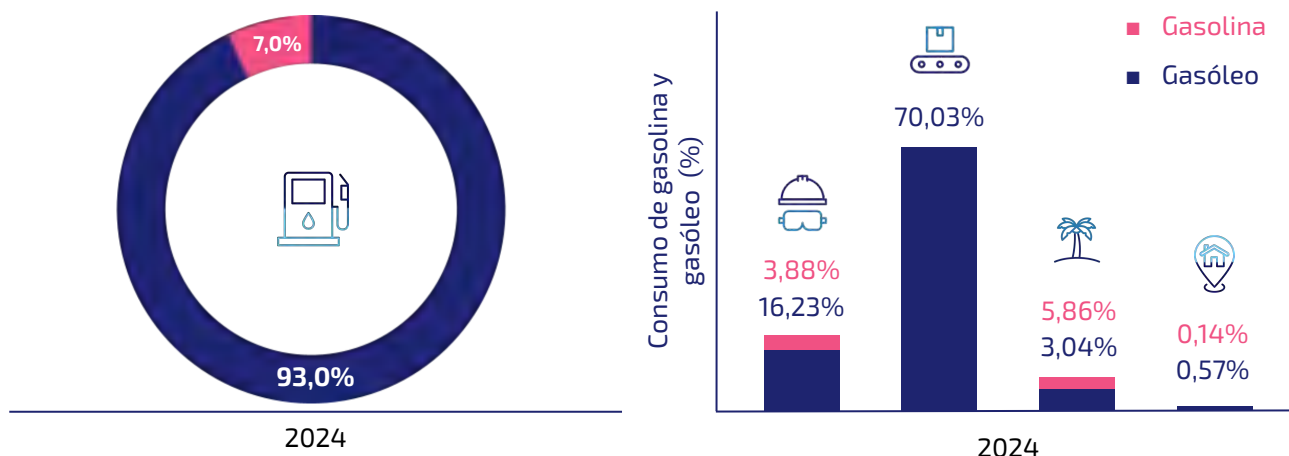
Consumo de gasolina y gasóleo

El área industrial concentra el mayor consumo de combustibles fósiles dentro del Grupo, debido a las características de su actividad, donde el uso de camiones bomba, grupos electrógenos, maquinaria pesada y vehículos industriales alimentados con gasoil es esencial para la operativa diaria. En el área de construcción también se registran consumos relevantes, aunque en una proporción significativamente menor.

CONSUMO DE GASOLINA (I)	CONSUMO DE GASÓLEO (II)
37.090,00	491.377,98

(I) Gasolina E5
(II) Gasóleo A, B y B7

Consumo de gasolina y gasóleo



Tal como se recoge en el Plan de Reducción de Emisiones, se trabaja en la sustitución progresiva de la maquinaria y los equipos presentes en sus instalaciones por soluciones de mayor eficiencia energética, priorizando alternativas eléctricas siempre que la operativa lo permite. En esta línea, durante 2024 se llevó a cabo un inventario detallado de la maquinaria y los equipos consumidores. Esta información permite identificar los principales focos de consumo y establecer criterios objetivos para priorizar las sustituciones.

A lo largo del ejercicio, se han renovado distintos equipos, desde carretillas elevadoras hasta vehículos corporativos y camiones bomba de hormigón, por versiones de mayor eficiencia.

Lo anterior se refuerza mediante una política activa de reposición de motores por versiones más eficientes, junto con una optimización continua del uso de la maquinaria y la aplicación de programas de mantenimiento preventivo y correctivo.

3.5.4 Materias primas

En línea con la mejora continua de los indicadores de desempeño ambiental, en este ejercicio se ha ampliado el alcance del análisis del consumo de materias primas, integrando por primera vez datos del área de construcción junto con los ya habituales del área industrial. Esta incorporación permite avanzar hacia un control más transversal del uso de recursos en el Grupo.

La división industrial, dedicada a la producción de hormigones, morteros y a la extracción de áridos, continúa siendo el principal consumidor de materias primas, en tanto constituye la única actividad manufacturera del Grupo. Por su parte, el área de construcción presenta un uso menos intensivo de materiales, pero su inclusión representa un avance relevante en la consolidación de datos y trazabilidad ambiental en fases de obra.

Adicionalmente, en 2024 se ha planteado la posibilidad de establecer un objetivo estratégico orientado al incremento del uso de recursos renovables y/o reciclados. Sin embargo, debido a la falta de información suficientemente consolidada y representativa en el conjunto de actividades, el planteamiento se encuentra en una fase exploratoria. Su eventual definición dependerá del avance en la recopilación, trazabilidad y consistencia de los datos en los próximos ejercicios.

MATERIA PRIMA	TONELADAS	
	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIAL
Zahorra	33,25	0,00
Asfalto	3.115,20	0,00
Hormigón	43.604,28	0,00
Hierro	759,64	0,00
Prefabricados ligeros	1.183,47	0,00
Grava/arena (I)	3.689,26	425.274,48
Cemento	0,00	73.263,07

(I) Se incluye en esta categoría la totalidad de los áridos (gruesos y finos)

Avances en la colaboración con CarbonCure: hacia la integración de tecnologías de captura de CO2 en Canarias

Durante 2024, la división de Industrial ha continuado avanzando en la colaboración estratégica con CarbonCure, enfocada en la incorporación de tecnologías de captura y mineralización de CO2 en la producción de hormigón. A lo largo del ejercicio se ha iniciado la instalación de la maquinaria necesaria en una de las plantas de producción, sentando las bases para las fases posteriores de prueba y validación de las mezclas resultantes.

Estas pruebas, que permitirán analizar la consistencia y las especificaciones técnicas del producto final, son un paso crítico previo a la adopción comercial de la tecnología. Se espera que a lo largo de 2025 puedan completarse los ensayos y obtener las certificaciones necesarias para iniciar su comercialización, marcando un hito como primera implantación de CarbonCure en el sector del hormigón en Canarias.

La implantación de esta tecnología permitirá no solo reducir el contenido de cemento en las mezclas, sino también capturar de forma permanente CO2 en el hormigón, procedente de residuos generados por la industria vidriera local. Este avance se alinea con los compromisos de innovación sostenible y su apuesta por soluciones de bajo impacto ambiental en sus procesos industriales.



Contenedor de CO2 instalado en la planta La Cazuela

3.5.5 Desperdicio alimentario

El desperdicio alimentario representa un desafío ambiental y operativo especialmente relevante en la actividad turística, y más aún en un entorno como Canarias, donde el sector hotelero concentra un alto volumen de servicios de restauración. Por ello, Grupo Satocan trabaja en la adopción de medidas eficaces alineadas con la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos.

Entre estas actuaciones destacan las campañas de sensibilización al cliente y la promoción de buenas prácticas internas, a través de acciones como cartelera informativa y protocolos específicos de prevención.

Como avance en esta línea, en el presente ejercicio se ha puesto en marcha un plan piloto en el hotel Gold by Marina, que incluye la definición de un protocolo de seguimiento del desperdicio y sienta las bases para su futura extensión al resto de establecimientos turísticos del Grupo.

Prueba piloto de un protocolo de actuación contra el desperdicio alimentario

Durante 2024, se ha implementado en el hotel Gold by Marina un procedimiento piloto con el objetivo de reducir el desperdicio alimentario mediante una metodología estructurada. El proceso comienza con la clasificación de los residuos en categorías específicas (recortes, sobras y productos caducados), seguida de la recogida diaria de datos a través de la herramienta de H&S Consulting, que permite registrar tipo y cantidad. Cada categoría es pesada de forma independiente para obtener mediciones precisas.

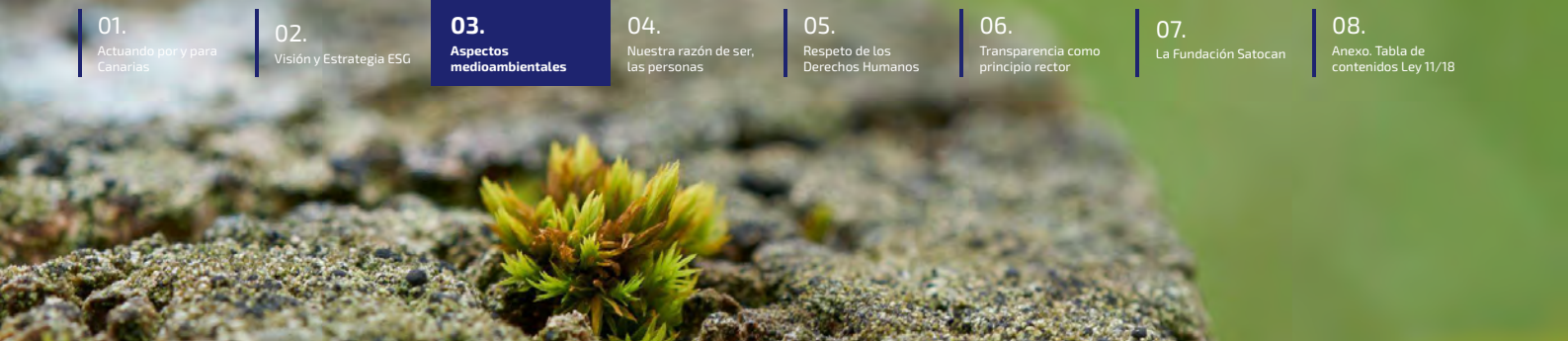
Los datos recopilados se analizan periódicamente para identificar patrones, focos de desperdicio y sus causas, lo que facilita la aplicación de medidas correctivas: desde ajustes en los pedidos o el inventario, hasta cambios en los procesos de preparación. La formación del personal juega un papel clave, abordando temas como porcionado, uso eficiente de ingredientes y almacenamiento adecuado. El seguimiento continuo permite evaluar resultados y ajustar las acciones implementadas.

De cara al siguiente ejercicio, el Grupo prevé extender esta iniciativa al resto de los establecimientos turísticos durante 2025, con el objetivo de formalizar, ampliar y aplicar de forma transversal el protocolo desarrollado. En paralelo, se trabaja en la definición de un objetivo común de reducción, que permita consolidar esta línea de acción dentro de la estrategia operativa de sostenibilidad.

Buenas prácticas contra el desperdicio alimentario

DIVISIÓN	MEDIDAS CONTRA EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS
TURISMO	Los pedidos de alimentos se planifican en función de estimaciones precisas sobre la ocupación prevista.
	Los responsables de cocina realizan un control continuo de consumos y desperdicios para detectar desviaciones y optimizar el aprovisionamiento.
	En caso de excedentes, se organizan traspasos internos entre centros para evitar el desperdicio y maximizar el uso de los productos.
	La producción se ajusta mediante el uso de fichas técnicas y escandallos detallados que garantizan una elaboración eficiente.

DIVISIÓN	MEDIDAS CONTRA EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS
TURISMO	La gestión del stock se basa en el principio de rotación “primero en entrar, primero en salir” (FIFO), para minimizar caducidades.
	Los platos no expuestos en el servicio de buffet se redistribuyen en el comedor del personal para su aprovechamiento.
	Se aplican criterios de reaprovechamiento culinario mediante tratamiento térmico para transformar alimentos en nuevos productos (cremas, mermeladas, sofritos, etc.).
	La iniciativa Mi Gesto Natural fomenta el consumo consciente a través de cartelería en los buffets y comunicaciones en StayApp.
	Se promueve el servicio en formato individual y el showcooking como herramientas para ajustar el volumen servido a la demanda real.
	Participación en la plataforma Too Good To Go en el hotel Marina Gran Canaria para dar salida responsable a excedentes diarios.
	Colaboración activa con el Banco de Alimentos de Las Palmas en el Salobre Hotel Resort & Serenity. Desde abril de 2024 se han donado más de 1.000 kg de alimentos.
	Introducción de platos de proximidad (Km0) en la oferta gastronómica como medida de sostenibilidad alimentaria.



3.6 Protección de la biodiversidad

Grupo Satocan integra la protección de la biodiversidad como parte esencial de su compromiso ambiental, especialmente en un entorno tan singular como el de Canarias, caracterizado por una alta concentración de especies endémicas y hábitats de gran valor ecológico.

Conscientes del potencial impacto que pueden generar determinadas actividades, se han establecido criterios preventivos y operativos específicos para minimizar alteraciones sobre el medio natural. Estas medidas se aplican de forma prioritaria en las áreas de construcción, industria y turismo, donde la interacción con el entorno requiere una atención reforzada. El Grupo trabaja activamente en la evaluación de riesgos y en la aplicación de buenas prácticas que aseguren una convivencia respetuosa entre el desarrollo económico y la conservación del patrimonio natural canario.

División de Construcción

La actividad constructiva implica una intervención directa en el entorno, con potencial de generar impactos significativos sobre el medio natural si no se gestiona bajo criterios ambientales estrictos. Por esta razón, el área de construcción de Grupo Satocan aplica protocolos específicos de prevención, mitigación y control orientados a reducir al mínimo los efectos sobre los ecosistemas locales, con especial atención a la protección de la flora, la fauna y los suelos en las zonas de actuación.

Entre las actuaciones más relevantes se encuentran la delimitación preventiva de áreas sensibles, la preservación de especies presentes en el entorno de obra y la aplicación de medidas de contención en fases preparatorias y de ejecución. Asimismo, se realiza una gestión cuidadosa de los acopios y del parque de maquinaria, tanto en su ubicación como en su mantenimiento, con el objetivo de evitar impactos innecesarios sobre los hábitats circundantes y garantizar un uso eficiente del espacio.

Estas acciones se integran en un enfoque operativo que prioriza la sostenibilidad y el respeto por los valores ambientales del territorio, en coherencia con la política ambiental del Grupo y los compromisos asumidos en materia de biodiversidad.

Durante el ejercicio 2024, y como resultado de la correcta aplicación de estas medidas, no se han registrado impactos significativos, ni directos ni indirectos, sobre la biodiversidad en los proyectos ejecutados por el área de construcción. Esta evaluación se sustenta en el seguimiento ambiental continuo, la coordinación con técnicos responsables en obra y la incorporación sistemática de buenas prácticas constructivas como parte de los procedimientos operativos habituales del área.

División de Industrial

El área industrial mantiene su compromiso con la conservación de la biodiversidad en todas sus instalaciones. En particular, en la planta de áridos de Mesa Salinero, ubicada en una zona con figura de protección ambiental, se continúa operando conforme a lo establecido en el Plan de Vigilancia Ambiental, que se aplica con rigor como instrumento clave de control, seguimiento y prevención de impactos durante toda la fase de explotación.

La continuidad de la actividad está respaldada por la validación técnica obtenida tras la elaboración de un informe arqueológico, que descartó la existencia de elementos patrimoniales o culturales de interés en la zona. Paralelamente, se mantiene la aplicación del plan de protección de flora desarrollado por un ingeniero agrónomo, con especial atención al cardón (*Euphorbia canariensis*), una especie protegida. Para garantizar su conservación, se han aplicado medidas como el trasplante controlado a vivero y el seguimiento de su evolución.

Adicionalmente, se ha proseguido con el cuidado y mantenimiento de las plantaciones de especies vegetales endémicas que fueron introducidas en 2023 como parte de las iniciativas de integración paisajística.

División de Turismo

El área de Turismo aplica un enfoque transversal de respeto al entorno, promoviendo la concienciación ambiental del cliente y la integración paisajística en todas sus instalaciones. En todos los establecimientos se proporciona material informativo y de sensibilización para fomentar un comportamiento responsable por parte de los huéspedes, especialmente en lo relativo al uso de recursos naturales y la interacción con el medio. Un ejemplo destacado es el Greenbook, una guía de buenas prácticas ambientales disponible en las recepciones, que recoge recomendaciones para minimizar el impacto durante la estancia. A ello se suman otros canales de comunicación, como la cartelería en zonas comunes o mensajes en aplicaciones digitales, que refuerzan este mensaje ambiental.

Asimismo, los jardines y espacios exteriores de los hoteles incorporan vegetación autóctona y endémica, seleccionada no solo por criterios paisajísticos, sino también por su valor ecológico y capacidad de adaptación. Esta elección contribuye a reducir el consumo de agua, minimizar el uso de productos químicos y mantener la coherencia ambiental con el entorno natural de Canarias.

De forma particular, el Salobre Hotel Resort & Serenity y su campo de golf reciben especial atención al tratarse de las únicas instalaciones turísticas del Grupo ubicadas fuera de núcleos urbanos. Su emplazamiento en un entorno natural requiere una gestión ambiental más estricta, especialmente en lo relativo a la protección de la biodiversidad local.

Gestión de la flora y fauna en Salobre Hotel Resort & Serenity y campo de golf

En el entorno del Salobre Golf Resort se cultivan diversas especies vegetales autóctonas, como tabaibas, tajinastes, balos y acebuches, seleccionadas por su adaptación natural al clima local. Para favorecer su propagación, se cuenta con un vivero donde se realizan esquejes que posteriormente se emplean en la revegetación de zonas del campo, especialmente en los tees de salida, junto con plantas aromáticas.

Además, en el campo norte se encuentra el Aloedarium, un vivero especializado en aloe con especies procedentes de distintas partes del mundo, accesible para la visita de los clientes. En el campo sur, se han introducido nenúfares importados de Alemania en las zonas húmedas. De forma general, se prioriza el uso de especies canarias de bajo consumo hídrico como parte de la estrategia de sostenibilidad.

En cuanto a la fauna, el entorno natural del campo de golf favorece la presencia de especies locales como conejos, erizos, cernícalos, alcaudones y aguiluchos. En la presa y zonas húmedas se observan lagartos, tortugas y aves como patos salvajes, garzas y pollas de agua, algunas de ellas migratorias que han terminado estableciéndose de forma permanente.

El Aloedarium: espacio paisajístico y didáctico

Ubicado en el campo norte del Salobre Golf Resort, el Aloedarium constituye un espacio ajardinado singular que combina valor paisajístico, diversidad botánica y sensibilización ambiental. Este jardín alberga más de 500 ejemplares de aloes procedentes de distintas regiones del mundo, integrados en un entorno natural representativo del clima subtropical del sur de Gran Canaria.

El recorrido por el Aloedarium permite al visitante conocer de cerca esta planta emblemática, al tiempo que entra en contacto con otras especies características del ecosistema insular, como tabaibas, palmeras canarias, dragos o lagartos de Gran Canaria. En sus alrededores, la fauna silvestre también está presente, con la habitual presencia de garzas, alcaudones, erizos y otras especies propias del entorno.



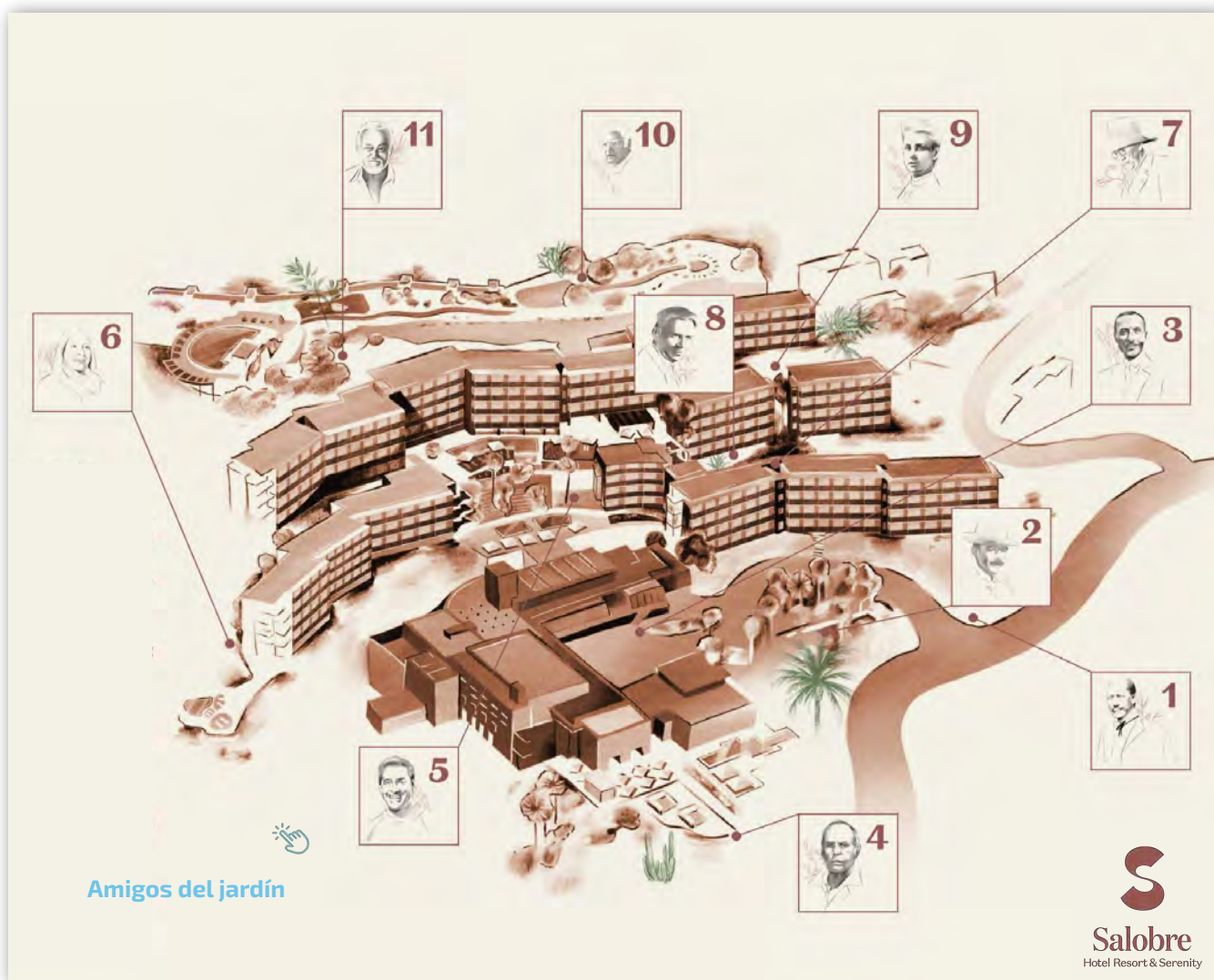
Aloedarium, Salobre Hotel Resort & Serenity

Amigos del jardín: homenaje a la historia botánica

En 2024, se ha incorporado una nueva iniciativa paisajística en el entorno del Salobre Hotel Resort & Serenity, denominada *Amigos del Jardín*. Este espacio natural alberga una colección de más de 4.300 plantas y 150 especies vegetales cuidadosamente seleccionadas por su adaptación al clima subtropical del sur de Gran Canaria.

