



## Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

**SALCAI-UTINSA, S.A.**

relativa al estado consolidado de información no financiera

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2024

En Madrid a 7 de Abril 2025

Rafael García Meiro  
CEO



# AENOR

SALCAI-UTINSA, S.A. (en adelante la organización) con domicilio social en: Calle VIERA Y CLAVIJO, 34-36. 35002 - LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (LAS PALMAS), ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. 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, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de "enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad" exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 "Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

# AENOR

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

# AENOR

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

## CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA que se publica como documento incluido en el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no proporcione información fiel del desempeño de SALCAI-UTINSA, S.A y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

# **Salcai-Utinsa S.A. y sociedades dependientes.**

Estado de información no financiera  
Ejercicio 2024

(Anexo al informe de gestión)

## ÍNDICE

1.- ENTORNO EMPRESARIAL.....	3
2.-GESTIÓN DE RIESGOS.....	7
3.- MEDIO AMBIENTE.....	8
4.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	19
5.- RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS.- .....	40
6.-INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	41
7.-RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA en Salcai-Utinsa s.a.....	42
8.- RELACIONES CON LA SOCIEDAD.....	44
9.-PRIVACIDAD en Salcai-Utinsa s.a.....	47
10.-INFORMACIÓN FISCAL .....	48
11.-METODOLOGÍA EN LA ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO.....	48

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

## **1.- ENTORNO EMPRESARIAL.**

### **1.1.-Quienes somos.**

Salcai-Utinsa s.a. es la empresa responsable del servicio regular de transporte interurbano de viajeros en la isla de Gran Canaria. Nace en el año 2000, como consecuencia de la fusión entre las dos operadoras de transporte interurbanos existentes en la isla, SALCAI y UTINSA.

El resultado de esta fusión, es el de una entidad comprometida con la filosofía de la Gestión Ética y de Responsabilidad Social Empresarial.

Actualmente la Sociedad es titular de la concesión administrativa para la explotación del servicio público de transporte de viajeros, equipajes y encargos por carretera desde Las Palmas de Gran Canaria al sector sur y norte de la isla de Gran Canaria. Esta concesión fue adjudicada por un periodo que finaliza el 31 de diciembre de 2027.

El 94% del capital social pertenece a las personas trabajadoras con contrato indefinido. El hecho de que la mayoría de los trabajadores (todos a excepción de uno) formen parte del accionariado, convierte a Salcai-Utinsa s.a. en una empresa de economía social.

La dualidad socio-trabajador instiga la participación activa en la toma de decisiones, una mayor transparencia y provoca la igualdad de oportunidades entre todos.

Las instalaciones principales de Salcai-Utinsa s.a. son las oficinas centrales de Las Palmas de Gran Canaria, ubicadas en la calle Viera y Clavijo 34, donde se encuentran la mayoría de los departamentos de la entidad. Además cuenta con un Centro de Mantenimiento situado en la Carretera Lomo Cementerio s/n, término municipal de Telde. Por último, disfruta de cinco cocheras en los municipios de Las Palmas de Gran Canaria, Santa Lucía de Tirajana, San Mateo, San Bartolomé de Tirajana y la Aldea de San Nicolás, donde pernoctan los vehículos.

El domicilio social de Salcai-Utinsa s.a. se encuentra en la calle Viera y Clavijo, 34, 5º planta, en el término municipal de Las Palmas de Gran Canaria.

### **1.2.-Factores y tendencias de Salcai-Utinsa s.a.**

Salcai-Utinsa s.a., contabilizó 47.952.057 pasajeros y pasajeras en 2024, lo que supone un incremento del 14 % con respecto a 2023, pero además significa que el número de personas usuarias ha crecido más del doble en apenas tres años, con cifras récord en tres años consecutivos

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

### 1.3.-Estructura societaria de Salcai-Utinsa s.a.

Salcai-Utinsa s.a. es sociedad dominante de un Grupo, propietaria, directa o indirectamente de las siguientes sociedades:

Tabla 1: Estructura societaria

B35492784	Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	Prestación de servicios informáticos y enseñanza de los mismos.
B35330729	Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	Explotación, mantenimiento y conservación de estaciones de guaguas.
B35671569	Global Canaria de Inversiones, S.L.U.	Construcción, reparación y conservación de edificios.
B35518836	Guagua Plus, S.L.U.	Transporte de viajeros, equipajes y encargos y servicios.
B35878966	Inspección Técnica de Vehículos de Canarias, S.A. (sin actividad)	Inspección técnica de vehículos a motor y maquinaria industrial.
B35983758	Mimus Gestión Comercial, S.L.U.	Comercialización, distribución y venta de servicios.
B35513951	Red Canarios de Transportes Integrales, S.L. (TRANSRED)	Servicios de transporte y actividades complementarias.
A35604487	Salcai-Utinsa S.A. (GLOBAL)	Transporte interurbano regular de viajeros

La empresa matriz, desarrolla procesos de transparencia y de fomento de sus valores para que sean integrados en la gestión de cada una de las organizaciones. Con ello, se comparte un modelo de gestión responsable y se facilita la interacción entre las diferentes empresas, asegurando coherencia de la estrategia y aprovechando sinergias.

Las empresas que conforman el Grupo, tienen todas sus sedes en la provincia de Las Palmas.

### 1.4.-Consejo de Administración y Estructura funcional.

#### 1.4.1.-Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de Salcai-Utinsa s.a. constituye el órgano de supervisión de la actividad del Grupo Global.

Los accionistas de Salcai-Utinsa s.a. eligen a sus representantes mediante Junta General, en la que nombran a su Consejo de Administración, teniendo el Consejo facultades para proponer el equipo directivo que gestiona la empresa buscando la mejora continua.

El Consejo de la empresa matriz, está integrado por un total de 9 consejeros, ostentando actualmente el cargo de Consejero Delegado el Presidente de la empresa, D. Manuel Suárez Peñate y Vicepresidente Primero, D. Octavio Salvador González Guerra.

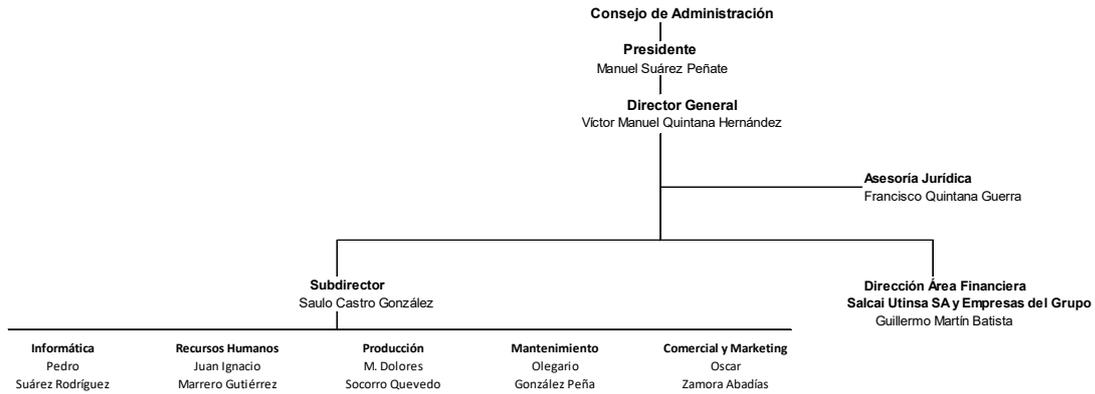
Los miembros del Consejo de Administración, fueron elegidos en la Junta General Extraordinaria de accionistas celebrada en segunda convocatoria el 15 de noviembre de 2024 por el plazo estatutario de cuatro años.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Tabla 2: Composición actual del Consejo de Administración

Consejo de Administración	Presidente	Manuel Suárez Peñate
	Vicepresidente Primero	Octavio Salvador González Guerra
	Vicepresidente Segundo	Heriberto Godoy Santiago
	Secretario	Francisco Manuel Benítez León
	Vicesecretario	Fernando Lucano Toledo
	Vocales	Miguel Ángel Rodríguez Mederos
		Sonia Cabrera Bordón
Yurena Mendoza Santana		
Jose Manuel Martín Díaz		