Entre sus elementos más representativos destaca una colección de 227 palmeras pertenecientes a 32 especies distintas, muchas de ellas vinculadas a la flora de las Islas Canarias. Este jardín ha sido concebido no solo como un recorrido botánico, sino también como un espacio conmemorativo, donde cada especie representa un homenaje simbólico a personas que han dejado huella en la historia natural y cultural del archipiélago.

Amigos del Jardín invita a los visitantes a explorar el entorno del resort a través de senderos naturales y rincones interpretativos, fomentando la conexión con la naturaleza desde un enfoque de respeto, admiración y aprendizaje. Esta iniciativa refuerza el valor ecológico, estético y emocional de los espacios verdes del complejo, y consolida el compromiso de Satocan con el diseño de experiencias turísticas sostenibles y con identidad territorial.



3.7 Cumplimiento ambiental

Grupo Satocan mantiene un firme compromiso con el cumplimiento riguroso de la normativa ambiental vigente, adoptando un enfoque proactivo y preventivo frente a posibles cambios regulatorios. Esta anticipación permite que las operaciones del Grupo se mantengan permanentemente alineadas con los estándares más exigentes de sostenibilidad y protección del entorno.

Durante el ejercicio 2024, se han reforzado los sistemas de vigilancia normativa a través de múltiples vectores informativos, que permiten detectar, evaluar y prepararse ante nuevas obligaciones legales en el corto, medio y largo plazo. La Unidad de Sostenibilidad se apoya tanto en plataformas especializadas como en fuentes confiables de entidades reconocidas a nivel nacional e internacional, lo que garantiza una visión amplia y actualizada del marco regulador.

Gracias a esta estructura, el Grupo no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también adopta una posición de liderazgo en materia de adaptación regulatoria, actuando desde la prevención y no desde la reacción. Entre las principales herramientas utilizadas se encuentran:

HERRAMIENTAS PARA LA VIGILANCIA NORMATIVA Y ANTICIPACIÓN REGULATORIA

PLATAFORMA SALDMA

Sistema especializado de vigilancia legislativa ambiental que proporciona alertas periódicas y actualizaciones sobre normativa aplicable a nivel nacional y autonómico. Permite la consulta directa de textos legales, así como la evaluación del grado de cumplimiento en cada instalación, facilitando una gestión ambiental ajustada al marco legal vigente.

BUSCADOR DE NORMATIVAS DE SOSTENIBILIDAD DEL PACTO MUNDIAL - RED ESPAÑOLA

Herramienta desarrollada por la Red Española del Pacto Mundial que permite localizar y filtrar normativas relacionadas con sostenibilidad, medioambiente, derechos humanos y buen gobierno. Su objetivo es facilitar a las organizaciones la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro de la estrategia empresarial, anticipándose a nuevas exigencias regulatorias en materia ESG.



04. NUESTRA RAZÓN DE SER, LAS PERSONAS

1. Nuestra Satocan People

- 4.1.1 Buscando el bienestar integral
- 4.1.2 Desconexión digital
- 4.1.3 Relaciones laborales y comunicación interna
- 4.1.4 La formación como pilar estratégico

2. Entorno laboral saludable y seguro

- 4.2.1 Indicadores y datos estratégicos

3. Indicadores de empleo

- 4.3.1 Resultados en materia de empleo
- 4.3.2 Integración para las personas con discapacidad

4. Igualdad

- 4.4.1 Lucha contra el acoso

5. Cadena de suministro

- 4.5.1 Prioridad al suministro local
- 4.5.2 Gestión de proveedores críticos
- 4.5.3 Homologación ESG de proveedores
- 4.5.4 Desarrollando la Estrategia de proveedores ESG

6. Seguridad y calidad del servicio

- 4.6.1 Canales de comunicación
- 4.6.2 Quejas y reclamaciones



4.1 Nuestra Satocan People

En Grupo Satocan, las personas son el motor del crecimiento y el eje central de una estrategia orientada al éxito sostenible. Su talento, compromiso y desarrollo profesional constituyen una prioridad absoluta para la organización. Bajo esta visión nace Satocan People, el marco que integra todas las políticas de recursos humanos, diseñadas para actuar por y para las personas que conforman el Grupo.

Desde 2018, se ejecuta una estrategia estructurada en tres pilares clave, atraer, desarrollar y fidelizar talento, con el objetivo de consolidar un departamento de recursos humanos de referencia en Canarias.

ATRAER



Atraer el mejor talento de Canarias

Atracción de talento articulada principalmente a través del área de selección y la gestión de programas de prácticas, reforzada mediante acciones de comunicación externa orientadas a dar difusión a las iniciativas de la organización en los ámbitos más estratégicos.

FIDELIZAR



Fidelizar el talento

Fidelización estructurada desde las áreas de compensación y beneficios, priorizando la personalización de propuestas para adaptarse a las distintas necesidades de los colaboradores. Esta línea se complementa con acciones colectivas que refuerzan el vínculo organizacional, como espacios de encuentro profesional (Satocan People), familiar (Encuentro Familiar) y social (Fiesta de Navidad, iniciativas ambientales y solidarias como reforestaciones o el Giving Day).

DESARROLLAR



Desarrollar el talento que se incorpora al Grupo

Desarrollo del talento impulsado desde las áreas de formación y desarrollo, que realizan un seguimiento continuo de las capacidades y potencial de cada colaborador, con el objetivo de fomentar un desempeño alineado con el propósito, la mejora continua y el compromiso personal.

4.1.1 Buscando el bienestar integral

En continuidad con el compromiso asumido con la Satocan People, durante 2024 el departamento de Recursos Humanos ha seguido desarrollando medidas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y consolidar un entorno de trabajo equilibrado, motivador y alineado con el bienestar integral de las personas.



Bienestar financiero

Abono de nómina antes de fin de mes
Préstamos
Retribución en especie
Descuentos especiales
Promoción interna



Salud física y emocional

Conciliación laboral
Fomento de prácticas sostenibles y saludables
Buen ambiente laboral
Colaboración con OpenSalud 360



Bienestar social

Jornada Satocan People
Fiesta de navidad
Encuentro familiar
Voluntariado corporativo
Eventos outdoor y otros

Bienestar financiero

El bienestar financiero forma parte esencial del compromiso de Grupo Satocan con sus empleados. A través de distintas medidas, se busca reforzar la estabilidad económica y ofrecer apoyo real en la gestión de las finanzas personales, desde la puntualidad en los pagos hasta beneficios complementarios y oportunidades de crecimiento interno.

Pago en nómina antes de tiempo

Desde sus orígenes, el Grupo considera el cumplimiento puntual del pago de salarios como una condición sine qua non en su compromiso con el bienestar financiero de su equipo. La precisión y regularidad en la gestión de nóminas constituye un pilar fundamental de la política de recursos humanos, asegurando que todos los empleados perciban su salario antes de finalizar cada mes, incluyendo períodos especiales como las fiestas navideñas, donde el abono se realiza de forma anticipada, antes del 25 de diciembre.

Esta práctica, que supera las exigencias legales, responde a la convicción de que la estabilidad económica es la base

sobre la que se sustenta el bienestar general de las personas. Un entorno laboral que garantiza ingresos fiables y a tiempo contribuye directamente a reducir el estrés financiero, permite una mejor organización personal y fortalece la confianza mutua entre la empresa y su plantilla.

Préstamos

Se dispone de un programa interno de préstamos para empleados, orientado a ofrecer apoyo económico en situaciones personales relevantes. Esta medida permite acceder a financiación en condiciones favorables para cubrir necesidades con inmediatez como estudios universitarios de hijos o descendientes, gastos médicos imprevistos o emergencias familiares. El objetivo del programa es reducir la carga financiera en momentos críticos, favoreciendo la estabilidad y el bienestar de los empleados, y brindándoles las condiciones necesarias para gestionar sus obligaciones laborales y personales con mayor confianza y serenidad.

Plan de retribución flexible

El plan de retribución flexible de Grupo Satocan permite a los empleados adaptar parte de su salario bruto a productos y servicios exentos de tributación, optimizando así su compensación económica según sus necesidades personales. Este sistema representa una herramienta clave para mejorar el poder adquisitivo de la plantilla, ofreciendo mayor autonomía, comodidad y transparencia en la gestión de su retribución. En línea con los valores del Grupo, se prioriza la implantación de soluciones flexibles, sostenibles y tecnológicamente accesibles, reforzando el compromiso con un modelo de beneficios alineado con el bienestar financiero individual.

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Ticket restaurante	Incorporada en 2024, consiste en una tarjeta física o virtual para gastos de comida en establecimientos adheridos a la red Mastercard. Exenta de IRPF hasta 11 €/día, permite al empleado decidir mensualmente el importe a destinar, con plena flexibilidad y trazabilidad.
Ticket guardería	Presente desde 2005, permite destinar parte del salario al pago de servicios de guardería, beneficiándose de la exención de IRPF. Ofrece flexibilidad en la gestión y supone un apoyo directo a la conciliación familiar.
Seguro médico	Implementado en 2005, da la posibilidad de destinar parte del salario al pago de un seguro médico privado mediante retribución flexible, con beneficios fiscales asociados. Refuerza el bienestar del empleado y su núcleo familiar, promoviendo la salud como eje clave del cuidado integral.

Descuentos especiales

Se pone a disposición del equipo una serie de acuerdos y beneficios exclusivos que permiten acceder a descuentos directos en servicios y productos de uso habitual, reforzando el bienestar económico del personal más allá del entorno laboral.

BENEFICIOS Y DESCUENTOS PARA EMPLEADOS

Satocan Escapada	Programa exclusivo con descuentos durante todo el año en estancias y consumos en los hoteles del Grupo, ubicados en Gran Canaria, Fuerteventura y Tenerife.
Descuento en combustibles	Tarjeta de DISA donde el empleado obtiene una bonificación directa en cada repostaje al hacer uso de la misma.
Descuentos en congelados	Tarjeta de 5 Océanos que permite obtener descuentos automáticos en compras de productos de alimentación en los establecimientos de la cadena.
Promociones bancarias	Ventajas para obtener la nómina domiciliada, condiciones especiales para hipotecas y préstamos especiales, etc.

Promociones internas

Se impulsa activamente el crecimiento profesional del equipo mediante procesos de promoción interna, priorizando el reconocimiento del desempeño, el compromiso y la proyección de cada persona. Se apuesta por el talento propio como vía principal para cubrir vacantes y asumir nuevas responsabilidades dentro de la organización.

Para garantizar la transparencia y el acceso equitativo a estas oportunidades, las convocatorias se comunican a través de canales visibles en los centros de trabajo, como pantallas informativas, asegurando que todos los empleados estén al tanto de los procesos disponibles y puedan postularse en igualdad de condiciones.

Salud física y emocional

El compromiso de Grupo Satocan con el bienestar integral de su equipo se remonta a mucho antes de que el concepto se institucionalizara en el ámbito empresarial. Desde 2005, el área de Recursos Humanos ha trabajado activamente en la identificación e implementación de medidas destinadas a mejorar la salud física y emocional de los empleados, con una visión centrada en la conciliación, el equilibrio personal y la calidad del entorno laboral. Este enfoque, pionero en su momento, continúa evolucionando con nuevas iniciativas adaptadas a las necesidades actuales, reafirmando que el bienestar de las personas ha sido y sigue siendo una prioridad estratégica para la organización.

Conciliación laboral

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Horario flexible	Los empleados de la oficina central disponen de horario flexible tanto en la entrada (en el tramo horario de 7:30 a 9:00 de la mañana) como en la salida, así como para el descanso de la comida, de esta forma se busca compatibilizar la jornada laboral con otras necesidades personales y familiares de los trabajadores. Asimismo, se les da la posibilidad de teletrabajar un día a la semana.
Jornada continua	Los empleados de las unidades turísticas disfrutan de jornada continua. Además, parte de nuestros empleados, disfrutan de jornada continua de 8:00 a 14:00 los viernes, de esta forma se amplía el descanso del fin de semana, permitiendo conciliar un mayor número de horas con la familia y mejorar el tiempo de descanso.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
Otras	Reducciones de jornada por guarda legal.
	Disfrute acumulado de los permisos de lactancia.
	Concesión de excedencias.
	Tarde libre (salida 3 horas antes) el día del cumpleaños de los empleados y el de sus hijos menores de 8 años.

Fomento de prácticas sostenibles y saludables

En línea con los valores de la organización, Grupo Satocan impulsa una cultura que integra el fomento de hábitos saludables y sostenibles como parte esencial del entorno laboral. Promover el bienestar físico y emocional del equipo va de la mano con reforzar el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. A través de programas específicos y acciones continuadas, se anima a los empleados a incorporar conductas que mejoren su salud y calidad de vida, al tiempo que contribuyen activamente a la protección del entorno en su día a día.

ACTUACIONES DE FOMENTO DE HÁBITOS SALUDABLES Y SOSTENIBLES	
Fruta gratuita	Disposición a los empleados de fruta fresca gratuita en las sedes de trabajo
Carreras populares	Difusión e invitación del equipo a la <i>Carrera de las empresas</i> de periodicidad anual
Convenios con gimnasios	Beneficios varios de servicios deportivos
Chat para compartir coche	Chat interno en el que los empleados pueden coordinarse para compartir el coche.
Difusión de buenas prácticas sostenibles	Difusión mediante newsletter ESG internas de consejos y prácticas sostenibles en distintos hábitos (uso eficiente del agua, energía, etc.)

III Edición del Concurso de Ideas ESG

Con el fin de fomentar la sostenibilidad, la participación activa y la cultura de mejora continua, se organiza anualmente el Concurso de Ideas ESG, una iniciativa abierta a toda la plantilla que busca canalizar propuestas alineadas con los valores ambientales, sociales y de buen gobierno de la organización.

Como parte de estas iniciativas participativas promovidas desde el Programa ESG, en 2024 se celebró la III Edición del Concurso de Ideas ESG, una convocatoria interna que invita a los empleados a proponer soluciones innovadoras orientadas a la sostenibilidad, el bienestar y la mejora continua.

En esta edición, se recibieron 52 propuestas presentadas por 35 participantes de distintas áreas del Grupo, reflejando un alto nivel de implicación y compromiso con los valores corporativos. Este concurso no solo impulsa la creatividad y el pensamiento proactivo del equipo, sino que también permite identificar iniciativas

viabiles que son posteriormente incorporadas como parte de las acciones del Programa ESG.



Ganadores y CEO, III Edición del Concurso de ideas ESG

Buen ambiente laboral

El fomento de un entorno de trabajo positivo, colaborativo y basado en la confianza mutua es una prioridad. Conscientes de que el clima laboral incide directamente en el bienestar y desempeño del equipo, se impulsan diversas herramientas y espacios que favorecen la comunicación interna, el desarrollo profesional y la escucha activa.

Uno de los principales instrumentos para ello es la iniciativa Tu Voz Cuenta, presente desde 2004, una encuesta de clima laboral que se realiza periódicamente y que permite recoger de forma estructurada la percepción del equipo en distintos ámbitos de su experiencia profesional. A partir de sus resultados se definen planes de acción concretos que refuerzan la cultura organizativa.

De este proceso de escucha activa nace también el programa de desarrollo Universo del Líder SATOCAN, dirigido a mandos intermedios y responsables, con el objetivo de dotarlos de herramientas y competencias clave para acompañar a sus equipos, responder a sus necesidades y liderar desde los valores de la organización. (más información en esta misma sección, [pág 87](#))

En paralelo, desde 2005 se promueve un espacio de diálogo entre responsables y colaboradores mediante las charlas de desarrollo, evolución natural de las antiguas evaluaciones de desempeño. Actualmente, estas charlas adoptan un formato más cercano y bidireccional, permitiendo analizar logros del año anterior, identificar oportunidades de mejora y trazar conjuntamente líneas de desarrollo profesional y retos futuros.

Colaboración con OpenSalud 260

En línea con el compromiso de promover la salud y el bienestar integral de su equipo, en junio de 2024 se ha puesto en marcha el programa OpenSalud 360, una plataforma digital avanzada que aborda de forma holística el cuidado físico, mental y emocional de los empleados. Esta iniciativa representa una inversión estratégica en el capital humano, orientada a fortalecer un entorno laboral saludable, productivo y alineado con los valores de la organización.

A través de esta solución, todo el personal dispone de acceso gratuito a herramientas personalizadas, seguimiento de indicadores de salud, contenidos de bienestar y servicios profesionales de asesoramiento médico y psicológico en línea. OpenSalud 360 refleja una evolución natural en la apuesta por el cuidado integral de las personas que forman parte de Satocan.

El programa se estructura en torno a cuatro pilares clave:

- **Telemedicina integral:** Consultas ilimitadas con médicos, especialistas, psicólogos y nutricionistas, disponibles 24/7 por videollamada, teléfono o chat. Incluye recetas electrónicas, seguimiento clínico y gestión segura del historial médico.
- **OpenSalud Wellness:** Más de 800 clases en vivo y bajo demanda (fitness, yoga, meditación, etc.), con programas personalizados de salud, nutrición y talleres sobre sueño, estrés, espalda y rendimiento físico.
- **OpenSalud Healthy:** Espacio interactivo para autoevaluaciones, retos personales y seguimiento diario. Incluye comunidad de apoyo y contacto con profesionales, promoviendo hábitos saludables y sostenibles.
- **Terapia Asistida Inteligente:** Programas de rehabilitación personalizados con guía por inteligencia artificial y seguimiento profesional, orientados a la recuperación de lesiones y prevención de trastornos musculoesqueléticos.

A fecha de cierre del ejercicio 2024, el programa OpenSalud 360 ha registrado un total de 229 empleados dados de alta, de los cuales 143 han hecho uso activo de sus servicios. En conjunto, se han gestionado 234 consultas médicas y psicológicas, reflejando una acogida positiva y una creciente integración de la plataforma en el cuidado de la salud del equipo.



Bienestar social

Se reconoce el valor de generar vínculos sólidos entre los empleados y de cultivar un entorno laboral basado en la cercanía, la colaboración y el bienestar compartido. Con este propósito, se organizan diversas actividades de carácter profesional, social y recreativo, orientadas a fortalecer la cohesión interna, favorecer la integración del equipo y enriquecer la experiencia de las personas dentro de la organización. Estas acciones consolidan una cultura corporativa participativa y alineada con los valores del Grupo.

Jornada Satocan People

Encuentro anual que reúne a los equipos de todas las empresas del Grupo para compartir aprendizajes, logros y desafíos. Este espacio fomenta la conexión entre personas, refuerza el propósito común y alinea al conjunto de la organización en torno a los objetivos estratégicos del nuevo año. La edición de 2024 tuvo lugar en el Teatro Cuyás.



Satocan People 2024, teatro Cuyás

Fiesta de Navidad

Cita festiva en la que participa toda la plantilla para celebrar el cierre del año en un ambiente distendido. Más allá del reconocimiento al esfuerzo colectivo, ofrece un espacio para compartir fuera del entorno habitual de trabajo, fomentar el compañerismo y fortalecer la cercanía entre personas de distintas áreas y niveles organizativos. La edición de 2024 se celebró en el Gabinete Literario de Las Palmas.