**1.4.2.-Estructura funcional.**



**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

**1.5.- Salcai-Utinsa s.a. en cifras.**

<b>ESTADÍSTICA BÁSICA</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Viajeros Transportados	47.952.057	42.140.404	30.208.801
Kilómetros recorridos	34.398.483	33.032.756	29.750.876
Viajeros kilómetros	879.268.488	781.582.351	564.181.170
Plazas kilómetros ofertadas	1.572.680.848	1.478.546.323	1.385.470.007
Viajes ofertados	1.089.819	1.008.978	891.409

<b>FLOTA</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Flota a 31 de diciembre	433	394	357
Flota media	414	375	348
Guaguas a principios del año	394	357	339
Guaguas dadas de alta en el año	47	41	36
Guaguas dadas de baja en el año	8	5	18
Edad media de la flota	7,1	7,2	7,1

<b>RED DE LINEAS</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Número de líneas	120	121	118
Kilómetros de la red servida	3.959	3.770	3.587
Números de paradas	2.572	2.566	2.570
Velocidad comercial	24,7	24,7	24,2

Desde el año 2019, funcionan los títulos bajo la modalidad de tarifa plana, títulos motivados por el Cabildo de Gran Canaria y el Gobierno de Canarias, que han tenido una gran acogida en la población.

Para hacer frente a la nueva demanda, en el ejercicio 2024, Salcai-Utinsa, s.a., incrementó en un 8% las expediciones realizadas a lo largo del año, hasta superar por segunda vez consecutiva en su historia, el millón anual de expediciones (1.089.819 en 2024).

Los Kilómetros recorridos a lo largo del año fueron un total de 34.398.483 millones. superando en 1.365.727 de kilómetros, los 33.032.756 millones de kilómetros recorridos en 2023. Durante 2024 Global ha incorporado 47 nuevas guaguas a su flota y su plantilla ha crecido en 99 nuevas conductoras y conductores.

Con respecto a estos datos, destacar el importante impulso del uso del transporte público en estos años como una de las principales estrategias para contribuir a la descarbonización y la movilidad sostenible. El transporte colectivo es una herramienta clave para avanzar en la lucha contra el cambio climático. Es además una alternativa cómoda, segura y accesible.

**1.6.- El entorno. Grupos de Interés y canales de comunicación de Salcai-Utinsa s.a.**

Todos y cada uno de los grupos de interés que influyen y se ven afectados por las decisiones de Salcai-Utinsa s.a. se tienen en cuenta en la planificación y estrategia de esta empresa, por lo que existen mecanismos para mantener comunicación constante y fluida con cada uno de ellos.

Los principales Grupos de Interés de Salcai-Utinsa s.a. y canales de comunicación habilitados son:

- Clientes, de los que se obtiene información a través de las reclamaciones, sugerencias, encuestas de satisfacción y Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram).

## SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información no financiera 2024

- Proveedores, cuya relación y comunicación se basa en el cumplimiento de las condiciones pactadas en los contratos y reuniones puntuales.
- Personas trabajadoras, con los que se mantiene una relación estrecha y directa a través del portal del empleado (intranet), reuniones periódicas (puestas a punto), Comité de Empresa y Equipo Directivo, además del boletín de información mensual y notificaciones.
- Socios y socias, pueden acudir a la página web corporativa o a través de las memorias anuales.
- Empresas del Grupo, con las que se realizan reuniones periódicas, donde exponen su situación a la empresa matriz.
- Administraciones, a través de reuniones y juntas de seguridad.
- Autoridad Única del Transporte de Gran Canaria, además de las reuniones que se mantienen a lo largo del año y las notificaciones a través de la sede electrónica, se le envían memorias corporativas anuales e informes de cumplimiento.