Fiesta de Navidad 2024, Gabinete Literario

SATOCAN PEOPLE

Encuentro Familiar

Congregación anual de la plantilla y sus familiares en una jornada diseñada para disfrutar de actividades recreativas, fomentar la cercanía entre equipos y fortalecer los vínculos personales fuera del entorno laboral. En 2024, el encuentro tuvo lugar en el Salobre Hotel Resort & Serenity, ofreciendo un entorno privilegiado para compartir y disfrutar en comunidad.



Encuentro familiar 2024, Salobre Hotel Resort & Serenity

Fomento de prácticas sostenibles y saludables

El voluntariado forma parte activa del compromiso social de Grupo Satocan y se desarrolla en estrecha colaboración con la Fundación Satocan. A través de distintas iniciativas, se fomenta la implicación directa del equipo en causas sociales y medioambientales, reforzando el propósito compartido y el impacto positivo en la comunidad.

Entre las acciones más representativas se encuentra la jornada de reforestación, integrada dentro de la iniciativa Satocan Green Roots, que promueve la restauración del entorno natural mediante la plantación de especies autóctonas. Asimismo, también destaca el Giving Day, un día de voluntariado libremente elegido por cada empleado, en el que sobresale la recogida de alimentos en colaboración con el Banco de Alimentos de Las Palmas, consolidada como una de las actividades más significativas del año.

Para más información sobre estas iniciativas y su impacto, véase el apartado [7.2 Iniciativas sociales, pág. 139](#).



Eventos outdoor y otros

OTRAS JORNADAS, ENCUENTROS Y CELEBRACIONES	
Hoy toca	Encuentro mensual en la sede central para celebrar los cumpleaños del mes, fomentando un ambiente cercano entre compañeros, incluidos los del coworking Archipélago.
Cumpleaños con dirección	Desayuno informal en las unidades alojativas entre los cumpleañoseros del mes y la dirección, promoviendo la cercanía y el reconocimiento mutuo.
Eventos outdoor	Actividades recreativas organizadas anualmente por cada departamento, orientadas a fortalecer el equipo y mejorar la convivencia fuera del entorno habitual.
Celebración de los éxitos	Acto interno de reconocimiento tras la obtención de premios o menciones destacadas, agradeciendo el esfuerzo colectivo y el compromiso individual.

4.1.2 Desconexión digital

Grupo Satocan aplica un Protocolo de Desconexión Digital con el fin de proteger el tiempo de descanso personal y promover una relación equilibrada, saludable y respetuosa con el entorno laboral. Esta medida garantiza el derecho de los empleados a no atender comunicaciones fuera del horario de trabajo, salvo en casos excepcionales debidamente justificados, y refuerza el compromiso del Grupo con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, como parte esencial de su cultura organizativa.

El protocolo establece normas claras tanto para el personal como para los responsables jerárquicos, y presta especial atención a situaciones como vacaciones, permisos, bajas o modalidades de trabajo remoto. Además, contempla acciones de sensibilización específicas para promover una cultura de respeto mutuo, corresponsabilidad y uso consciente de las herramientas digitales, alineada con los valores de bienestar, salud mental y sostenibilidad interna que caracterizan el modelo de gestión de la organización.

Reglas desconexión digital

- A.** Los trabajadores tendrán derecho a no contestar a ninguna comunicación fuera de su horario laboral, y a no estar conectados en ninguno de los dispositivos ni medios tecnológicos facilitados por la empresa, siempre y cuando no estén obligados a cumplir con alguna obligación o responsabilidad inaplazable propia de su puesto.
- B.** Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta fuera del horario de trabajo, así como de imponer plazos de entrega que manifiestamente exijan al trabajador que desarrolle parte de su trabajo fuera de su horario laboral.
- C.** Se procurará que la convocatoria de reuniones de trabajo, llamadas telefónicas e incluso formación obligatoria, no se extienda más allá de la finalización de la jornada.
- D.** Durante el periodo de vacaciones, descansos, permisos, incapacidades o excedencias, deberán llevarse a cabo especiales esfuerzos para respetar el derecho a la desconexión digital.
- E.** El Grupo realizará acciones de sensibilización y promoción entre sus empleados para concienciar sobre la importancia del disfrute del derecho a la desconexión digital.
- F.** Este derecho a la desconexión digital se aplicará igualmente para aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral total o parcialmente a distancia.
- G.** El Grupo no sancionará disciplinariamente a ningún trabajador en el ejercicio de su derecho a la desconexión digital, así como tampoco repercutirá en su desarrollo profesional.

4.1.3 Relaciones laborales y comunicación interna

La comunicación interna ocupa un papel central en la estrategia del Grupo, con el objetivo de asegurar que toda la plantilla esté informada de forma clara, continua y accesible. A través de una comunicación estructurada y bidireccional, se difunde información relevante sobre políticas, procedimientos y novedades corporativas, promoviendo así una mayor implicación del equipo y su alineación con los objetivos estratégicos.

Para ello, se utilizan distintos canales de comunicación interna que permiten llegar a toda la organización, entre los que se incluyen: boletines informativos, correos electrónicos, intranet corporativa, la app Satocan People, TV en las sedes de trabajo y los espacios de Google Chat.

Entre las acciones destacadas, se incluyen reuniones trimestrales de seguimiento entre Recursos Humanos y los comités de empresa, así como reuniones telemáticas mensuales con el comité de dirección, abiertas a toda la organización y finalizadas con un turno de preguntas participativas.

En materia de representación laboral, el 100 % del personal está cubierto por convenios colectivos, y el Grupo cuenta actualmente con 22 delegados sindicales, que garantizan la defensa de los derechos laborales en todas las áreas de actividad.

4.1.4 La formación como pilar estratégico

En Grupo Satocan, el desarrollo del talento forma parte esencial de su visión organizativa. La apuesta continua por impulsar y acompañar el crecimiento de las personas es uno de los ejes clave sobre los que se construye el proyecto común.

A través de un enfoque formativo integral, se promueve el aprendizaje constante, alineando la capacitación con los objetivos estratégicos del negocio. Este modelo permite que cada empleado pueda acceder de forma ágil a un itinerario formativo adaptado a sus funciones, favoreciendo un desarrollo profesional sostenido y alineado con las competencias del entorno actual.

Como parte de esta estrategia, se mantiene la decisión de favorecer un modelo de autodesarrollo, mediante el cual cada persona puede acceder libremente a contenidos especializados. Para ello, se ponen a disposición tres catálogos de formación online que facilitan la adquisición de competencias técnicas y habilidades clave.

En este marco, el sistema de gestión de formación iFormalia permite estructurar y administrar de forma eficiente toda la actividad formativa del Grupo. Su integración con otras plataformas corporativas, como Talentia (gestión laboral) y Qlik Sense (analítica de datos), facilita una visión global y precisa del desempeño, impulsando la mejora continua y la toma de decisiones fundamentadas. Esta combinación tecnológica refuerza el compromiso con la excelencia formativa, alineando cada acción con las necesidades reales del talento interno.

HERRAMIENTAS PARA EL AUTODESARROLLO	
PLATAFORMA PHAROS	Orientado a perfiles técnicos, con más de 500 cursos online en competencias específicas.
SMARTLY	Especializado en el desarrollo de habilidades empresariales y soft skills.
CAMPUS VIRTUAL	Propio, con formación inicial y recursos variados para todos los perfiles.

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE FORMACIÓN	
IFORMALIA	Gestión centralizada de la formación y seguimiento de actividades formativas
TALENTIA	Integración laboral para alinear formación con perfiles profesionales.
QLIK	Integración laboral para alinear formación con perfiles profesionales.



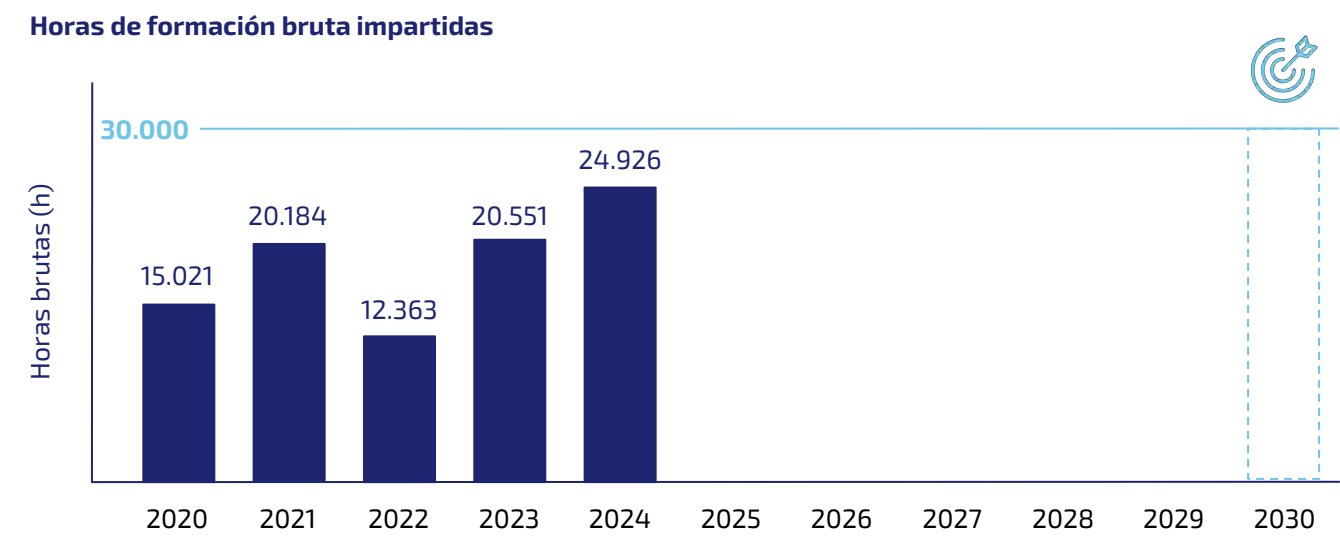
Horas de formación impartidas

		HORAS BRUTAS				
DIVISIÓN	CATEGORÍA	2020	2021	2022	2023	2024
CONSTRUCCIÓN	Responsables y técnicos	1.682	6.124	1.546	2.597	3.788
	Resto de empleados	392	2.035	1.580	1.991	3.637
INDUSTRIAL	Responsables y técnicos	381	560	710	791	1.639
	Resto de empleados	1.131	487	1.353	836	2.061
TURISMO	Dirección	34	30	23	249	236
	Responsables y técnicos	3.520	3.143	1.102	4.564	3546
	Resto de empleados	6.808	6.336	3.437	5.843	5755
REAL ESTATE (I)	Dirección	0	0	0	0	2
	Responsables y técnicos	418	858	655	538	938
	Resto de empleados	207	226	896	1.025	609
OTROS	Comité de Dirección	72	35	6	176	339
	Responsables y técnicos	121	306	506	1.006	1.267
	Resto de empleados	255	143	549	935	1.111
TOTAL		15.021	20.184	12.363	20.551	24.926

(I) Por baja magnitud de plantilla, se ha incluido en esta área los empleados de Desarrollo de negocio y Patrimonial

Objetivo vinculado a la formación

En línea con el compromiso de seguir impulsando el desarrollo profesional de la plantilla y consolidar una cultura de aprendizaje continuo, Grupo Satocan ha definido un objetivo estratégico en materia de formación: alcanzar las 30.000 horas brutas de formación acumuladas para el año 2030. Esta meta refleja la voluntad de fortalecer las competencias del equipo humano como palanca clave de crecimiento, adaptación al cambio y excelencia operativa en todas las áreas del Grupo.



Tipologías de formación

Durante el ejercicio 2024, Grupo Satocan implementó un amplio programa de formación, concebido estratégicamente para la mejora continua de las competencias y habilidades de nuestros empleados en diversas áreas fundamentales. Este programa es un reflejo de nuestro firme compromiso con el desarrollo del liderazgo en nuestros responsables de departamento, la integración de la sostenibilidad en nuestras operaciones, la promoción del bienestar psicológico y laboral, la rigurosa prevención de riesgos laborales y el fomento del desarrollo profesional técnico. En este sentido, las iniciativas formativas del año 2024 se articularon en torno a líneas estratégicas clave para la compañía, tales como el desarrollo de liderazgo, la capacitación en Inteligencia Artificial y Análisis de datos, la sostenibilidad, la prevención de riesgos laborales y la optimización del bienestar laboral, todas ellas alineadas con nuestra visión de crecimiento sostenido y excelencia corporativa.

TIPOLOGÍAS DE FORMACIÓN IMPARTIDAS				
DESARROLLO DE LIDERAZGO	IA Y ANÁLISIS DE DATOS	AMBIENTAL, SOCIAL Y GOBERNANZA	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	BIENESTAR LABORAL Y PROFESIONAL

Desarrollo de liderazgo

Como continuación de la iniciativa desarrollada en el ejercicio anterior, durante 2024 se continuó impulsando el programa denominado *Universo del Líder SATOCAN*, el cual se destacó por su enfoque específico en el desarrollo y la

potenciación de habilidades directivas. Este programa se estructuró como una "Exploración del Universo", articulada a través de cinco misiones temáticas interconectadas, cuyo esquema de contenidos se fundamentó en una progresión evolutiva desde el autoconocimiento y la gestión individual ("del yo") hacia la colaboración y la sinergia de equipos ("al nosotros").

1. Comunicación: bajo el lema "Comprender y ser comprendido", orientada a optimizar las habilidades de transmisión y recepción efectiva de información.
2. Inteligencia emocional: con el objetivo de "Gestionar tus emociones y conseguir mayor bienestar personal y profesional", enfocada en el autoconocimiento emocional y su aplicación en el entorno laboral.
3. Asertividad y empatía: diseñada para "Afrontar las conversaciones más difíciles cuidando la relación", promoviendo la comunicación efectiva en situaciones complejas.
4. Claves de los super equipos: centrada en lograr "Equipos alineados y motivados", explorando en detalle las dinámicas para la construcción de equipos de alto rendimiento.
5. Retos trabajando juntos: focalizada en "Cómo superar las dificultades en los equipos y crecer juntos", abordando estrategias para la resolución de conflictos y el crecimiento colaborativo.

Cada una de estas misiones se compuso de un taller presencial intensivo de 8 horas de duración, complementado con una sesión de conexión online de 1,5 horas con la comunidad de aprendizaje. El programa integral supuso una dedicación estimada de 60 horas por participante, contemplando tanto las horas de formación directa como el tiempo dedicado a la implementación práctica de las herramientas adquiridas y la elaboración de las tareas propuestas en cada misión, asegurando así la transferencia efectiva del conocimiento al puesto de trabajo.

Para esta segunda promoción del Universo del Líder SATOCAN se amplió el perfil de los convocados, extendiendo la participación no solo a personas con equipos directamente a su cargo, sino también a aquellos profesionales cuyo rol, aun sin la gestión directa de un equipo, exige una notable capacidad de coordinación e influencia interpersonal. En esta edición, el programa contó con la asistencia de 74 empleados.

Inteligencia artificial y análisis de datos

En línea con los objetivos del programa estratégico GenIA, durante 2024 se implementó un plan formativo específico orientado a la adopción y el desarrollo de competencias clave tanto en Inteligencia Artificial Generativa como en la gestión y análisis avanzado de datos. Estas capacitaciones son fundamentales para impulsar la transformación y eficiencia que el Grupo persigue a través de dicha iniciativa.

Dentro del ámbito de la Inteligencia Artificial Generativa, las acciones formativas vinculadas al proyecto GenIA se diseñaron con un doble propósito. Por un lado, capacitar a la plantilla en el desarrollo de habilidades básicas para el manejo efectivo de estas nuevas herramientas tecnológicas. Por otro lado, se impartió una formación más profunda y estratégica a la Dirección y a los embajadores del programa GenIA. El fin de esta capacitación avanzada es potenciar su capacidad para identificar y desarrollar iniciativas que permitan optimizar procesos, reducir tareas repetitivas o de escaso valor añadido y, consecuentemente, mejorar la eficiencia y reorientar los esfuerzos hacia actividades de mayor impacto estratégico.

El conjunto de las iniciativas de formación en Inteligencia Artificial Generativa sumaron un total de 1.999 horas brutas. En ellas participaron 244 personas, un volumen de participación que se proyecta aumentar para el ejercicio 2025 acorde la planificación prevista.



Aprendiendo a usar las IA generativas (ChatGPT y Gemini), Archipélago



Sesión sobre IA Generativa, Talleres Palermo

De forma paralela a la capacitación específica en Inteligencia Artificial Generativa impulsada por GenIA, y en estrecha asociación con la ambición global del Grupo por fomentar una cultura empresarial fundamentada en el dato, se desarrollaron importantes programas formativos en gestión y análisis de datos. Estas iniciativas, aunque con un enfoque propio, convergen con los fines de GenIA al buscar fortalecer las capacidades analíticas en toda la organización. El objetivo es asegurar que la información se convierta en un activo estratégico y un motor para la toma de decisiones.

Ambiental, social y gobernanza

La formación continua en torno a los principios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG) es considerada una herramienta indispensable para integrar estos valores en todas las capas de la organización, fomentar una cultura de responsabilidad y asegurar que cada profesional disponga del conocimiento y las habilidades necesarias para contribuir activamente a los objetivos de sostenibilidad del Grupo. Durante el ejercicio 2024, se impulsó un completo programa formativo ESG, diseñado para abordar las tres dimensiones de manera integral, combinando acciones de sensibilización y conocimiento general con programas de especialización técnica avanzada.

ESG	FORMACIÓN
E	Eficiencia en el consumo energético
	Gestión de residuos, enfocada en la minimización y correcta segregación
	Gestión de residuos peligrosos, cumpliendo con la normativa y las mejores prácticas
	Formación sobre la labor y colaboración con la Fundación Junguel Sanjuán
S	Introducción a la Igualdad en tu organización
	Taller de sensibilización <i>Construyendo una sociedad inclusiva: Taller de sensibilización en igualdad y diversidad</i>
	Formación sobre el Protocolo para la prevención y actuación en casos de conflicto laboral, acoso sexual o por razón de sexo y violencia en el entorno laboral

ESG FORMACIÓN

G

Ciberseguridad en SATOCAN

Programa de Fundamentos de ESG, para una comprensión global de los criterios y su aplicación

Estas formaciones se ofrecieron a través de diversas modalidades, incluyendo su integración en los itinerarios iniciales del Campus Virtual de la compañía, el alojamiento en plataformas de formación continuada y la impartición directa por parte del departamento de Recursos Humanos. En conjunto, estas iniciativas de carácter general sumaron un total de 2.177 horas brutas y contaron con la participación de 521 participantes.

Adicionalmente, se facilitó una formación superior específica a través del Máster en Ingeniería Ambiental, dirigido a Jefes de obra y Jefes de producción del área de Construcción. Esta iniciativa estratégica tiene como objetivo primordial integrar la sostenibilidad de manera profunda, efectiva y transversal en todas las fases de los proyectos de construcción. Busca, además, asegurar que los profesionales responsables no solo adquieran una comprensión exhaustiva de los desafíos actuales y futuros de la disciplina.

El programa está diseñado para capacitar a los participantes en la aplicación de soluciones de mitigación y adaptación frente al cambio climático, la identificación y gestión de riesgos de contaminación, incluyendo proyectos de descontaminación de suelos, el diseño de infraestructuras y procesos para una gestión hídrica sostenible, y la dirección de proyectos de tratamiento y valorización de residuos, con el fin último de liderar la gestión integral de estos y promover activamente la transición hacia una economía más circular en todas las operaciones. Contó con la participación de 6 empleados, sumando 960 horas brutas.



Prevención de Riesgos Laborales

La formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) un pilar estratégico fundamental para garantizar la seguridad y salud de sus empleados, así como la excelencia operativa en todas sus actividades. Por este motivo, se dedica anualmente un considerable esfuerzo y recursos a un extenso programa formativo en esta materia, diseñado para

cubrir tanto necesidades transversales como requerimientos específicos de cada área de negocio, con especial atención a Construcción e Industrial.

DIVISIÓN	FORMACIÓN EN PRL
GRUPO	Formación inicial y de renovación para el manejo de carretillas elevadoras
	Capacitación inicial y de renovación en el uso del desfibrilador semiautomático (DESA)
	Formación inicial y de renovación para la operación de plataformas elevadoras
	Prevención y control de la legionelosis
	Primeros auxilios
	Protección contra incendios y actuación en emergencias
	Seguridad en trabajos de altura
	Prevención de riesgos en trabajos en espacios confinados
	Uso y manipulación segura de diisocianatos
CONSTRUCCIÓN	PRL para Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de AT/BT
	Nivel básico de prevención en la construcción
	PRL para la operación de Aparatos Elevadores
	PRL para trabajos de Encofrado
	PRL para operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras
	PRL para trabajos de conservación y explotación de carreteras
	PRL para trabajos de soldadura
INDUSTRIAL	PRL para Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de AT/BT
	Normas y procedimientos de protección y prevención para personal de bombeo de hormigón
	Operaciones seguras con pala cargadora.
	Prevención de riesgos en operaciones de soldadura
	PRL para operarios de instalaciones temporales de obra y auxiliares

Adicionalmente, y como reflejo del compromiso con la máxima cualificación en esta disciplina, durante el ejercicio un empleado completó con éxito el Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, abarcando las tres especialidades técnicas.

Com resultado de estas iniciativas de formación en Prevención de Riesgos Laborales, durante el ejercicio 2024 se materializó en un total de 69 acciones formativas diferenciadas, organizadas en 220 grupos de trabajo. Este esfuerzo representó una inversión de 6.452 horas brutas de formación, que se traducen en 3.013 horas netas de capacitación efectiva. Dichas acciones contaron con la participación de 736 empleados únicos, quienes en conjunto acumularon 1.144 asistencias, reflejando la participación en una o varias de las formaciones ofrecidas. Estas cifras, si bien significativas, se enmarcan en la filosofía de Grupo Satocan de mejora continua y la firme determinación de avanzar constantemente en la cultura preventiva, con la ambición de ampliar y profundizar el alcance e impacto de estos programas en los ejercicios venideros.

Bienestar laboral y profesional

Se continúa priorizando el bienestar personal y profesional de sus empleados, implementando y dando continuidad a programas diseñados para fomentar un entorno laboral saludable, positivo y que promueva el desarrollo integral de la plantilla.

Con el fin de ofrecer un soporte continuo y diversificado al conjunto de los empleados, se mantiene a disposición de toda la organización diversos recursos y acciones formativas enfocadas en el bienestar personal y profesional. Estos son accesibles a través de los catálogos abiertos de plataformas colaboradoras como Smartly y Pharos.

De forma complementaria a estas líneas estratégicas de bienestar, y con el objetivo de que todas las personas que forman la organización puedan desarrollar su actividad con la máxima eficacia, seguridad personal y confianza, se siguen aplicando medidas formativas en el ámbito técnico que vertebra todas las áreas. Esta formación técnica continua busca asegurar que los profesionales estén permanentemente actualizados en los conocimientos indispensables para el desempeño de sus funciones.

Programa de bienestar de para el departamento de pisos

Desde 2017, el Grupo desarrolla un programa de bienestar evolutivo destinado al personal de pisos de sus hoteles, reconociendo la exigencia física de su labor y la importancia de enseñar cómo realizar las tareas para proteger el cuerpo. Esta iniciativa, implementada en colaboración con Birced a través de su "Curso de Bienestar Profesional®", se enfoca en el cuidado integral, buscando transformar los movimientos y rutinas diarias en un entrenamiento saludable. Abarca la higiene postural, biomecánica, recuperación muscular y la prevención de lesiones, mediante un método progresivo de tres niveles (Iniciación, Consolidación y Autonomía).

Durante 2024, el programa se centró en la impartición del Nivel III (Autonomía). Esta fase es crucial para consolidar el "Liderazgo de Bienestar", capacitando a las participantes para ser gestoras activas de su propio bienestar y el de su equipo. El objetivo es que se conviertan en formadoras de sus nuevas compañeras, asegurando así la interiorización y sostenibilidad a largo plazo de las prácticas de autocuidado y el control del estrés como un valioso objetivo de equipo. En esta etapa participaron 95 personas del área de turismo, lo que supuso 918 horas brutas (66 horas netas) de formación. El programa general ha demostrado un impacto muy positivo, con una alta satisfacción media de 3.91 sobre 4, reflejándose en mejoras en la salud física y emocional, la motivación y una notable reducción en la incidencia de bajas laborales.



Programa de Bienestar, departamento de pisos de Salobre Golf Resort



4.2 Entorno laboral saludable y seguro

Para Grupo Satocan, asegurar el más alto nivel de seguridad y salud para todos sus profesionales en el desarrollo de sus actividades constituye un objetivo prioritario e irrenunciable. Esta firme apuesta se materializa en una cultura de seguridad proactiva y en constante evolución, sustentada por una Política de Seguridad que nace del Sistema de Gestión Integral del área de Construcción y aplica a toda la organización.



Política de Seguridad y Salud 

El Grupo gestiona su actividad preventiva mediante una estructura robusta y dinámica. Esta se compone de una unidad de PRL propia y especializada, que trabaja en coordinación con servicios de prevención ajenos acreditados para complementar y auditar las actuaciones. Un elemento clave de esta estructura interna son los recursos preventivos (RR.PP.): personas específicamente designadas y formadas presentes en cada centro de trabajo. Su función primordial es la vigilancia activa y el control de la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud. Estos recursos están capacitados para intervenir de forma inmediata ante situaciones de riesgo grave e inminente, actuando como un apoyo fundamental para la integración efectiva y cotidiana de la prevención en la operativa diaria de la empresa.



El Sistema de Gestión de PRL implementado en Grupo Satocan establece requerimientos internos que frecuentemente superan las exigencias legales mínimas, reflejando una búsqueda constante de la excelencia y la mejora continua en esta materia. Para asegurar su correcta implementación, eficacia y adecuación, se llevan a cabo auditorías externas anuales en las principales áreas con mayor riesgos de accidentabilidad por naturaleza operativa, Construcción e Industrial. Estas auditorías verifican la conformidad y el desempeño del sistema respecto la norma ISO 45001:2015.

El fortalecimiento continuo de la cultura preventiva es un eje central de la estrategia. Para ello, se imparte formación exhaustiva tanto en PRL de nivel básico como en capacitaciones específicas adaptadas a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo y sector (por ejemplo, trabajos en altura, espacios confinados, manejo de aparatos elevadores, riesgos eléctricos, entre otros). Este compromiso con la capacitación continua garantiza que los trabajadores cuenten con el entrenamiento y las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de forma segura. La participación activa de los empleados es también crucial, con un 68% del total de la plantilla representada en los Comités de Seguridad y Salud. En estos foros paritarios, los delegados de prevención colaboran activamente con la empresa en la discusión, propuesta y seguimiento de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral.

Además, Grupo Satocan mantiene una participación activa en jornadas sectoriales y grupos de trabajo especializados en prevención, con el fin de promover el intercambio de buenas prácticas y asegurar la actualización constante frente a las últimas novedades legislativas y técnicas.

Para el seguimiento y análisis de indicadores graves, como son los índices de siniestralidad, se utilizan herramientas como la oficina virtual de Asepeyo, que proporciona datos actualizados sobre los índices de incidencia. Esta información se complementa con análisis internos exhaustivos de los informes de accidentabilidad, que detallan la gravedad, frecuencia y tipología de las incidencias. Cabe destacar que todos los accidentes laborales, así como los incidentes con potencial de daño, son objeto de una investigación pormenorizada por empresa para identificar sus causas raíz y aplicar las medidas correctoras y preventivas oportunas, fomentando el aprendizaje y la mejora continua.

4.2.1 Indicadores y datos estratégicos

Accidentes de trabajo por sexo y grado de lesión

		CON BAJA			SIN BAJA					
AÑO	INDICADOR	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	GRAVE	LEVE	NO INFORMADO
2024	Nº casos (I)	34	20	54	24	11	35	2	52	35
	Casos (%)	62,96	37,04	100,00	68,57	31,43	100,00	2,25	58,42	39,33
	Días de baja	1.493	498	1.991	--	--	--	510	1.481	0
	Días de baja (%)	74,99	25,01	100,00	--	--	--	25,62	74,38	0,00
2023	Nº casos (I)	17	22	39	717	17	38	0	35	45
	Casos (%)	43,59	56,41	100,0	100	44,74	100,00	0,00	43,75	56,25
	Días de baja	343	374	717	--	--	--	0	717	0
	Días de baja (%)	47,59	52,16	100,00	--	--	--	0,00	100,00	0,00

(I) Se han considerado los accidentes in itinere

Indicadores generales

ACCIDENTES CON BAJA Y FALLECIMIENTOS	2024	2023
Nº de accidentes con baja	54	31
Nº de fallecimientos resultante de un accidente laboral o enfermedad profesional	0	0

CONTINGENCIAS LABORALES	2024		2023	
	PROFESIONALES	COMUNES	PROFESIONALES	COMUNES
Índice de absentismo (%) (I)	0,76	6,27	0,25	4,94
Índice de incidencia con recaídas (%)	--	--	--	--
Índice de incidencias sin recaídas (%)	--	--	--	--
Índice de incidencia (%) (II)	11,78	59,44	10,65	45,74
Índice de Prevalencia (%) (III)	0,83	7,10	2,60	34,11
Duración media (días) (IV)	36,63	29,25	17,35	50,14
Media trabajadores afiliados/mes	718,67	718,67	665,58	683,67
Días de baja del período	1.991	16.491	717	13.128
Casos totales (nº accidentes)	89	468	77	461
Casos iniciados (nº accidentes)	84	424	76	437
Equivalencia trab. diarios baja (días)	5,44	45,06	1,96	35,97
Casos pendientes de alta (nº trabajadores)	6	51	0	44
Casos sin baja (nº trabajadores)	39	--	38	--

(I) Índice de Absentismo: (Días de baja transcurridos año *100) / Σ(Días mes * Trabajadores afiliados mes)
(II) Índice de incidencia ((Proyección anual de bajas iniciadas en el periodo) * 100) / (Media anual trabajadores)
(III) Índice de Prevalencia (Casos pendientes de alta ult. situación * 100) / Trabajadores última situación)
(IV) Duración media (Días de baja de las alta médicas ejercicio) / (Nº de altas del ejercicio)

ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD (I)	MUJERES (II)	HOMBRES (III)
Índice de frecuencia	23,54	28,35
Índice de gravedad	2,34	0,52
Nº de accidentes con baja	15	27
Nº de enfermedades profesionales detectadas	1	1
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0

(I) No se consideran los viajes in itinere.
(II) Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10⁶
(I) Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10³
(III) Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10⁶
(III) Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10³

Indicadores estratégicos por división



CONTINGENCIAS LABORALES: 2024	CONSTRUCCIÓN		INDUSTRIAL		TURISMO		REAL ESTATE	
	PROFESIONALES	COMUNES	PROFESIONALES	COMUNES	PROFESIONALES	COMUNES	PROFESIONALES	COMUNES
Índice de absentismo (%) (I)	0,97	2,96	2,15	4,47	0,48	7,44	1,36	3,11
Índice de incidencia con recaídas (%)	--	--	--	--	--	--	--	--
Índice de incidencias sin recaídas (%)	--	--	--	--	--	--	--	--
Índice de incidencia (%) (II)	12,55	22,27	16,18	23,65	10,91	73,80	10,62	47,46
Índice de Prevalencia (%) (III)	0,84	3,35	2,49	7,47	0,60	8,13	0,00	0,00
Duración media (días) (IV)	108,50	50,27	24,60	37,41	29,42	27,4147	47	28,00
Media trabajadores afiliados/mes	119,50	119,50	80,33	80,33	504,08	504,08	14,75	14,75
Días de baja del período	426	1.281	633	1.313	885	13.729	47	168
Casos totales (nº accidentes)	16	30	13	23	59	407	1	8
Casos iniciados (nº accidentes)	15	26	13	19	55	372	1	7
Equivalencia trab. diarios baja (días)	1,16	3,50	1,73	3,59	2,42	37,51	0,13	0,46
Casos pendientes de alta (nº trabajadores)	1	4	2	6	3	41	0,00	0
Casos sin baja (nº trabajadores)	11	--	6	--	21	--	0	--

(I) Índice de Absentismo: (Días de baja transcurridos año *100) / Σ(Días mes * Trabajadores afiliados mes)

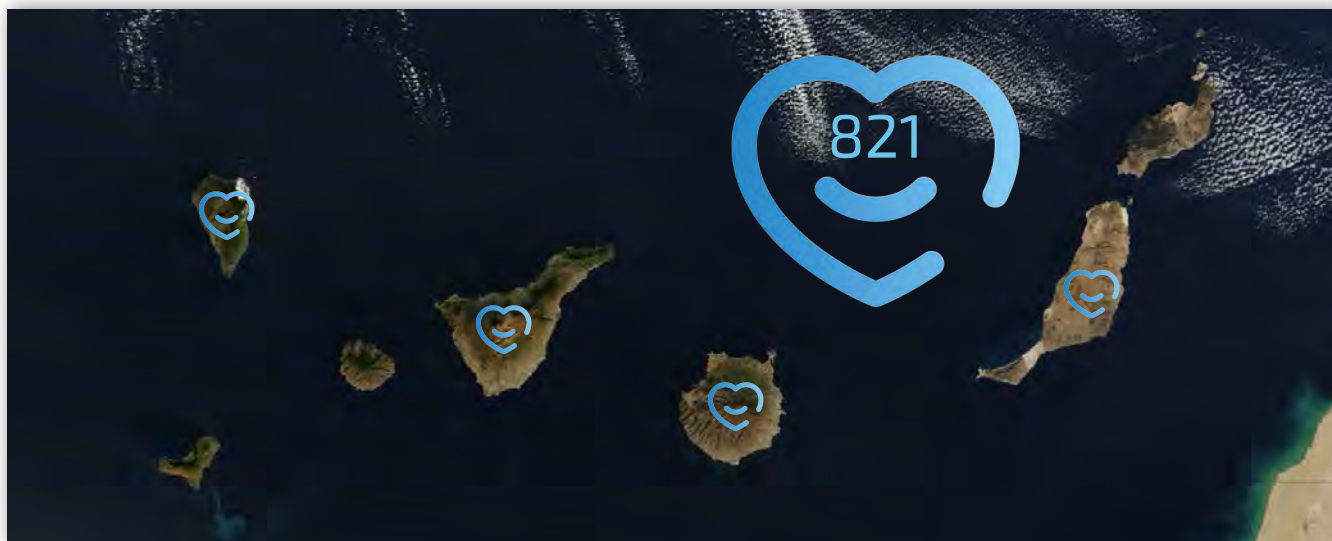
(II) Índice de incidencia ((Proyección anual de bajas iniciadas en el periodo) * 100) / (Media anual trabajadores)

(III) Índice de Prevalencia (Casos pendientes de alta ult. situación * 100) / Trabajadores última situación)

(IV) Duración media (Días de baja de las alta médicas ejercicio) / (Nº de altas del ejercicio)

4.3 Indicadores de empleo

Grupo Satocan desarrolla el conjunto de su actividad exclusivamente en las Islas Canarias, región en la que se localiza el 100 % de su equipo humano. Esta realidad territorial, ya recogida en otros apartados del contexto organizacional, confiere cohesión y arraigo al modelo de gestión del talento del Grupo. A cierre de 2024, Satocan cuenta con 821 personas empleadas, y mantiene su firme propósito de seguir creciendo de forma sostenible, tanto en número como en la consolidación de una cultura organizativa centrada en las personas. La Satocan People continúa siendo uno de los pilares estratégicos para afrontar los retos del presente y del futuro con compromiso, profesionalidad y propósito compartido.



4.3.1 Resultados en materia de empleo

Se presentan los indicadores vinculados a la composición del equipo humano y a las diferentes tipologías contractuales, tanto a nivel consolidado de Grupo como desglosados por división de negocio.

Para el cálculo del número medio de empleados en los ejercicios 2024 y 2023, se han incluido todas las personas que han prestado servicios en las distintas sociedades del Grupo, ponderadas según el tiempo efectivo trabajado durante el año. Por dimensión de la plantilla, los equipos de las áreas de desarrollo de negocio y patrimonial se agrupan bajo la categoría "Otros".

Plantilla media anual y distribución de clasificaciones profesionales desglosadas por sexo y edad

2024		PROMEDIO							
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Comité de dirección	0,00	1,00	4,00	5,00	0,00	3,00	0,00	3,00	8,00
Dirección	0,00	7,40	0,02	7,60	0,00	1,00	1,00	2,00	9,42
Responsables y técnicos	5,48	83,92	53,40	142,80	2,60	55,46	7,53	65,59	208,39
Resto de empleados	39,04	205,22	71,41	315,67	35,16	176,69	33,42	245,27	560,94
TOTAL	44,52	297,54	128,83	470,89	37,76	236,15	41,95	315,86	786,75

2023		PROMEDIO							
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Comité de dirección	0,00	1,00	4,00	5,00	0,00	3,00	0,00	3,00	8,00
Dirección	0,00	5,20	1,00	6,20	0,00	1,00	0,00	1,00	7,20
Responsables y técnicos	3,47	81,50	52,27	137,25	1,10	50,40	8,21	59,71	196,96
Resto de empleados	38,20	204,06	71,27	313,52	33,53	164,31	26,62	224,46	537,99
TOTAL	41,67	291,76	128,54	461,97	34,63	218,71	34,83	288,17	750,14

Plantilla media anual y distribución de modalidades de contrato desglosadas por sexo y edad (1 de 2)

2024		PROMEDIO							
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Autónomo	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Fijo t. completo	29,21	263,28	123,35	415,84	26,56	187,31	32,58	246,45	662,29
Fijo t. parcial	1,83	5,05	0,00	6,88	2,34	11,88	1,35	15,57	22,45
Fijo discontinuo	5,92	7,40	2,07	15,39	2,54	12,05	1,16	15,75	31,14
Temporal t. completo	7,08	21,35	2,28	30,71	5,00	22,30	5,76	33,06	63,77
Temporal t. parcial	0,48	0,45	0,12	1,05	1,34	2,62	1,10	5,06	6,11
TOTAL	44,52	297,53	128,82	470,87	37,78	236,16	41,95	315,89	786,76

Plantilla media anual y distribución de modalidades de contrato desglosadas por sexo y edad (2 de 2)

2023		PROMEDIO							
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Autónomo	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Fijo t. completo	25,39	263,66	124,18	413,22	21,73	179,70	28,37	229,80	643,02
Fijo t. parcial	2,77	2,26	0,00	5,04	1,94	10,81	1,53	14,28	19,32
Fijo discontinuo	6,11	5,27	0,88	12,26	1,48	8,35	1,82	11,65	23,91
Temporal t. completo	6,61	20,40	2,48	29,49	8,52	15,89	2,87	27,28	56,77
Temporal t. parcial	0,78	0,17	0,00	0,95	0,95	3,97	0,25	5,17	6,12
TOTAL	41,67	291,76	128,54	461,97	34,63	218,71	34,83	288,17	750,14

Distribución de clasificaciones profesionales desglosadas por sexo y edad a 31 de diciembre

2024		CIERRE							
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Comité de dirección	0	1	4	5	0	3	0	3	8
Dirección	0	7	0	7	0	1	1	2	9
Responsables y técnicos	7	81	52	140	5	54	9	68	208
Resto de empleados	58	208	67	333	42	191	30	263	596
TOTAL	65	297	123	485	47	249	40	336	821

2023		CIERRE							
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Comité de dirección	0	1	4	5	0	3	0	3	8
Dirección	0	6	1	7	0	1	0	1	8
Responsables y técnicos	3	79	53	135	1	51	8	60	195
Resto de empleados	42	217	67	326	44	181	25	250	576
TOTAL	45	303	125	473	45	236	33	314	787

Distribución de modalidades de contrato desglosadas por sexo y edad a 31 de diciembre

2024									
CIERRE									
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Autónomo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Fijo t. completo	32	252	118	402	30	185	31	246	648
Fijo t. parcial	2	8	0	10	5	15	2	22	32
Fijo discontinuo	11	7	2	20	3	17	2	22	42
Temporal t. completo	18	28	2	48	7	28	3	38	86
Temporal t. parcial	2	2	0	4	2	4	2	8	12
TOTAL	65	297	123	485	47	249	40	336	821

2023									
CIERRE									
CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	
Autónomo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Fijo t. completo	30	269	122	421	26	184	26	236	657
Fijo t. parcial	5	5	0	10	6	16	1	23	33
Fijo discontinuo	7	11	2	20	2	7	2	11	31
Temporal t. completo	3	18	1	22	9	24	2	35	57
Temporal t. parcial	0	0	0	0	2	5	1	8	8
TOTAL	45	303	126	474	45	236	32	313	787

Plantilla media anual y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional por división
(1 de 2)