#### 1.7.-La materialidad.

En el estudio de materialidad se han considerado todas las actividades de Salcai-Utinsa s.a. Se realiza internamente en el grupo de dirección. En marzo de 2020 se inició un proyecto llamado "todos somos global" que entre otras funciones tiene la definición de la materialidad de la empresa. Para determinar el contexto tanto interno como externo de la compañía se llevaron a cabo una serie de reuniones del comité de dirección donde se detectaron tendencias en materia de sostenibilidad así como tendencias de otros temas relevantes. Los ejes estratégicos definidos fueron el de calidad del servicio, imagen de marca, compromiso social, eficiencia y atención al cliente.

Debido a la importancia de contar con un análisis de materialidad sólido y alineado con las expectativas de nuestros grupos de interés., está previsto llevar a cabo una revisión y mejora de nuestra metodología el próximo año, ampliando la participación de las partes interesadas y reforzando el enfoque en los temas clave para nuestra actividad y su impacto.

#### 2.-GESTIÓN DE RIESGOS.

La gestión de riesgos forma parte de la cultura de Salcai-Utinsa s.a. y se integra de forma transversal en las operaciones de la Empresa.

Salcai-Utinsa s.a. mantiene actualizado su matriz de riesgos y su plan de respuesta correspondiente con indicadores para monitorear periódicamente su evolución. Los impactos sobre el medioambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según procedimientos de gestión de riesgos y oportunidades del sistema de gestión integrado certificado.

Por otro lado existe una póliza de seguro de protección frente a delitos mercantiles, vigente hasta julio de 2025 y una póliza que garantiza la responsabilidad civil de transporte de pasajeros por carretera, talleres de reparación y suministro de combustible, oficinas, aparcamientos, andenes y recintos de las estaciones, paradas de autobuses y depósitos de gasoil, vigente hasta marzo de 2025.

No se han dotado provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

Aunque Salcai-Utinsa s.a. determina las operaciones claves del Grupo, cada empresa dependiente es responsable de sus resultados, identificando y gestionando sus riesgos y oportunidades. Los principales riesgos asociados a las empresas dependientes son legales, reputacionales y operativos, no siendo materiales los riesgos ambientales ni sociales por no tener impactos significativos.

### **3.- MEDIO AMBIENTE.**

El transporte público de viajeros es el medio de transporte más comprometido con el medio ambiente en la medida que es el que emite menos CO<sub>2</sub> por viajero a la atmósfera.

En este sentido es crucial que desde las administraciones públicas se fomente el uso del transporte público bien disminuyendo el precio final al usuario o bien fomentando el transporte por carretera de manera preferencial para las guaguas.

Desde el año 2019, funcionan los títulos bajo la modalidad de tarifa plana, títulos motivados por el Cabildo de Gran Canaria y el Gobierno de Canarias, que han tenido una gran acogida en la población. Con esta modalidad de títulos de viaje existe un compromiso directo con el medio ambiente y con los colectivos más vulnerables y/o en riesgo de exclusión social.

La Política e implantación del Sistema de Gestión Ambiental, a través de nuestra certificación de la norma ISO 14001 dentro de Salcai-Utinsa s.a. ,constituye la estrategia para que nuestra organización, en un proceso continuo, identifique oportunidades de mejoras que reduzcan los impactos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente, mejorando al mismo tiempo su situación en el mercado y sus posibilidades de éxito, a través de la aceptación y satisfacción que genera en el viajero, cuidando del medio ambiente y del desarrollo sostenible de la isla.

Con ello conseguimos un conjunto de procesos y prácticas que permiten a una organización reducir sus impactos ambientales y aumentar su eficiencia operativa. Un sistema de gestión ambiental proporciona estructura a la gestión ambiental y abarca áreas de nuestros departamentos de Mantenimiento, Producción y Administración, por medio de la gestión de registros, inspecciones, cumpliendo con objetivos y políticas acordadas por la Dirección de la Empresa.

La gestión de residuos peligrosos y no peligrosos es llevada a cabo por medio de gestores autorizados para el correcto transporte, manipulación y eliminación de los residuos que se generan en las instalaciones. Se persigue con ello minimizar los daños al medio ambiente.