2024CONSTRUCCIÓN							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	2,15	24,63	26,53	1,61	12,39	1,00	68,30
Resto de empleados	0,81	28,48	11,65	2,56	4,04	1,99	49,55
TOTAL	2,96	53,11	38,18	4,18	16,44	2,99	117,85
2024INDUSTRIAL							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1,00	6,64	11,00	0,00	2,97	0,00	21,61
Resto de empleados	6,45	20,49	27,94	0,00	1,00	3,00	58,88
TOTAL	7,45	27,13	38,94	0,00	3,97	3,00	80,49
2024TURISMO							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	0,00	7,40	0,02	0,00	1,00	0,00	8,42
Responsables y técnicos	0,67	35,70	12,20	0,74	28,93	2,93	81,17
Resto de empleados	28,33	143,44	28,82	30,88	164,62	26,84	422,93
TOTAL	29,01	186,54	41,04	31,62	194,55	29,77	512,53
2024REAL ESTATE							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	0,27	4,70	2,67	0,25	4,00	0,00	11,89
Resto de empleados	0,61	10,81	1,00	0,81	3,77	1,59	18,60
TOTAL	0,88	15,52	3,67	1,06	7,77	1,59	30,49
2024OTRAS							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Comité de dirección	0,00	1,00	4,00	0,00	3,00	0,00	8,00
Dirección	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
Responsables y técnicos	1,39	12,25	1,00	0,00	7,17	3,60	25,41
Resto de empleados	2,84	2,00	2,00	0,91	3,25	0,00	11,00
TOTAL	4,23	15,25	7,00	0,91	13,42	4,60	45,41

Plantilla media anual y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional por división
(2 de 2)

2023CONSTRUCCIÓN							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1,00	20,50	30,63	0,00	9,09	1,14	62,36
Resto de empleados	4,14	24,35	10,16	2,67	6,39	1,00	48,71
TOTAL	5,14	44,85	40,80	2,67	15,48	2,14	111,07
2023INDUSTRIAL							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1,00	6,00	10,68	0,00	2,00	0,00	19,68
Resto de empleados	3,89	25,17	31,27	0,00	2,00	2,00	64,32
TOTAL	4,89	31,17	41,94	0,00	4,00	2,00	84,00
2023TURISMO							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	0,00	5,00	0,00	0,00	1,00	0,00	6,00
Responsables y técnicos	0,00	39,29	9,00	0,98	30,31	2,47	82,04
Resto de empleados	26,77	137,80	24,96	29,79	147,51	21,42	389,15
TOTAL	26,77	182,08	33,96	30,77	178,82	23,89	477,19
2023REAL ESTATE							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	0,00	0,20	1,00	0,00	0,00	0,00	1,20
Responsables y técnicos	0,47	4,75	1,00	0,12	4,00	1,00	11,34
Resto de empleados	1,49	10,84	3,92	1,07	4,11	2,20	23,63
TOTAL	1,96	15,79	5,92	1,19	8,11	3,20	36,17
2023OTRAS							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Comité de dirección	0,00	1,00	4,00	0,00	3,00	0,00	8,00
Responsables y técnicos	1,00	10,96	0,96	0,00	5,00	3,60	21,53
Resto de empleados	1,92	4,96	1,00	0,00	4,30	0,00	12,18
TOTAL	2,92	16,92	5,96	0,00	12,30	3,60	41,71

Distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional por división a 31 de diciembre (1 de 2)

2024CONSTRUCCIÓN							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	2	24	25	2	12	1	66
Resto de empleados	2	23	9	3	4	2	43
TOTAL	4	47	34	5	16	3	109
2024INDUSTRIAL							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1	7	11	0	3	0	22
Resto de empleados	8	22	28	0	1	3	62
TOTAL	9	29	39	0	4	3	84
2024TURISMO							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	0	7	0	0	1	0	8
Responsables y técnicos	1	34	12	2	27	4	80
Resto de empleados	43	148	27	37	178	24	457
TOTAL	44	189	39	39	206	28	545
2024REAL ESTATE							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1	4	3	1	4	0	13
Resto de empleados	1	13	1	1	5	1	22
TOTAL	2	17	4	2	9	1	35
2024OTRAS							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Comité de dirección	0	1	4	0	3	0	8
Dirección	0	0	0	0	0	1	1
Responsables y técnicos	2	12	1	0	8	4	27
Resto de empleados	4	2	2	1	3	0	12
TOTAL	6	15	7	1	14	5	48

Distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional por división a 31 de diciembre (2 de 2)

2023CONSTRUCCIÓN							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1	22	32	0	10	1	66
Resto de empleados	4	28	10	3	7	1	53
TOTAL	5	50	42	3	17	2	119
2023INDUSTRIAL							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos	1	6	10	0	2	0	19
Resto de empleados	5	26	29	0	2	2	64
TOTAL	6	32	39	0	4	2	83
2023TURISMO							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	0	5	0	0	1	0	6
Responsables y técnicos	0	37	9	0	30	2	78
Resto de empleados	29	146	23	39	163	20	420
TOTAL	29	188	32	39	194	22	504
2023REAL ESTATE							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	0	1	1	0	0	0	2
Responsables y técnicos	1	3	1	1	4	1	11
Resto de empleados	2	12	4	2	4	2	26
TOTAL	3	16	6	3	8	3	39
2023OTRAS							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Comité de dirección	0	1	4	0	3	0	8
Responsables y técnicos	0	11	1	0	5	4	21
Resto de empleados	2	5	1	0	5	0	13
TOTAL	2	17	6	0	13	4	42

Distribución de modalidades de contrato de trabajo por división a 31 de diciembre

	CONSTRUCCIÓN INDUSTRIAL				TURISMO		REAL ESTATE		OTROS		TOTAL	
MODALIDAD CONTRATO	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Autónomo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		
Fijo t. completo	106	117	82	83	386	385	31	33	43	39		
Fijo discontinuo	0	0	0	0	42	31	0	0	0	0		
Fijo t. parcial	2	2	0	0	24	26	3	3	3	2	821	787
Temporal t. completo	1	0	2	0	81	54	1	3	1	0		
Temporal t. parcial	0	0	0	0	12	8	0	0	0	0		
TOTAL	109	119	84	83	545	504	35	39	48	42		

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional (1 de 4)

2024		CONSTRUCCIÓN						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Responsables y técnicos	2,15	24,63	26,53	1,61	12,39	1,00	68,31
	Resto de empleados	0,80	26,60	11,65	2,56	4,05	1,99	47,65
Fijo t. parcial	Resto de empleados	0,00	1,05	0,00	0,00	0,00	0,00	1,05
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,01	0,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,84
TOTAL		2,96	53,11	38,18	4,18	16,44	2,99	117,85

2024		INDUSTRIAL						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Responsables y técnicos	1,00	6,64	11,00	0,00	2,97	0,00	21,61
	Resto de empleados	6,29	20,33	27,94	0,00	1,00	3,00	58,56
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,16	0,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,32
TOTAL		7,45	27,13	38,94	0,00	3,97	3,00	80,49

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional (2 de 4)

2024		TURISMO						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Dirección	0,00	7,40	0,02	0,00	1,00	0,00	8,42
	Responsables y técnicos	0,67	35,06	12,20	0,00	28,23	2,00	78,16
	Resto de empleados	13,46	113,12	24,35	20,69	119,12	19,00	309,74
Fijo discontinuo	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	0,00	0,16
	Resto de empleados	5,92	7,40	2,07	2,54	11,89	1,16	30,98
Fijo t. parcial	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,74	0,00	0,00	0,74
	Resto de empleados	1,83	3,37	0,00	1,31	9,23	0,75	16,48
Temporal t. completo	Responsables y técnicos	0,00	0,64	0,00	0,00	0,54	0,00	1,18
	Resto de empleados	6,66	19,09	2,28	5,00	21,76	5,76	60,55
Temporal t. parcial	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,93	0,93
	Resto de empleados	0,48	0,45	0,12	1,34	2,62	0,17	5,18
TOTAL		29,01	186,54	41,04	31,62	194,56	29,77	512,53
2024		REAL ESTATE						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Responsables y técnicos	0,27	4,70	2,67	0,00	4,00	0,00	11,64
	Resto de empleados	0,61	9,56	1,00	0,78	3,13	1,59	16,67
Fijo t. parcial	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,25
	Resto de empleados	0,00	0,63	0,00	0,04	0,64	0,00	1,31
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,00	0,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,62
TOTAL		0,88	15,52	3,67	1,06	7,77	1,59	30,49

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional (3 de 4)

2024		OTROS						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Autónomo	Consejeros y Comité (II)	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Fijo t. completo	Consejeros y Comité	0,00	1,00	3,00	0,00	2,00	0,00	6,00
	Dirección	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
	Responsables y técnicos	1,39	12,25	1,00	0,00	6,17	3,00	23,81
	Resto de empleados	2,57	2,00	2,00	0,91	3,25	0,00	10,73
Fijo t. parcial	Consejeros y Comité	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,00	1,01	0,60	1,61
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,26
TOTAL		4,23	15,25	7,00	0,91	13,42	4,60	45,41

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.
(II) Se incluye en esta categoría al órgano de administración y al comité de dirección del Grupo.

2023		CONSTRUCCIÓN						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Responsables y técnicos	1,00	19,66	30,63	0,00	9,09	1,14	61,52
	Resto de empleados	4,14	24,05	10,16	2,67	6,39	1,00	48,41
Fijo t. parcial	Responsables y técnicos	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75
	Resto de empleados	0,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30
Temporal t. completo	Responsables y técnicos	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10
TOTAL		5,14	44,85	40,80	2,67	15,48	2,14	111,07

2023		INDUSTRIAL						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Responsables y técnicos	1,00	6,00	10,68	0,00	2,00	0,00	19,68
	Resto de empleados	3,69	24,86	31,27	0,00	2,00	2,00	63,82
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,20	0,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,51
TOTAL		4,89	31,17	41,94	0,00	4,00	2,00	84,00

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional (4 de 4)

2023		TURISMO						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Dirección	0,00	5,00	0,00	0,00	1,00	0,00	6,00
	Responsables y técnicos	0,00	39,14	9,00	0,98	30,24	2,47	81,83
	Resto de empleados	10,94	112,45	22,47	18,02	110,63	15,76	290,27
Fijo discontinuo	Resto de empleados	6,11	5,27	0,88	1,48	8,35	1,82	23,90
Fijo t. completo	Resto de empleados	2,77	1,21	0,00	1,82	8,74	0,73	15,27
Temporal t. completo	Responsables y técnicos	0,00	0,15	0,00	0,00	0,07	0,00	0,22
	Resto de empleados	6,17	19,63	1,57	7,52	15,82	2,87	53,57
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,78	0,17	0,00	0,95	3,97	0,25	6,12
TOTAL		26,77	183,02	33,92	30,77	178,82	23,90	477,19

2023		REAL ESTATE						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Fijo t. completo	Dirección	0,00	0,20	1,00	0,00	0,00	0,00	1,20
	Responsables y técnicos	0,47	4,75	1,00	0,00	4,00	1,00	11,22
	Resto de empleados	1,49	10,63	3,00	0,06	3,05	2,00	20,23
Fijo t. parcial	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,12	0,00	0,00	0,12
	Resto de empleados	0,00	0,00	0,00	0,01	1,06	0,20	2,14
TOTAL		1,96	15,79	5,92	1,19	8,11	3,20	36,17

2023		OTROS						
MODALIDAD	CATEGORÍA (I)	HOMBRE			MUJER			TOTAL
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Autónomo	Consejeros y Comité (II)	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Fijo t. completo	Consejeros y Comité	0,00	1,00	3,00	0,00	3,00	0,00	7,00
	Responsables y técnicos	1,00	10,96	0,96	0,00	5,00	3,00	20,93
	Resto de empleados	1,67	4,96	1,00	0,00	4,30	0,00	11,93
Fijo t. parcial	Responsables y técnicos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	0,60
Temporal t. completo	Resto de empleados	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
TOTAL		2,92	16,93	5,96	0,00	12,30	3,60	41,71

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.
(II) Se incluye en esta categoría al órgano de administración y al comité de dirección del Grupo.

Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

2024		HOMBRE			MUJER			TOTAL
DIVISIÓN	CATEGORÍA (I)	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
CONSTRUCCIÓN	Responsables y técnicos	0	3	2	0	0	0	5
	Resto de empleados	1	3	5	0	0	0	9
INDUSTRIAL	Resto de empleados	1	2	1	0	0	0	4
TURISMO	Responsables y técnicos	0	1	1	0	3	0	5
	Resto de empleados	3	8	1	3	14	2	31
REAL ESTATE	Resto de empleados	0	0	0	0	1	1	2
TOTAL		5	17	10	3	18	3	56

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.

2023		HOMBRE			MUJER			TOTAL
DIVISIÓN	CATEGORÍA (I)	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
CONSTRUCCIÓN	Responsables y técnicos	0	1	1	0	0	0	2
	Resto de empleados	1	1	1	0	1	0	4
INDUSTRIAL	Resto de empleados	1	2	2	0	0	0	5
TURISMO	Responsables y técnicos	0	3	0	1	1	0	5
	Resto de empleados	2	12	1	5	4	2	26
REAL ESTATE	Responsables y técnicos	0	1	0	0	0	0	1
	Resto de empleados	0	2	0	1	0	0	3
TOTAL		5	22	5	7	6	2	47

(I) Se incluyen únicamente los colectivos para los que existen empleados.

Remuneraciones medias a nivel Grupo

El cálculo de las remuneraciones medias incluye no solo el salario bruto anual, sino también las indemnizaciones y las pagas correspondientes a vacaciones, ofreciendo así una visión más completa y representativa de la retribución total percibida por el personal.

2024	PROMEDIO (€)						
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-- (I)	62.218	49.247	--	--	--	64.010
Responsables y técnicos	26.481	37.976	46.002	--	34.417	50.702	38.863
Resto de empleados	21.474	23.068	25.784	22.318	22.753	23.800	23.042
TOTAL	21.882	27.310	34.196	22.662	25.221	28.992	26.826

(I) Sin empleados que atienden a tal categorización

2023	PROMEDIO (€)						
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-- (I)	58.062	56.255	--	76.484	--	60.370
Responsables y técnicos	27.405	36.642	43.906	23.405	35.165	48.357	38.444
Resto de empleados	21.875	22.218	25.480	21.886	22.071	22.116	22.555
TOTAL	22.336	27.159	35.009	21.934	25.801	28.301	27.642

(I) Sin empleados que atienden a tal categorización

Remuneraciones medias por división (1 de 2)

2024CONSTRUCCIÓN							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos (€)	(I)	45.060	48.034	(I)	41.267	(I)	44.894
Resto de empleados (€)	(I)	27.391	28.906	(I)	29.360	(I)	27.301
TOTAL	(I)	35.121	43.148	27.206	38.134	(I)	36.875
2024INDUSTRIAL							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos (€)	(I)	37.119	55.406	--	(I)	--	45.535
Resto de empleados (€)	22.511	27.545	29.098	--	(I)	(I)	27.645
TOTAL	23.306	29.576	36.332	--	35.057	(I)	32.118
2024TURISMO							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección (€)	--	62.218	(I)	--	(I)	--	62.499
Responsables y técnicos (€)	(I)	30.548	30.964	(I)	27.143	(I)	29.542
Resto de empleados (€)	21.677	21.945	21.170	22.479	22.368	22.923	22.148
TOTAL	21.653	24.347	24.278	22.490	23.144	24.694	23.491
2024REAL ESTATE							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos (€)	(I)	48.468	(I)	(I)	56.040	--	48.887
Resto de empleados (€)	(I)	20.104	(I)	(I)	28.012	(I)	22.494
TOTAL	(I)	27.568	48.198	(I)	40.469	(I)	31.506
2024OTRAS							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección (€)	--	--	--	--	--	(I)	(I)
Responsables y técnicos (€)	(I)	41.427	(I)	--	42.242	57.007	42.633
Resto de empleados (€)	(I)	(I)	(I)	(I)	31.092	--	25.217
TOTAL	18.802	39.422	36.468	(I)	38.811	61.128	38.181

(I) Por confidencialidad de datos de los empleados del Grupo no se reportan la información referente a las remuneraciones medias al tratarse de clasificaciones profesionales de tres o menos personas.

Remuneraciones medias por división (2 de 2)

2023							
CONSTRUCCIÓN							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos (€)	26.780	43.385	44.311	- -	45.591	53.170	44.073
Resto de empleados (€)	25.522	25.851	27.505	22.404	24.370	23.266	25.732
TOTAL	25.767	33.866	40.124	22.404	36.832	39.166	36.030
2023							
INDUSTRIAL							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos (€)	29.325	37.692	51.983	- -	36.066	- -	44.856
Resto de empleados (€)	24.946	27.637	27.314	- -	30.739	27.994	27.425
TOTAL	25.842	29.573	33.594	- -	33.403	27.994	31.509
2023							
TURISMO							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección (€)	- -	58.327	- -	- -	(I)	- -	61.353
Responsables y técnicos (€)	- -	29.629	30.835	(I)	27.711	27.232	28.905
Resto de empleados (€)	21.128	20.910	22.757	22.004	21.602	21.014	21.395
TOTAL	21.128	23.804	24.900	22.044	22.944	21.658	23.189
2023							
REAL ESTATE							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección (€)	- -	51.395	(I)	- -	- -	- -	55.448
Responsables y técnicos (€)	29.199	57.190	60.475	24.493	50.831	(I)	52.574
Resto de empleados (€)	19.818	18.337	21.114	17.273	26.274	26.984	21.028
TOTAL	22.063	32.992	33.844	20.062	38.819	34.309	32.059
2023							
OTRAS (II)							
CATEGORÍA	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Responsables y técnicos (€)	25.268	39.669	46.316	- -	48.496	62.189	45.479
Resto de empleados (€)	19.815	21.971	32.509	- -	25.401	- -	23.453
TOTAL	22.353	34.139	39.413	- -	39.330	62.189	36.913

(I) Por confidencialidad de datos de los empleados del Grupo no se reportan la información referente a las remuneraciones medias al tratarse de clasificaciones profesionales de tres o menos personas.

(II) Valores rectificadoss respecto lo expuesto en el ejercicio 2023

Brecha salarial

La brecha salarial por categoría profesional se ha estimado aplicando la siguiente fórmula:

Media salario hombres - Media salario mujeres

x 100 = % brecha salarial por categoría

Media salario hombres

Una brecha con valor positivo indica que la remuneración media de las mujeres es inferior a la de los hombres, mientras que un valor negativo refleja lo contrario: una media salarial femenina superior.

Cabe señalar que cada categoría profesional se estructura en tres niveles, lo que puede generar variaciones significativas en la brecha observada. Esta agrupación incluye perfiles con diferentes niveles de experiencia y responsabilidad, lo cual influye directamente en la retribución global registrada en cada caso.

2024	2024		2023		
DIVISIÓN	CATEGORÍA	REM. MEDIA (€)	BRECHA SALARIAL	REM. MEDIA (€)	BRECHA SALARIAL
CONSTRUCCIÓN	Responsables y técnicos	44.894	9,94 %	44.073	-3,76 %
	Resto de empleados	27.301	3,30 %	25.732	7,97 %
INDUSTRIAL	Responsables y técnicos	45.535	22,60 % (I)	44.856	23,02 % (I)
	Resto de empleados	27.645	-11,45 %	27.425	-8,31 %
TURISMO	Dirección	62.499	-28,25 %	61.353	-31,13 %
	Responsables y técnicos	29.542	6,75 %	28.905	7,96 %
	Resto de empleados	22.148	-3,00 %	21.395	-3,12 %
REAL ESTATE	Dirección	--	n/a	55.448	n/a
	Responsables y técnicos	48.887	-3,94 %	52.574	16,89 %
	Resto de empleados	22.494	-22,78% (II)	21.028	-24,21 % (II)
OTROS	Comité de dirección	-- (III)	3,26% (III)	-- (III)	27,20%
	Dirección	(IV)	n/a	--	--
	Responsables y técnicos	42.633	-19,17 % (V)	45.479 (VI)	-39,32 % (V) (VI)
	Resto de empleados	25.217	-22,91 % (V)	24.158	-13,52 % (V)

(I) En este caso afecta la antigüedad y las promociones recientes de la plantilla analizada

(II) En su mayoría en esta categoría se corresponden con mujeres con una mayor antigüedad.

(III) Por confidencialidad, no se reporta la remuneración ni la brecha salarial del comité de dirección.

(IV) Por confidencialidad no se reporta al haber menos de 3 personas en esta categoría.

(V) En esta división se agrupan responsables y técnicos, los responsables recaen en las figuras de las mujeres mayoritariamente, mientras que los técnicos, con una remuneración en otro nivel salarial están representados mayoritariamente por el sexo masculino. Además, en la categoría de "Resto de empleados" se agrupan trabajadores con diversa tipología de puestos, lo que genera diferencias.

(VI) Valor rectificado respecto lo expuesto en el ejercicio 2023.

Horas de absentismo

DIVISIÓN	HORAS	
	2024	2023
CONSTRUCCIÓN	16.528	13.176
INDUSTRIAL	15.824	13.184
TURISMO	136.594	112.629
REAL ESTATE	3.792	4.344
OTROS	1.560	1.848
TOTAL	174.302	145.181

4.3.2 Integración para las personas con discapacidad

Grupo Satocan garantiza el cumplimiento de la cuota legal de contratación de personas con discapacidad, como parte de su compromiso con una gestión responsable y socialmente inclusiva. Se mantiene una colaboración continuada con la Asociación Síndrome de Down de Las Palmas, facilitando la incorporación al entorno laboral de personas pertenecientes a este colectivo.

Esta relación, además de promover oportunidades reales de empleo, fortalece la apuesta del Grupo por un entorno de trabajo inclusivo, donde se valora la diversidad y se fomenta la igualdad de oportunidades. Las políticas de selección y contratación están orientadas a asegurar condiciones equitativas que favorezcan la participación activa de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

GRADO DE DISCAPACIDAD	DIVISIONES	2024	2023
33% - 50%	CONSTRUCCIÓN	2	1
	INDUSTRIAL	1	1
	TURISMO	9	8
	OTROS	2	0
50% - 70%	CONSTRUCCIÓN	2	2
	TURISMO	1	1
TOTAL		17	13

4.4 Igualdad

Se promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos que la dificultan. Para ello, se desarrollan políticas activas que garantizan este principio en ámbitos como la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales.

Asimismo, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, fomentando una corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres, en línea con lo establecido por la legislación vigente.

El Grupo mantiene su compromiso con prácticas de contratación responsables, basadas en procesos públicos, transparentes y orientados al mérito, tal como se recoge en su Código Ético. Esto se complementa con el apoyo a políticas públicas que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades a lo largo de la carrera profesional.

Actualmente, se dispone de planes de igualdad en todas aquellas sociedades donde su implantación es exigida por la normativa vigente, con objetivos específicos orientados a garantizar la equidad en el entorno laboral y avanzar en la igualdad de oportunidades.



Plan de Igualdad: SATOCAN S.A.



Plan de Igualdad: CANARY CONCRETE S.A.



Plan de Igualdad: SALOBRE GOLF HOTELES S.A.



Plan de Igualdad: MARINA SUITES TURÍSTICO S.L.



Compromisos de los Planes de Igualdad

- A. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- B. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- C. Prevenir la discriminación laboral por razón de género, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. En su caso, canalizar y resolver los casos que se produzcan.

- D.** Reforzar la política de RSC, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades, favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las empleados/as.
- E.** Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos, garantizando la transparencia de todos los procesos.
- F.** Concienciar y formar a todos los niveles de la organización en los temas anteriormente citados

Medidas relativas a igualdad implementadas

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos en los Planes de Igualdad, Grupo Satocan continúa aplicando medidas de carácter transversal en las distintas áreas de gestión,

ACTUACIONES EN POS DE LA IGUALDAD

Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas, para los diferentes puestos de trabajo.

Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

Normas de cobertura de vacantes que garanticen que los criterios de promoción no resulten en ningún caso discriminatorios para ningún trabajador.

Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos, de la organización.

Revisión de los tipos de contratos para asegurar que no existe ninguna discriminación.

Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

Formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos intermedios, personal de selección, así como a todos aquellos/as que tengan competencias en la aplicación de los planes de igualdad. Un ejemplo de ello, y como continuación del ejercicio anterior, es la formación *Construyendo una sociedad inclusiva*.

4.4.1 Lucha contra el acoso

Grupo Satocan mantiene una cultura de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral, en defensa de la dignidad y el bienestar de todas las personas que integran la organización. Para ello, se han implantado protocolos específicos de actuación que contemplan mecanismos de prevención, sensibilización y formación, así como canales confidenciales de denuncia y procedimientos claros para la gestión de reclamaciones, garantizando la protección de las personas afectadas y el respeto a los marcos legales vigentes y principios fundamentales en el ámbito del trabajo.

En 2024, y con el objetivo de reforzar las acciones formativas en materia de prevención y sensibilización, se impartió la formación *Prevención del acoso sexual y por razón de género*, en colaboración con la Mutua Asepeyo. Esta iniciativa contribuye a consolidar un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario en todas las sociedades del Grupo.

Compromisos ante la lucha contra el acoso

- A.** Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido de los protocolos de acoso y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad.
- B.** Integrar en la gestión de Recursos Humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso.
- C.** Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias.
- D.** Establecer cauces de denuncias de dichos comportamientos, disponiendo de los procedimientos adecuados.
- E.** Proteger a las personas de las posibles represalias a las denuncias.
- F.** Proporcionar la ayuda necesaria a la víctima.
- G.** Adoptar medidas disciplinarias contra los acosadores y contra quién presente falsas denuncias.



4.5 Cadena de suministro

La gestión responsable de la cadena de suministro sigue siendo un eje estratégico para Grupo Satocan, no solo desde una perspectiva operativa, sino también como herramienta de impacto positivo en el entorno en el que desarrolla su actividad. En este sentido, el Grupo refuerza su compromiso con el desarrollo socioeconómico de Canarias, priorizando de forma activa la contratación de proveedores locales e insulares siempre que sea viable, como forma de fomentar el empleo, la economía circular y el arraigo territorial.

La selección de proveedores incorpora criterios que trascienden lo económico, integrando principios de sostenibilidad social, ambiental, ética y cultural. Así, los procesos de compra tienen en cuenta no solo el coste, la calidad o los plazos, sino también el impacto que dichas decisiones generan a corto y largo plazo en la comunidad y el medioambiente.

En colaboración con proveedores, socios y clientes, Grupo Satocan continúa avanzando en la reducción de impactos negativos asociados al ciclo de vida de productos y servicios, desde la producción hasta su eliminación. Para ello, impulsa un modelo de mejora continua que integra buenas prácticas sostenibles ya consolidadas en el Grupo, como la planificación responsable en la adquisición de bienes y servicios como instrumento clave del desarrollo sostenible, la preferencia por productos respetuosos con el medio ambiente, solidarios, éticos y/o procedentes del comercio justo, el fomento de relaciones duraderas con proveedores para facilitar procesos de evaluación en responsabilidad social y ambiental, así como el incremento en la compra de alimentos y bebidas producidos localmente en Canarias.

4.5.1 Prioridad al suministro local

En coherencia con este enfoque, Grupo Satocan monitoriza y analiza de forma periódica el volumen de compras realizadas a proveedores locales (insulares), con el objetivo de evaluar el grado de contribución al desarrollo económico del entorno y detectar oportunidades de mejora en la gestión de la cadena de suministro. A continuación, se presenta un resumen del volumen de compras a proveedores locales durante el ejercicio 2024.

PROVEEDOR (I)	VOLUMEN DE COMPRAS (%)
Local	73,21
No local	26,79

(I) Se considera proveedor local aquel cuya sede principal u origen se encuentra en el ámbito insular. Por el contrario, se clasifican como no locales los proveedores de origen peninsular o internacional.

Si bien Grupo Satocan mantiene el principio de priorizar el suministro local siempre que sea viable, existen determinadas limitaciones asociadas a la disponibilidad del mercado insular, especialmente en el ámbito industrial. Esta situación se refleja particularmente en categorías clave como la compra de cemento y aditivos, que representan una parte significativa del volumen de compras. En estos casos, si bien los productos son de origen peninsular, se adquieren a través de proveedores con sede y presencia operativa en Canarias, lo que permite mantener una relación cercana, agilizar la logística y favorecer la economía regional dentro de lo posible.

4.5.2 Gestión de proveedores críticos

La administración de la cadena de suministro se fundamenta en la evaluación de los riesgos inherentes a la subcontratación de servicios o al abastecimiento de productos, con especial atención en aquellas relaciones que puedan afectar la continuidad operativa, el cumplimiento normativo o la reputación de Grupo Satocan.

En el área de industrial y construcción, como parte del sistema de gestión integral, se identifican a los proveedores críticos, definidos como aquellos que pueden generar impactos relevantes por su volumen de actividad, su especialización técnica, o por los riesgos legales, operativos o reputacionales asociados. Estos proveedores son sometidos a una evaluación sistemática que considera aspectos como la calidad del producto o servicio, el precio, los plazos de ejecución o disponibilidad del material, cumplimiento ambiental y en prevención de riesgos laborales, así como la existencia de certificaciones como las normas ISO. Según los resultados obtenidos, los proveedores se clasifican como aprobados o no aprobados. Anualmente se revisa este registro, y si un proveedor aprobado no presenta no conformidades durante el período, mantiene su estatus.

Durante 2024, y en el contexto del diseño de la estrategia de proveedores sostenibles en proceso, se ha realizado un ejercicio de identificación de proveedores críticos en el resto de áreas del Grupo. Esta iniciativa busca extender este enfoque de análisis y seguimiento a todas las unidades de negocio, permitiendo consolidar una visión integral del riesgo en la cadena de suministro y sentar las bases para una gestión más homogénea y responsable.

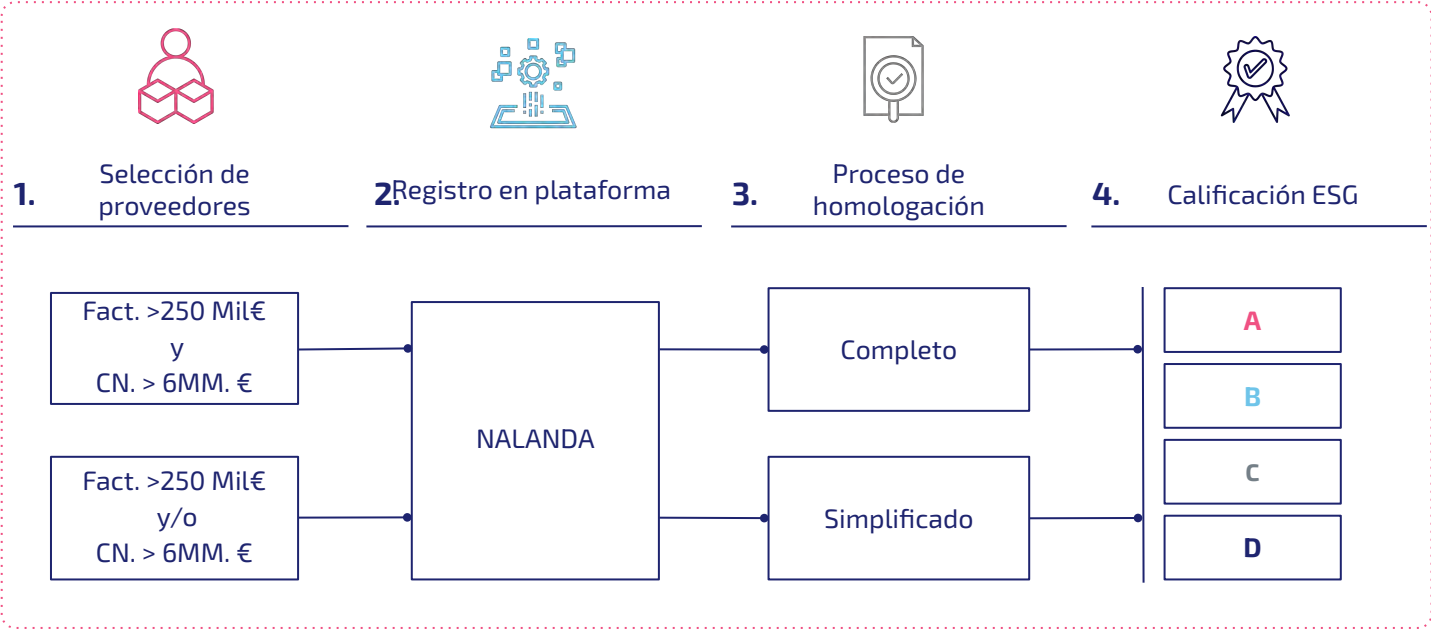
4.5.3 Homologación ESG de proveedores

Con el propósito de avanzar en la integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la gestión de la cadena de suministro, Grupo Satocan continúa consolidando el sistema de homologación de proveedores a través de la plataforma Nalanda, seleccionada a finales de 2022 como herramienta clave para estandarizar procesos de evaluación y seguimiento en esta materia.

Durante 2024, se ha dado continuidad al procedimiento, que permite realizar un control estructurado del desempeño ESG de los proveedores, basado en criterios objetivos vinculados al volumen de facturación y nivel de actividad comercial con el Grupo. A partir de esta segmentación, se establecen distintos niveles de exigencia documental y requisitos específicos que los proveedores deben completar como parte del proceso de homologación.

La plataforma verifica la validez y actualización de la documentación presentada, contrastando su cumplimiento con los estándares legales aplicables y los criterios internos definidos por Grupo Satocan. La evaluación asigna una puntuación diferenciada para cada requisito, ponderada según su relevancia, lo que permite clasificar a los proveedores en las categorías A, B, C o D, siendo la categoría A la que refleja el mayor nivel de cumplimiento en materia ESG.

Esquema de homologación ESG



4.5.4. Desarrollando la Estrategia de proveedores ESG

Durante 2024, Grupo Satocan ha continuado avanzando en el diseño de su Estrategia de Proveedores Sostenibles ESG, iniciada a finales de 2023 como respuesta a los resultados aún limitados en la tasa de participación y homologación de proveedores. Esta estrategia tiene como objetivo fortalecer la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la cadena de suministro, alineándose con las crecientes exigencias normativas y con los compromisos internos en materia de sostenibilidad.

Uno de los primeros pasos ha sido la identificación de proveedores críticos en aquellas áreas donde previamente no se había realizado este análisis, con el fin de aplicar un enfoque más homogéneo en la evaluación y seguimiento de riesgos ESG. Este ejercicio permitirá establecer prioridades, adaptar requisitos según tipología de proveedor y reforzar la trazabilidad de la información.

La estrategia sigue en proceso de desarrollo, con una visión de mejora continua que permitirá avanzar hacia una gestión más eficaz, responsable y alineada con las futuras obligaciones regulatorias, incluyendo la actualización progresiva de la política de compras y los procedimientos de homologación.



4.6 Seguridad y calidad del servicio

La protección de la salud y la seguridad de los clientes, así como con la prestación de servicios bajo criterios exigentes de calidad, es una prioridad máxima del Grupo. Dada la naturaleza directa de la relación con los usuarios en sectores como el turismo, construcción e industrial, estas divisiones reciben una atención prioritaria en la aplicación de protocolos y controles orientados a garantizar una experiencia segura, satisfactoria y conforme a los estándares establecidos.

División de Construcción: solvencia y aseguramiento técnico

La división de Construcción de Grupo Satocan opera bajo un Sistema de Gestión Integral que incluye una sección específica dedicada a la calidad, certificada conforme a la norma ISO 9001 y aplicable a todas sus actividades. Como parte de este sistema, en cada obra se implementa un Plan de Aseguramiento de la Calidad (PAC), que recoge la documentación técnica necesaria para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos, así como el control y seguimiento sistemático de los procesos constructivos.

El PAC contempla varios elementos fundamentales. Entre ellos, el plan de ensayos, que agrupa todas las inspecciones y pruebas previstas a realizar por laboratorios o empresas de control, tanto en fase de proyecto como de ejecución. Asimismo, se exige la acreditación documental de los materiales empleados, incluyendo certificados de calidad, documentos de idoneidad técnica (DITEs), fichas técnicas o declaraciones de conformidad, además de la inspección del material a su recepción y antes de su puesta en obra.

También se verifica el estado de calibración de los equipos de inspección y medición que inciden directamente en la calidad de ejecución, ya sean propios o alquilados. Finalmente, se realiza un control técnico exhaustivo de la ejecución mediante Programas de Puntos de Inspección (PPI), validados por la Dirección de Obra, que definen los parámetros a revisar en cada fase del proyecto, desde requisitos geométricos y físicos, hasta aspectos de seguridad, salud y medio ambiente. Este sistema garantiza la trazabilidad, el cumplimiento normativo y la calidad constructiva.

División de Industrial: control de calidad y garantía de producto

El área Industrial también opera bajo un Sistema Integrado de Gestión que incorpora una sección específica de calidad certificada conforme a la norma ISO 9001. Este marco garantiza una gestión sistemática y rigurosa de los procesos de producción, asegurando la conformidad con los requisitos técnicos y normativos aplicables al sector.

Todos los productos fabricados en esta división cuentan con el marcado CE, lo que certifica su cumplimiento con las especificaciones europeas en materia de seguridad, prestaciones y fiabilidad. Para ello, se llevan a cabo controles sistemáticos que incluyen ensayos de calidad de materias primas, comprobaciones de resistencia y durabilidad en hormigones y morteros, así como verificación de granulometría y propiedades físicas de los áridos.

La operativa diaria se refuerza con programas de mantenimiento preventivo aplicados a las instalaciones y maquinaria crítica, asegurando tanto la continuidad del proceso productivo como la calidad final del producto. Este enfoque, basado en la mejora continua, permite ofrecer soluciones técnicas consistentes, trazables y adaptadas a las exigencias del mercado de la construcción.

Turismo: mantenimiento, seguridad técnica y alimentaria

En el ámbito turístico, la calidad del servicio y la seguridad de los clientes se sustentan en tres pilares clave: el mantenimiento preventivo, la gestión sistemática de las OCAS (Observaciones, Controles y Acciones de Seguimiento) y las medidas implantadas en materia de Seguridad Alimentaria.

El mantenimiento preventivo se aplica de forma estructurada en las instalaciones turísticas del Grupo, abarcando sistemas críticos como grupos electrógenos, estaciones transformadoras, campanas de extracción, sistemas de protección contra incendios, climatización, cámaras frigoríficas, habitaciones y áreas de bienestar (piscinas y jacuzzi). Estas actuaciones incluyen puestas en marcha periódicas, mantenimientos mensuales, trimestrales o semestrales, y revisiones técnicas anuales, ya sean internas o realizadas por empresas especializadas, con el objetivo de preservar la eficiencia operativa, la seguridad técnica y la durabilidad de los equipos.

En paralelo, los Organismos de Control Autorizado (OCAS) realizan inspecciones reglamentarias conforme a la normativa aplicable, como las revisiones de instalaciones eléctricas de baja tensión (cada 5 años), de media tensión y centros de transformación (cada 2 años), así como la inspección de ascensores con la misma periodicidad.

Respecto a la Seguridad Alimentaria, todas las entidades turísticas del Grupo cuentan con el acompañamiento técnico de HS Consulting, firma especializada que proporciona asesoramiento en higiene alimentaria, prevención de legionelosis y control de piscinas. Esta asistencia se articula mediante un calendario de actividades planificado y se basa en la normativa nacional y autonómica, así como en estándares internacionales. El seguimiento, la gestión documental y la trazabilidad de las actuaciones se centralizan en una plataforma digital, que permite una supervisión continua y eficaz.

En coherencia con este enfoque, el área de Turismo dispone de una política específica de calidad. Esta refuerza y complementa las directrices generales, asegurando que los criterios de excelencia, mejora continua y satisfacción del cliente estén plenamente integrados en la gestión operativa de cada instalación.

4.6.1 Canales de comunicación

Conocer la percepción de los clientes es clave para Grupo Satocan, que dispone de diversos canales de comunicación directa para recoger opiniones, sugerencias e incidencias de forma ágil y estructurada. Entre ellos, destacan las páginas web corporativas y divisionales, que actúan como canal central de información, consulta y retroalimentación.

En particular, la web transversal del Grupo integra contenidos de todas las áreas de negocio, así como información sobre la Fundación Junguel Sanjuan y sostenibilidad ESG, reforzando la transparencia y facilitando una visión global y accesible de la organización.



Página Web de Grupo Satocan

					
CANAL DE COMUNICACIÓN	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIAL	TURISMO	REAL ESTATE	D. DE NEGOCIO
Páginas web corporativas y divisionales	●	●	●	●	●
Redes sociales corporativas	●	●	●	●	
Encuestas de satisfacción al cliente	●	●	●	●	
Atención presencial (recepción en oficinas, hoteles...)	●	●	●	●	

4.6.2 Quejas y reclamaciones

La gestión de quejas y reclamaciones se circunscribe a la división turística, principal ámbito que mantiene una interacción directa, constante y diaria con clientes finales en las recepciones de las entidades alojativas. Esta relación cercana con los usuarios hace imprescindible un sistema eficaz de atención, seguimiento y resolución de incidencias, como parte integral del compromiso con la calidad del servicio y la experiencia del cliente.

AÑO	Nº INCIDENCIAS
2024	968
2023	982

El índice de incidencias se situó en un 1,3% sobre el total de servicios prestados, lo que representa un valor notablemente bajo, reflejo del alto nivel de satisfacción alcanzado y de la eficiencia en los procesos de respuesta y resolución.

Las tipologías más frecuentes están relacionadas con ruido, averías puntuales y aspectos de confort en habitaciones o zonas comunes. La resolución de las quejas se gestiona inicialmente desde el propio departamento que ha recibido la queja. En ese momento, se rellena un formulario con los detalles de la incidencia/queja. Este pequeño informe está automatizado para el envío a los correos de todos los jefes de departamento y Dirección de los hoteles. De esta forma, todo el personal está informado sobre la incidencia para poder resolverla y prevenir futuras quejas con el mismo cliente. Este enfoque garantiza una respuesta rápida, coordinada y orientada a la mejora continua.