Por medio de nuestros gestores de residuos no peligrosos, que generamos con nuestra actividad empresarial, apostamos por el reciclaje de manera activa en relación a los envases de plástico, vidrio y cartón que se generan en el área de mantenimiento de la empresa, teniendo contenedores de recogida selectiva para su correcta separación y su posterior reciclaje por medio de las entidades destinadas a tal fin.

Destacar el cumplimiento de los requisitos legales impuestos por la normativa vigente, en concreto el Estudio de Minimización de Residuos Peligrosos, cuya presentación tiene una periodicidad de 4 años (2022-2025).

En relación a las medidas tomadas para la reducción del consumo de luz, agua, papel en las diferentes áreas departamentales, se ha promovido la revisión y mejora de las instalaciones eléctricas en general, cambiando gran parte de las luminarias por luces LED en todas las áreas importantes y de más consumo de la empresa, la instalación de un sistema de energía solar para la alimentación (autoconsumo) del centro de mantenimiento y talleres, información y concienciación para la disminución del consumo de agua en las instalaciones y el papel (no impresión de los documentos y email si no es necesario).

#### **3.1.-Caracterización del Parque Móvil (sociedad dominante).**

La flota de Salcai-Utinsa s.a. se compone 433 unidades a 31 de diciembre de 2024. Este último año se han incorporado 47 unidades nuevas, manteniendo la edad media de la flota en 7 años.

Con las nuevas unidades incorporadas a la flota, la empresa sigue apostando por la innovación en el confort y la seguridad, pero especialmente en la reducción de emisión de gases efecto invernadero, hacia una modalidad de transporte público, limpio y sostenible.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

En el siguiente cuadro, puede observarse la composición de la flota en Salcai-Utinsa s.a. en función de la clasificación de las Directivas de la Unión Europea.

El 77% de la flota está formada por vehículos clasificados Euro VI (bajas emisiones) según directivas de la UE.

Clasificación del parque móvil según directivas EU a 31 de diciembre

Directiva EU	Unidades 2024	Unidades 2023	% Variación 2024/2023
Euro III	46	53	-13%
Euro IV	33	33	-
Euro V	18	18	-
Euro VI	326	287	14%
Eléctrica	0	1	-
Euro VI E - Híbrida	9	2	350%
Hidrógeno	1	0	-
<b>Total flota</b>	<b>433</b>	<b>394</b>	<b>10%</b>
Vehículos con depósito de urea (unidades)	355	309	15%

Además, el 82% de la flota (355 unidades) dispone de depósitos de urea, componente que mezclado con el combustible neutraliza el óxido nítrico convirtiéndolo en nitrógeno y vapor de agua, que son expulsados de forma segura y por lo tanto se reduce la emisión de gases nocivos a la atmósfera.

El alta de vehículos menos contaminantes (Euro VI, vehículos híbridos), favorece significativamente a la reducción de la huella de carbono.

Todos los vehículos están equipados con motores que cumplen la normativa europea en materia medioambiental.

### 3.2.-Emisiones y cambio climático (sociedad dominante).

Se trata de emisiones de gases contaminantes a la atmósfera provocados principalmente por utilización de combustibles fósiles, en procesos como en transporte, generación de calor, por lo que se asegura en el caso de las emisiones atmosféricas de los vehículos, el control y revisión de la Inspección Técnica de Vehículos, y otras de actuaciones que a continuación se detallan. Las emisiones contienen principalmente nitrógeno, azufre, vapor de agua, dióxido de carbono, algo de oxígeno y pequeñas cantidades de otras sustancias, que son potencialmente nocivas. Por ello se mantiene un control de las emisiones que se centra básicamente en:

El seguimiento de la generación de CO<sub>2</sub>, como consecuencia de la combustión en los vehículos de la empresa, se realiza mediante las correspondientes inspecciones técnicas de vehículos en las cuales entre otros aspectos se tienen en cuenta las emisiones de los gases de escape, quedando registro de ello a través del Listado de Caducidad ITV'S., en la que se indica la fecha de la siguiente revisión. En el taller se realizan las Pre ITV's así como las actividades de mantenimiento necesarias para permitir que la flota de vehículos se mantenga en condiciones óptimas.