Si bien muchas reclamaciones se resuelven mediante atención personalizada y diálogo directo con el cliente, en algunos casos se aplican medidas compensatorias, como mejoras en la estancia (upgrade de habitación), detalles de cortesía o invitaciones especiales y en última instancia compensaciones económicas, mediante la retirada de cargos en cuenta o devoluciones de pagos efectuados. Todo ello con el objetivo de restablecer la satisfacción del cliente y reforzar su confianza en el servicio.

Durante el ejercicio 2024, la totalidad de las incidencias acaecidas fueron resueltas de forma favorable, confirmando la eficacia de nuestros protocolos y el compromiso con la satisfacción del cliente.



05. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

1. Protección de los Derechos Humanos



5.1 Protección de los Derechos Humanos

En 2024, Grupo Satocan formalizó su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reforzando su compromiso con los principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Esta adhesión complementa las acciones ya implementadas por el Grupo y consolida su voluntad de actuar conforme a estándares internacionales de conducta empresarial responsable.

El respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales se mantiene como un eje transversal en todas las áreas de actividad, en coherencia con la cultura corporativa y los principios éticos que rigen el funcionamiento del Grupo. Dado el ámbito geográfico en el que opera, los impactos potenciales se centran principalmente en el entorno laboral. En este sentido, Satocan dispone de un Código Ético que establece medidas para prevenir, respetar y remediar posibles vulneraciones de derechos, garantizando así un marco de actuación alineado con los compromisos adquiridos (más información en sección [1.2 Estructura de gobernanza, principios éticos y de sostenibilidad, pág 7](#)).

COMPROMISOS Y MEDIDAS EN POS DE LA PROTECCIÓN DE LOS DD. HH.

Respetamos la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva: Todos los trabajadores tienen derecho a constituir y afiliarse a sindicatos según su propia elección
El empleo es elegido libremente
En todo lugar de trabajo se promueve la dotación de unas instalaciones adecuadas para la prestación del trabajo
No discriminamos en el empleo: Todos los trabajadores tendrán igualdad de oportunidades y de trato sin consideración de su origen étnico, género, religión, opinión política, nacionalidad y origen social
Se pagan salarios suficientes para vivir: Los trabajadores reciben salarios, al menos, al nivel de la legislación nacional o los convenios colectivos aplicables
Las horas de trabajo no son excesivas: las horas de trabajo están de acuerdo a la legislación nacional y los convenios colectivos. Según los anteriores, se otorgan los descansos semanales correspondientes
Se proporciona un ambiente de trabajo seguro y sano
No se utiliza el trabajo infantil
Se ponen los medios para contribuir al aprendizaje y formación de los empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias
Relación de trabajo: se respetan las obligaciones hacia los empleados establecidas por las leyes y normas del trabajo y la seguridad social

Grupo Satocan mantiene activo su canal de denuncias, accesible para todos los empleados, directivos y, en su caso, proveedores, como vía formal para comunicar de forma segura cualquier conducta irregular, incumplimiento normativo o actuación contraria a los principios éticos y legales del Grupo. Este canal, gestionado por los órganos competentes en materia de cumplimiento, permite la presentación de comunicaciones de forma anónima, garantizando la confidencialidad mediante herramientas informáticas con altos estándares de protección.

Durante el ejercicio 2024, al igual que en los años anteriores, no se han registrado denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos humanos ni casos de discriminación. Esto refuerza el compromiso del Grupo con una cultura de integridad, respeto y prevención de riesgos éticos y sociales en todas sus operaciones.



06. TRANSPARENCIA COMO PRINCIPIO RECTOR

1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
3. Transparencia fiscal

6.3.1 Enfoque fiscal

6.3.2 Control tributario y control de riesgo

6.3.3 Valor distribuido y retornos sociales

6.3.4 Portal de transparencia

6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

En cumplimiento del artículo 31 bis del Código Penal, Grupo Satocan mantiene implantado un Manual de Prevención de Riesgos Penales, como parte de su compromiso con una gestión ética y conforme a la legalidad. Este manual recoge un modelo de organización y control que permite prevenir, detectar y actuar frente a posibles conductas delictivas en el seno de la organización.

El sistema incluye la identificación de riesgos penales relevantes, como la comisión de actos de corrupción o soborno, así como el diseño e implementación de controles internos, políticas y procedimientos específicos. Se contempla también un modelo de gestión de recursos financieros, el uso del canal ético de denuncias, un régimen disciplinario aplicable ante incumplimientos, y un mecanismo de supervisión y revisión periódica que garantiza la eficacia del sistema y su adaptación a posibles cambios normativos o estructurales.

MEDIDAS ANTE LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO IMPLEMENTADAS

Desarrollo de un Protocolo, en el ámbito de la actividad de la Construcción, que recoge el procedimiento para concurrir a subastas y concursos públicos, la homologación de la selección de proveedores, niveles de aprobación de los precios de ofertas técnicas y política de regalos.

Igualmente, además de Construcción, existen Protocolos para las diversas unidades de negocio y departamentos, en particular, Inmobiliaria, Turismo, Industrial, Tecnología y Recursos Humanos.

Aprobación de un Código Ético (más información en sección **1.2. Estructura de gobernanza, principios éticos y de sostenibilidad, pág 7**), publicado a través de su inserción en la página web, debidamente comunicado a todos los trabajadores de la empresa, que tiene como finalidad prevenir la comisión de comportamientos delictivos y cualquier comportamiento ilícito por las personas obligadas por el mismo en el desempeño de sus funciones, estableciendo los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento, que desarrolla en un apartado específico titulado "*Rechazo a la corrupción en todas sus formas*" las conductas prohibidas referentes a esta materia.

Implementación de un canal de denuncias, denominado "*Buzón ético Grupo Satocan*", así como también "*denuncias compliance*" disponible en la página web, a través del cual, empleados, directivos y colaboradores, pueden poner en conocimiento del Compliance Officer, de forma totalmente anónima, cualquier acto que pueda suponer una regularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética y la legalidad. El canal de denuncias ha sido adaptado a la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Durante el ejercicio 2024 y 2023, no se ha recibido ninguna denuncia a través de este canal.

MEDIDAS ANTE LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO IMPLEMENTADAS

Se ha destinado recursos financieros para la adopción de todas estas medidas, mediante el nombramiento y dotación económica para el Compliance Officer, así como para la formación tanto de éste como de otra persona perteneciente al Departamento Legal, para la realización de un Master en materia de Compliance. Asimismo, con carácter anual, se realizan cursos de formación para empleados, impartidos por entidades externas, en materia tanto de compliance como de blanqueo de capitales.

Desde 2022 se finalizaron los trabajos de Auditoría acerca de la implantación del programa de Compliance, por parte de la entidad European Quality Assurance S.L. (EQA S.L.), la cual tras el correspondiente proceso auditor verifica el cumplimiento de todos los requisitos legales, procediendo a emitir el correspondiente Informe SIN REPAROS, y declarando que el sistema de compliance cumple la normativa aplicable, expidiendo a tal fin el correspondiente Certificado de Conformidad.

6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Grupo Satocan, como sujeto obligado por la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, contrata los servicios de un experto independiente para someter a examen anual las medidas de control interno aplicadas en la materia por la organización.

En concreto, anualmente se realiza la auditoría de Prevención del Blanqueo de Capitales, que tiene como objetivo examinar las medidas de control interno existentes, valorar su eficacia operativa y proponer, en su caso, mejoras.

Como consecuencia de lo anterior y en cumplimiento con la Normativa legal vigente, suscribió el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales, que recoge una serie de normas y procedimientos que garantizan el cumplimiento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, así como el de los principios derivados de las Recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (SEPBLAC), de la OCDE y Directivas Comunitarias.

El Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales contiene la designación del representante ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión (SEPBLAC), vigente actualmente.

Desde 2022, el Órgano de administración de Grupo Satocan actualizó el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales, con el fin de adaptarlo a las circunstancias y volumen de ventas, elaborar un Protocolo interno que recoja las obligaciones de cada departamento en materia de Blanqueo de Capitales y crear un Órgano de Cumplimiento Interno, cuyas funciones son la aplicación de las políticas y procedimientos de prevención.

El órgano de control interno está compuesto por tres miembros: un representante del Departamento Financiero, del Departamento Legal y por el Departamento de Inmobiliario, que reporta semestralmente las incidencias jurídicas que sean obligadas o recomendadas y con una periodicidad anual para las reuniones. Dicho órgano reporta e informa de cualquier incidencia al Órgano de Administración de Grupo Satocan.

6.3 Transparencia fiscal

6.3.1 Enfoque fiscal

Los principios fundamentales del enfoque fiscal de Grupo Satocan son los siguientes:

- A.** Cumplimiento normativo y gestión fiscal responsable.
- B.** Relaciones cooperativas con las administraciones tributarias y sistema de control.
- C.** Eficiencia fiscal y defensa eficaz de nuestras posiciones fiscales.

Estos principios se encuentran alineados con la visión, valores y estrategia de negocio a largo plazo, que establece como uno de sus objetivos mantener una actitud proactiva en la identificación, prevención y mitigación de riesgos financieros y no financieros, y el cumplimiento con la legislación y normativa vigente en todos los aspectos.

El sistema de control y control de riesgos fiscales recae sobre la Dirección general y la Dirección financiera del Grupo, que son los responsables de fijar la estrategia fiscal del mismo. La Dirección Financiera controla todos los riesgos fiscales inherentes a las actividades y procesos de Grupo Satocan, con el foco puesto en aquellos riesgos relacionados con inversiones, creación o adquisición de participación en otras entidades, operaciones de elevada cuantía y/o realizadas con consejeros o accionistas.

6.3.2 Control tributario y control de riesgo

En dependencia de la Dirección financiera, formando parte de dicho sistema de control, se incluye la función desarrollada por nuestro Departamento Fiscal, si bien cuenta con la participación y compromiso de todas las unidades de negocio, bajo la premisa de cumplimiento de la legislación tributaria aplicable.

El Grupo cuenta además con el asesoramiento fiscal de una consultoría de reconocido prestigio en éste área, la cual se encarga de analizar, supervisar y asesorar en todas las operaciones inherentes a las actividades del grupo, en cuanto al cumplimiento normativo y gestión fiscal responsable, eficaz y eficiente, así como de las relaciones con la administración tributaria.

Cabe señalar que toda la información fiscal se incluye en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo y en las Cuentas Anuales Individuales de cada una de las sociedades que lo integran, detallándose en la Nota Fiscal de la Memoria toda la información relevante, así como los principales litigios en materia tributaria. Esta nota permite ofrecer una visión clara y transparente de la posición fiscal del Grupo.

6.3.3 Valor distribuido y retornos sociales

		RESULTADOS (€)	
CATEGORÍA		2024	2023
Beneficios antes del Impuesto sobre Sociedades		34.516.861	38.051.168
Gasto por impuesto sobre beneficios		215.372	1.828.481
Subvenciones públicas recibidas		136.306	5.206.412
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Fundación Satocan Júnguel Sanjuán	487.661	325.505
	Otras	10.368	80.025
Patrocinios (iniciativas culturales, formativas, institucionales y deportivas, entre otras)		22.648	23.169

		IMPORTE DESTINADO (€)	
DIVISIÓN	ASOCIACIÓN	2024	2023
INDUSTRIAL	Asociación Nacional Española De Fabricantes De Hormigón Preparado	13.455	14.461
	Asociación Nacional De Fabricantes De Áridos	12.527	7.231
TURISMO	Asociación Nacional De Fabricantes De Morteros Y Sate	2.800	2.800
	Federación De Áridos	0	800
	Federación De Empresarios De Hostelería Y Turismo De Las Palmas	11.616	11.616
	Federación Canaria De Golf	7200	3.600
	Asociación Española De Campos De Golf	1.200	1.200
	Real Federación Española De Golf	918	3.211
	Asociación Española De Gerentes De Golf	300	300
	Asociación De Profesionales De Golf	270	270
	Asociación Española De Greenkeepers	369	168
CONSTRUCCIÓN	Asociación De Empresarios De La Construcción De Las Palmas	11.132	11.100
	Federación FEPECO	2.845	1.002
TOTAL		65.798	57.759

		IMPORTE DESTINADO (€)	
DIVISIÓN	ASOCIACIÓN	2024	2023
OTROS	Asociación Excelcan	11.745	11.745
	Asociación Para El Progreso De La Dirección	7.714,61	5.812
	Asociación De La Empresa Familiar De Canarias	6.600	2.300
	Entidad De Conservación Del Polígono Industrial De Arinaga	4.903	3.226
	Asociación De RRHH Gehocan	1.070	1.000
	Asociación Eólica Canaria	825	655
	Asociación Industrial De Canarias	300	300
	Asociación Española De Fundaciones	600	600
	Asociación Empresarial De El Sebadal	480	480
	Asociación De Empresarios De La Zona Industrial De Arinaga	385	420
	Real Sociedad Económica De Amigos Del País De Gran Canaria	2.300	300
	Asociación de Puertos Deportivos de Canarias	2.313	257
	Asociación EMERGE	4280	0
	Asociación Española Contra el Cáncer	2.156	0
	Asociación Canaria de Mujeres Científicas y Tecnológicas Wintech	1.200	0
	Asociación Notio	338	0
	Asociación Nacional de Empresas Náuticas	180	0
TOTAL		47.390	27.390

6.3.4 Portal de transparencia

El Portal de Transparencia de Grupo Satocan es una herramienta digital que centraliza el acceso público a información relevante sobre aquellas sociedades del Grupo que están sujetas a la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública de Canarias, por haber recibido subvenciones o ayudas públicas. A través de este espacio, se facilita la consulta de datos institucionales, económicos y organizativos, en cumplimiento de las obligaciones legales de publicidad activa. Esta plataforma contribuye a reforzar el compromiso del Grupo con la transparencia, la rendición de cuentas y la accesibilidad de la información para los grupos de interés.

En la última evaluación realizada por el Comisionado de Transparencia del Gobierno de Canarias, el portal obtuvo una puntuación promedio de 8,1 sobre 10 en el Índice de Transparencia de Canarias (ITCanarias) correspondiente al ejercicio 2024. A pesar de ser un resultado positivo, Grupo Satocan mantiene su voluntad de mejora continua y se compromete a seguir fortaleciendo sus mecanismos de publicación y actualización de información, con el objetivo de alcanzar los más altos estándares de transparencia y cumplimiento, conforme a los criterios establecidos por el Comisionado.



Portal de Transparencia



A vertical photograph on the left side of the page shows the lower legs and feet of two children standing on a wet, muddy surface. The child on the right is wearing a dark blue jacket, dark blue cargo pants, and a green and yellow rain boot with a black strap. The child on the left is wearing a red jacket, white and blue striped pants, and a blue rain boot. The background is a blurred outdoor setting.

07. LA FUNDACIÓN SATOCAN JÚNGUEL SANJUÁN

1. Creando valor compartido

7.1.2 Compromiso e impacto a lo largo de 18 años

2. Iniciativas sociales

3. Convocatoria de ayudas

4. Proyecto "Cucharas y lápices"

5. Torneo Benéfico de Golf "Fundación Júnguel Sanjuán"

7.1 Creando valor compartido

Grupo Satocan busca desarrollar su actividad creando valor compartido con los entornos en los que opera, actuando como motor de desarrollo económico y social. En este contexto, su Fundación Satocan Júnguel Sanjuán desempeña un papel crucial.

La Fundación Satocan nace a mediados del 2006, para continuar con la contribución que a lo largo de su historia ha realizado Grupo Satocan en la sociedad canaria. Centra principalmente su labor en impulsar proyectos e iniciativas sociales orientadas a mejorar la calidad de vida de los menores en situación de riesgo y vulnerabilidad.

Desde entonces, ha colaborado y apoyado la labor humana y solidaria que a través de diversos proyectos y acciones de índole social realizan numerosos colectivos y organizaciones sin ánimo de lucro.

“ **El futuro de cada niño comienza con una infancia que le permita soñar** ”



Fundación
Júnguel
Sanjuán
SATOCAN

Sección Web de la Fundación Satocan



7.1.2 Compromiso e impacto a lo largo de 18 Años

En este ejercicio, la Fundación Satocan Júnguel Sanjuan cumple 18 años de actividad ininterrumpida, reafirmando su compromiso con el desarrollo social, educativo y comunitario en Canarias. Desde su creación, ha impulsado acciones con un fuerte impacto en la mejora de las condiciones de vida de colectivos vulnerables, especialmente en el ámbito infantil y juvenil.

Durante 2024, la actividad de la Fundación se ha centrado en áreas clave como la acción social, el apoyo educativo y la colaboración con entidades del tercer sector. Entre sus principales iniciativas destacan el proyecto “Cucharas y Lápices”, el Torneo Benéfico de Golf y las convocatorias de ayudas a proyectos sociales, reforzando su propósito fundacional y su vínculo con la comunidad canaria.

A continuación, se presenta una síntesis de los principales indicadores de impacto, correspondientes tanto al ejercicio 2024 como al acumulado de los 18 años de actividad de la Fundación. Estos resultados se desglosan y desarrollan en los apartados siguientes del informe, organizados en torno a sus principales líneas de actuación: iniciativas sociales, convocatorias de ayudas, proyectos educativos y otras acciones relevantes.

PRINCIPALES INDICADORES DE IMPACTO	2024	2006 - 2024
Nº asociaciones beneficiarias	63	129
Nº proyectos beneficiados	54	334
Donaciones netas (MM€)	0,5	4,0



Garantizando una contribución social sostenida

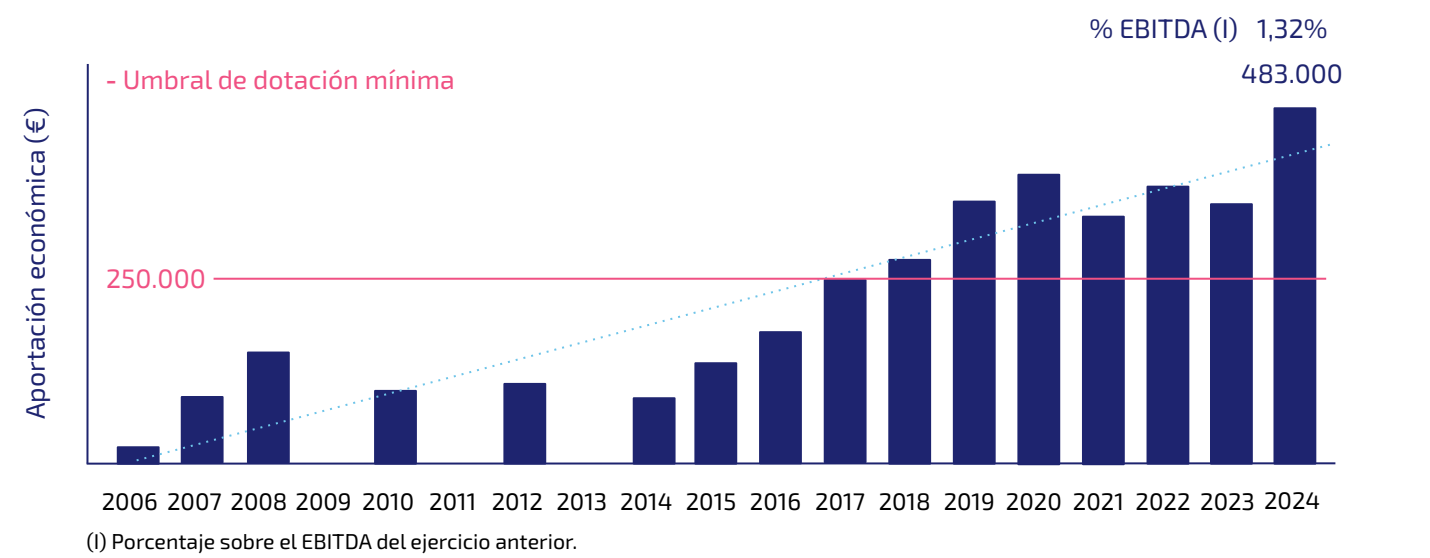
En 2024, la Fundación Satocan Junguel Sanjuan ha reforzado su modelo de contribución social mediante la formalización de un objetivo presupuestario vinculado directamente a los resultados económicos del Grupo. Este nuevo enfoque alinea el impacto de la Fundación con el éxito empresarial, garantizando al mismo tiempo la continuidad de su actividad incluso en contextos económicos adversos.

Concretamente, se ha establecido que el presupuesto anual de la Fundación, entendido como la suma de los costes de gestión y las donaciones netas a proyectos sociales, se situará entre el 1 % y el 2 % del EBITDA anual consolidado del Grupo. Esta fórmula permite dimensionar los recursos en función de la capacidad real del Grupo, manteniendo así una correlación entre valor económico generado y valor social aportado.