Se realiza un control de los mantenimientos preventivos realizados por un mantenedor autorizado de aire acondicionado de las instalaciones quedando registro de los mantenimientos realizados. El mantenimiento correctivo del aire acondicionado de los vehículos de la flota se realiza en talleres autorizados. Además, para garantizar el correcto funcionamiento de los vehículos, estos estarán sometidos en los plazos previstos a las operaciones de mantenimiento preventivo recomendadas por el fabricante.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

En el centro de mantenimiento, dispone de un Grupo electrógeno de emergencia en sus instalaciones y controla las horas de funcionamiento de dicho equipo en función de la legislación vigente.

En las instalaciones de mantenimiento, no se realizan actividades de pintura y recubrimiento ya que dichas actividades son subcontratadas.

Mencionar que todos los aparatos de aire acondicionado de la flota contienen gas R134A. Además los mantenimientos se gestionan a través de una empresa externa inscrita en el registro integrado industrial de empresas instaladoras.

Durante el ejercicio 2024, estimamos que las fugas de gas R134A vinculadas a la flota en producción fue de un total de 1.655 kilos, lo que supone un aumento con respecto al ejercicio 2023 (1.311 kilos). El cálculo se realiza en base a las recargas realizadas por los proveedores autorizados.

A continuación, se desglosan los indicadores de emisiones correspondientes de la actividad principal de Salcai-Utinsa s.a. donde se observa que las emisiones por kwh siguen disminuyendo.

Evolución de las emisiones del parque móvil

Emisiones reguladas	2024		2023	
	Total (kg)	gr/kwh	Total (kg)	gr/kwh
Co	245.388	1,54	238.883	1,56
Hc	33.850	0,21	34.779	0,23
Nox	170.280	1,07	182.804	1,19
Pm	2.852	0,02	3.067	0,02

El parque móvil está dentro del grupo M3, esta categoría incluye los vehículos de pasajeros diseñados y construidos para el transporte de más de ocho pasajeros, además del conductor, y cuyo peso máximo autorizado supere las 5 toneladas.

El factor de conversión utilizado para el cálculo de emisiones es gramos por kilowatiohora según tipo de motor:

EU emssion standards for heavy-duty CI (diesel) engine: Steady-state testing

Stage	Date	Test	CO	HC	Nox	PM	PN	Smoke
			g/kWh				1/kWh	1/m
Euro I	1992, ≤85kW	ECE R-49	4.5	1.1	8.0	0.612		
	1992, > 85 kW		4.5	1.1	8.0	0.36		
Euro II	1996.10		4.0	1.1	7.0	0.25		
	1996.10		4.0	1.1	7.0	0.15		
Euro III	1999.10 EEV only	ESC & ELR	1.5	0.25	2.0	0.02		0.15
	2000.10		2.1	.066	5.0	0.10 <sup>a</sup>		0.8
Euro IV	2005.10		1.5	0.46	3.5	0.02		0.5
	2008.10		1.5	0.46	2.0	0.02		0.5
Euro VI	2013.01	WHSC	1.5	0.13	0.40	0.40	8.0 <sup>x</sup> 10 <sup>11</sup>	

Fuente: <https://dieselnet.com/standards/eu/hd.php>

Donde 1 litro de combustible Diesel tiene un contenido energético de aproximadamente 38 MJ, que se aproxima a 10 kWh.

Para las emisiones de CO<sub>2</sub>, se tiene que por cada litro de gasóleo consumido emite unos 2,6 kg de CO<sub>2</sub>

Dioxido de Carbono	2024		2023	
	kg	kg/km	kg	kg/km
Co <sub>2</sub>	42.432.626	1,23	40.851.596	1,24

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Fuente: <https://coches.idae.es/guia-emisiones-consumos>

La disminución de la emisión de CO<sub>2</sub> por kilómetro recorrido se debe al aumento de los kilómetros recorridos por vehículos EURO V y EURO VI y la reducción de los kilómetros realizados por vehículos EURO III y EURO IV.