Adicionalmente, con el fin de asegurar un nivel mínimo de compromiso con la comunidad, se ha fijado un umbral de garantía: en ejercicios con resultado negativo, la Fundación mantendrá una

aportación mínima de 250.000 €, preservando su capacidad de actuación social en cualquier circunstancia. Este planteamiento dota al modelo de mayor previsibilidad y solidez, fortaleciendo su contribución al bien común de forma estructural.

Aportación económica de Grupo Satocan a la Fundación Júnguel Sanjuán



7.2 Iniciativas sociales

La Fundación Junguel Sanjuan actúa como vía para canalizar el compromiso solidario del equipo humano de Grupo Satocan a través de *Satocan People "Solidaria"*, impulsando diversas iniciativas sociales a lo largo del año con impacto directo en la comunidad. A través de estas acciones, se busca fomentar la concienciación social y promover una cultura de solidaridad activa.

SATOCAN PEOPLE "SOLIDARIA"



CAMP. DE RECOGIDA
DE ALIMENTOS



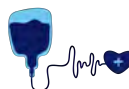
#GivingDay

GIVING DAY



Nómina
SOLIDARIA

NÓMINA SOLIDARIA



DONACIÓN DE SANGRE



SATOCAN GREEN
ROOTS

Campaña de Recogida de Alimentos

La Campaña de Navidad es una de las iniciativas solidarias más emblemáticas promovidas por la Fundación Satocan Júnguel Sanjuan, orientada a la recogida de alimentos no perecederos con destino a familias en situación de vulnerabilidad. Desde su primera edición en 2008, la campaña ha contado con la implicación activa de la Satocan People, así como con la colaboración de asociaciones y donantes externos, lo que ha permitido consolidar su impacto año tras año.

En 2024, se recogieron 13.044 kg de alimentos, alcanzando un acumulado total de 182.235 kg entregados desde el inicio de la campaña.

Giving Day

El Giving Day es una jornada solidaria anual en la que los empleados del Grupo dedican parte de su tiempo laboral a actividades de voluntariado en colaboración con entidades del Tercer Sector. Esta iniciativa refleja el compromiso personal y colectivo con causas sociales, promoviendo una cultura de solidaridad activa entre la plantilla.

En su octava edición, celebrada en diciembre de 2024, se desarrollaron dos jornadas de voluntariado junto al Banco de Alimentos de Las Palmas, contando con la participación de 35 empleados. Desde su puesta en marcha en 2017, la iniciativa ha sumado un total de 184 voluntarios.

Jornada de donación de sangre

La *Jornada Solidaria de Donación de Sangre* es una acción social que comenzó 2008 con el objetivo de facilitar y promover entre los empleados la donación voluntaria como gesto de compromiso con la salud colectiva. Se organiza en formato de jornadas periódicas dentro del entorno laboral, permitiendo compatibilizar la participación con la actividad profesional.

En 2024 se celebraron dos jornadas de dos días cada una, en los meses de marzo y noviembre, con un total de 60 extracciones realizadas. Desde su inicio, esta iniciativa ha permitido alcanzar un acumulado de 707 donaciones.

Nómina Solidaria

La *Nómina Solidaria* es una iniciativa puesta en marcha en 2018 que permite a los empleados del Grupo Satocan contribuir de forma voluntaria con una parte de su salario mensual para apoyar proyectos sociales. Los participantes no solo deciden la cuantía de su aportación, sino que también votan las entidades beneficiarias, promoviendo una participación activa y transparente en la asignación de los fondos.

En su séptima edición, correspondiente al ejercicio 2024, la iniciativa canalizó un total de 37.896 euros a favor de tres organizaciones: Asociación Iniciativas Humanas, Asociación Aftec y Asociación Asomasamen. Desde su inicio, la *Nómina Solidaria* ha recaudado un total acumulado de 209.030 euros, consolidándose como un instrumento eficaz de solidaridad sostenida en el tiempo.



Entrega de la recaudación de la Nómina Solidaria 2024 a las entidades beneficiarias

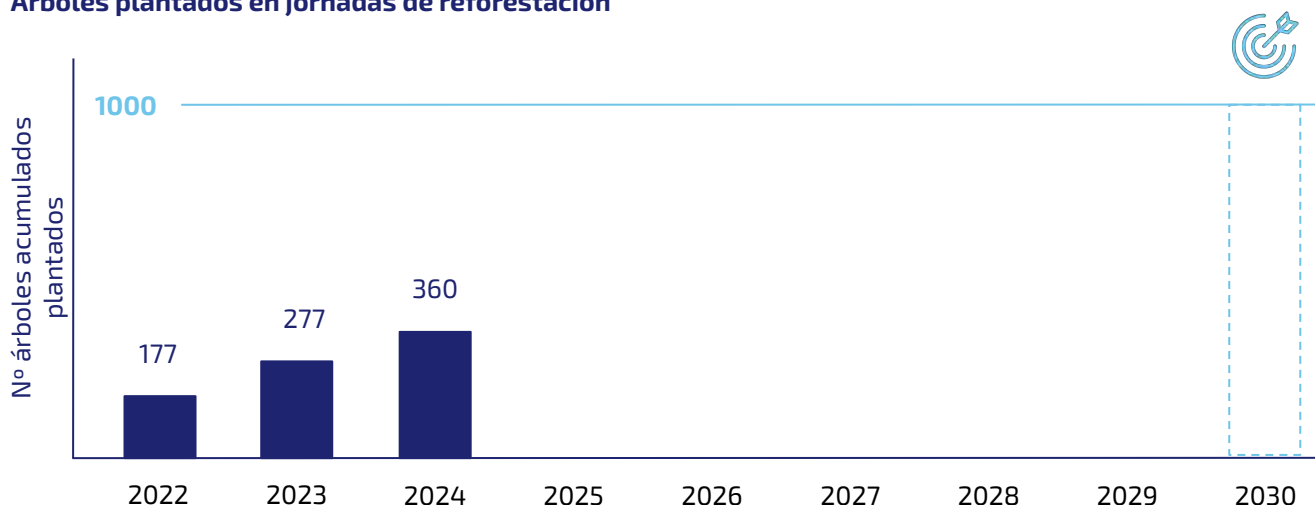
Satocan Green Roots

La iniciativa Satocan Green Roots, puesta en marcha en 2022 y formalizada en 2023, refleja el compromiso ambiental y participativo de la compañía a través de acciones de reforestación. El propósito es simbólico y directo: plantar tantos árboles como empleados del Grupo, contribuyendo así a la restauración de ecosistemas locales y al fortalecimiento de la conciencia ambiental entre la plantilla.

Dado el crecimiento continuo de la plantilla y el carácter dinámico del Grupo, lo anterior se ha traducido en plantar 1000 árboles para 2030 mediante jornadas de reforestación organizadas en entornos naturales del archipiélago.

En 2024 se celebró una jornada solidaria de reforestación y riego en el mes de noviembre, en la que se plantaron 83 ejemplares de especies endémicas. Con ello, el número total de árboles plantados desde 2022 asciende a 360.

Árboles plantados en jornadas de reforestación



7.3 Convocatoria de ayudas

La atención a la infancia y juventud en situación de vulnerabilidad constituye la razón de ser de la Fundación Junguel Sanjuan. En línea con este compromiso, la Fundación impulsa anualmente su Convocatoria de Ayudas a Proyectos de Acción Social, destinada a respaldar a entidades sin ánimo de lucro que desarrollan iniciativas orientadas al bienestar de menores en riesgo de exclusión social.

	VIII CONVOCATORIA (2024)	I-VIII CONVOCATORIA
Donaciones netas (€)	250.000	1.430.900
Nº proyectos beneficiados	39	193

VIII CONVOCATORIA DE AYUDAS SOCIALES

Infancia y Juventud

Proyectos beneficiados de la VIII Convocatoria de ayudas



Foto grupal con los representantes de las entidades beneficiarias de la VIII Convocatoria de Ayudas Sociales

Asimismo, la Fundación mantiene colaboraciones estables con otras entidades y proyectos de carácter social, como la Fundación Josep Carreras y la Fundación Alejandro Da Silva, con las que contribuye en el ámbito de la investigación y atención a personas con cáncer, en calidad de entidad socia. Entre las iniciativas apoyadas figuran también el Proyecto SUMA, las Becas Talento, Barrios Orquestados y el Proyecto A Todo Pulmón.

Además, a lo largo del año se facilita la entrega de bonos regalo de estancias en los hoteles del Grupo a diversas asociaciones, que los emplean como premios o incentivos en eventos solidarios ,como meriendas, bingos o torneos, destinados a la recaudación de fondos para la continuidad de su labor social.

Proyecto "1 Día en Salobre"

Desde 2019, la Fundación Satocan organiza la iniciativa Un Día en Salobre, dirigida a niños, niñas y jóvenes pertenecientes a entidades sociales colaboradoras. La jornada tiene lugar en las instalaciones del Salobre Hotel Resort & Serenity, donde los participantes recorren el campo de golf en buggies, reciben clases de iniciación, visitan el Jardín de Aloes, disfrutan de un picnic y concluyen con un almuerzo y obsequios conmemorativos. La actividad cuenta con el apoyo y dedicación del personal del complejo, que hace posible una experiencia cercana, enriquecedora y adaptada a los menores.

En 2024 participaron 52 menores, alcanzando un total acumulado de 227 desde el inicio del proyecto. En conjunto, han sido ya 15 las entidades sociales beneficiarias a lo largo de sus distintas ediciones.

7.4 Proyecto “Cucharas y Lápices”

El proyecto “Cucharas y Lápices”, uno de los programas sociales más consolidados y emblemáticos de la Fundación Satocan Júnguel Sanjuan, se puso en marcha de forma estructurada en 2013, tras el inicio de las primeras becas de comedor en 2009. Esta iniciativa nace con el propósito de garantizar el acceso equitativo a la educación de niños y niñas en edad escolar cuyas familias atraviesan situaciones de vulnerabilidad socioeconómica.

El programa ofrece apoyo directo en tres ámbitos esenciales para el desarrollo educativo en condiciones de igualdad: el acceso a material escolar, la dotación de libros de texto y la cobertura del servicio de comedor. Este último se considera especialmente relevante por su impacto positivo en la salud, el rendimiento académico y el bienestar general del alumnado, al asegurar una alimentación equilibrada y regular.

La Fundación desarrolla esta labor en estrecha colaboración con la dirección de los centros educativos, quienes identifican y priorizan los casos que requieren una intervención más urgente, garantizando así la eficacia y la asignación responsable de los recursos.

Desde 2021, y en respuesta al contexto social y económico, el proyecto ha ampliado su alcance para cubrir otras necesidades básicas que inciden directamente en la continuidad escolar, como la adquisición de gafas graduadas, bonos de transporte o uniformes escolares, registrando un crecimiento significativo en estas ayudas complementarias.



Cucharas y Lápices

“

Partimos de la base de que todos los niños y niñas merecen crecer sanos física e intelectualmente y tener las mismas oportunidades de futuro

”

	2024	2009 - 2024
Dotaciones económicas (€)	31.525	257.185
Nº alumnos/as beneficiados	700	7.187
Nº centros educativos beneficiados	26	49 (I)

(I) Centros educativos únicos (sin repetición)

7.5 Torneo benéfico de Golf “Fundación Júnguel Sanjuán”

Desde el año 2008, la Fundación Satocan organiza anualmente, en colaboración con Salobre Golf & Resort, el Torneo Benéfico de Golf “Fundación Júnguel Sanjuan”, una cita solidaria consolidada en el calendario del Grupo.

El propósito principal del evento es recaudar fondos para proyectos orientados al bienestar de niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad, al tiempo que se da visibilidad a estas iniciativas entre los participantes, fomentando su implicación y colaboración para hacerlas posibles.

En el ejercicio 2024 se celebró la XVI edición del torneo, logrando una recaudación de 56.000 €, destinados íntegramente a la Asociación Jáslem, una entidad educativa y formativa que presta apoyo a personas con síndrome de Down y otras discapacidades, promoviendo su inclusión, autonomía y desarrollo personal a través de programas especializados adaptados a sus necesidades.

	XVI EDICIÓN (2024)	I - XVI EDICIÓN
Dotación económica (€)	56.000	685.371
Nº empresas participantes	39	40 (I)

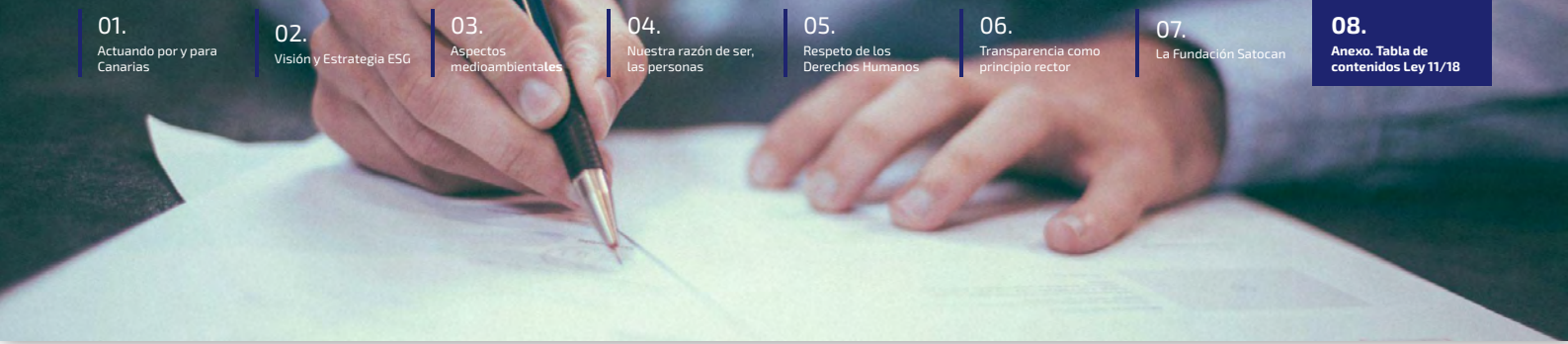
(I) Promedio anual de empresas participantes





08. ANEXO. TABLA DE CONTENIDOS LEY 11/18

1. Contenidos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI



8.1 Contenidos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI

A continuación se detallan las cuestiones requeridas por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad y el criterio de reporting utilizado conforme los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI).

			CRITERIO DE REPORTING
INFO. SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	MATERIALIDAD	TÍTULO DEL APARTADO	GRI V.2021 (si no se indica lo contrario)
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	1.1 Conociendo a Grupo Satocan 1.2 Estructura de Gobernanza, principios éticos y de sostenibilidad	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	1.1 Conociendo a Grupo Satocan	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	2.1 SATOCAN ESG	GRI 2-6
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	1.3 Creciendo en un panorama global complejo	GRI 2-6
Marco de reporting utilizado	Material	Introducción y alcance del informe	GRI 1
Principio de materialidad	Material	1.4 Grupos de interés 1.5 Análisis de materialidad	GRI 3-1 a) GRI 3-2
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultado de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	Material	3.1 Gestión ambiental	GRI 3-3
Información detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	3.1 Gestión ambiental	GRI 2-23 a) GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3.1 Gestión ambiental	GRI 3-3

			CRITERIO DE REPORTING
INFO. SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	MATERIALIDAD	TÍTULO DEL APARTADO	GRI V.2021 (si no se indica lo contrario)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3.1 Gestión ambiental	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	3.1 Gestión ambiental 3.7 Cumplimiento ambiental	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	Material	3.1 Gestión ambiental	GRI 2-23 a) GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	3.1 Gestión ambiental	GRI 3-3
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	3.3. Contaminación	GRI 3-3 GRI 305-7 a) vi
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3.4 Economía circular	GRI 306-2 a) (2020) GRI 306-3 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	3.5 Uso sostenible de recursos	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3.5 Uso sostenible de recursos	GRI 303-5 a) y b) (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	3.5 Uso sostenible de recursos	GRI 301-1 (2016)
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3.5 Uso sostenible de recursos	GRI 302-01 a), b), c), e) y g) (2016)
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3.5 Uso sostenible de recursos	GRI 3-3
Uso de energías renovables	Material	3.2 Cambio climático	GRI 302-01 b) (2016)
Cambio Climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	3.2 Cambio climático	GRI 305-1 a) GRI 305-2 a) GRI 305-3 a) (I)

			CRITERIO DE REPORTING
INFO. SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	MATERIALIDAD	TÍTULO DEL APARTADO	GRI V.2021 (si no se indica lo contrario)
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	3.2 Cambio climático	GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	3.2 Cambio climático	GRI 3-3 GRI 305-5 a)
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	3.6 Protección de la biodiversidad	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	3.6 Protección de la biodiversidad	GRI 304-1 a) i, iv (2016)
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultado de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	Material	2.1 SATOCAN ESG 2.2 Riesgos a los que nos enfrentamos 2.3 Control y gestión de riesgos	GRI 2-23 a) GRI 3-3
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 2-7 GRI 405-1 b) (2016)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 2-7
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 405-2 a) (2016)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 405-2 a) (2016)
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 3-3 GRI 405-2 a) (2016)
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 405-1 b) iii (2016)

			CRITERIO DE REPORTING
INFO. SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	MATERIALIDAD	TÍTULO DEL APARTADO	GRI V.2021 (si no se indica lo contrario)
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 403-9 a) (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 3-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4.2 Entorno laboral saludable y seguro	GRI 3-3 GRI 403-01 (2018) GRI 403-02 a) d) (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	4.2 Entorno laboral saludable y seguro	GRI 403-9 a) i, ii (2018) GRI 403-10 a) (2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 2-30 a)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	4.1 Nuestra Satocan People 4.2 Entorno laboral saludable y seguro	GRI 403-4 (2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 3-3 GRI 404-2 a) (2016)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	4.1 Nuestra Satocan People	GRI 404-1 a) ii (2016)
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.3 Indicadores de empleo	GRI 3-3 GRI 405-1 b) iii (2016)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4.4 Igualdad	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	4.4 Igualdad	GRI 3-3

			CRITERIO DE REPORTING
INFO. SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	MATERIALIDAD	TÍTULO DEL APARTADO	GRI V.2021 (si no se indica lo contrario)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4.4 Igualdad	GRI 3-3
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	5.1 Protección de los Derechos Humanos	GRI 2-23 a) GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	4.4 Igualdad 5.1 Protección de los Derechos Humanos	GRI 2-23 a) GRI 2-26 a) ii
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5.1 Protección de los Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 406-01 a)
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	4.1 Nuestra Satocan People 5.1 Protección de los Derechos Humanos	GRI 3-3
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	2.1 SATOCAN ESG 2.3 Control y gestión de riesgos	GRI 2-23 a) GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 a) GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 205-03 a) (2016)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 205-03 a) (2016)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	6.3 Transparencia fiscal	GRI 2-28
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	2.1 SATOCAN ESG	GRI 2-23 a) GRI 3-3

			CRITERIO DE REPORTING
INFO. SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	MATERIALIDAD	TÍTULO DEL APARTADO	GRI V.2021 (si no se indica lo contrario)
Compromiso con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	7.1 Creando valor compartido	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	7.1 Creando valor compartido	GRI 3-3 GRI 413-1 a) iv, vii
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	7.1 Creando valor compartido	GRI 3-3 GRI 413-1 a) iv, vii
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	7.1 Creando valor compartido	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	4.5 Cadena de suministro	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	4.5 Cadena de suministro	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	4.5 Cadena de suministro	GRI 2-6
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	4.6 Seguridad y calidad del servicio	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	4.6 Seguridad y calidad del servicio	GRI 2-25 b)
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	6.3 Transparencia fiscal	GRI 207-4 b) vi
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	6.3 Transparencia fiscal	GRI 207-4 b) ix
Las subvenciones públicas recibidas	Material	6.3 Transparencia fiscal	GRI 201-04 a)

DILIGENCIA DE FIRMA

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa mercantil vigente, el Administrador único Don Juan Miguel Sanjuán y Jover, de Grupo Satocan S.A. formula el día 31 de marzo de 2025, el informe de Estado de Información No Financiera de **Grupo Satocan S.A. y sociedades dependientes**, correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, que forma parte, aunque se presenta de forma separada, del Informe de Gestión consolidado de **Grupo Satocan S.A. y sociedades dependientes** correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 y por lo tanto es parte integrante del mismo.



D. Juan Miguel Sanjuán
Administrador único

An aerial photograph of a large white wind turbine under construction in a dry, desert-like environment. The turbine's three blades are spread out, and its tall tower is visible. To the left of the tower, there are several rows of solar panels laid out on the ground. Various construction vehicles, including trucks and a crane, are positioned around the base of the turbine. The overall scene depicts a large-scale renewable energy project in progress.

2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GRUPO SATOCAN S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

SATOCAN