**Huella de Carbono:**

A lo largo del ejercicio 2024 se ha trabajado en el cálculo de la huella de carbono para la actividad de transporte de viajeros.

La metodología para el cálculo se encuentra dentro de la referencia el GHG protocolo, según el informe de la empresa.

En el Alcance 1 se incluyen las emisiones directas de combustión de combustibles fósiles (derivadas de los procesos de transporte y mantenimiento de flota) y las emisiones directas fugitivas (derivadas del mantenimiento de flota de vehículos y oficinas fundamentalmente asociadas a la recarga de gases refrigerantes).

En el Alcance 2 se tienen en cuenta las emisiones indirectas de consumo eléctrico (derivadas del consumo de energía eléctrica en las oficinas, centro de mantenimiento, cocheras y otras instalaciones de la compañía)

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Alcance 1	41.098	37.229
Alcance 2 (*)	0,00	0,00
<b>Total tCO<sub>2</sub></b>	<b>41.098</b>	<b>37.229</b>

(\*) Energía con garantía de origen (GdO) renovable

Los datos de emisiones de 2022, utilizados para la comparativa interanual, han sido actualizados con la última versión de la Calculadora Huella de Carbono del Ministerio de Transición Ecológica del Gobierno de España.

El aumento en el alcance 1 se debe al aumento de los kilómetros realizados (+11%) entre 2023 y 2022.

Teniendo en cuenta el impacto en el medio ambiente que genera la flota, SALCAI-UTINSA S.A. implanta acciones para reducir la contaminación atmosférica con programas de conducción eficiente, cambio de la flota a combustibles más eficientes y estudio de nuevas opciones, renovación de la flota y de los sistemas de climatización, adquisición de energía renovable con Garantía de Origen (GDO) y campañas de reducción energética en las instalaciones además de cursos de sensibilización en los colegios.

Actualmente se está trabajando en el cálculo de la huella de carbono correspondiente al ejercicio 2024.

**3.3.-Contaminación Acústica y Lumínica (sociedad dominante).**

**3.3.1.-Contaminación Acústica.**

Los nuevos vehículos incorporados este año a la flota emiten menos ruido que los vehículos a los que sustituyen, gracias a la combinación de una tecnología más silenciosa en adaptación a normativas más estrictas en materia de emisión de ruidos.

Además, persiguiendo el objetivo de realizar un transporte sostenible, racional y responsable, que contribuya al cuidado del medio ambiente, la política llevada por la empresa es la de tener el vehículo en marcha el tiempo imprescindible, apagando el motor en las paradas con tiempo de espera, en las paradas operativas, en estaciones y en paradas preferentes.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Por otro lado, se ha realizado en el centro de mantenimiento de Telde, medición de los niveles de ruido ambiental. Los resultados de la medición realizada el 13 de diciembre de 2024 cumplen con los límites de ruido establecidos por la Ordenanza de protección contra la contaminación acústica del municipio de Telde, de febrero de 2021.

Se detallan a continuación los resultados de la última medición (2024), El nivel de presión de acústica continuo equivalente ponderado A ( $L_{aeq}$ ) debe estar entre 70/80 dBA, por lo que los resultados son aceptables (Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido).

Medición de los niveles de ruido ambiental - 2024						
Sección	$L_{aeq}$	$L_{pico}$	$L_{Amax}$	$L_{Amin}$	$T^0$	Fuentes de ruido
	dBA	dBC	dBA	dBA	mm:ss	
Patio de maniobra talleres (centro paso de peatones)	62,8	93,0	72,2	47,0	05:15	Taller de mantenimiento
Surtidores de combustible (centro plataforma)	59,6	91,4	68,3	43,1	05:10	Externa / Tráfico interior
Tren de lavado (entrada)	45,7	99,3	60,6	38,1	05:05	Pórtico de lavado / Tráfico interior
GC 100 arcén derecho (altura paso de peatones)	67,5	100,8	81,2	40,3	05:02	Tráfico vía pública
GC 100 arcén derecho (altura surtidores)	66,4	100,9	80,2	40,6	05:14	Tráfico vía pública

Así quedaría el comparativo:

Sección	2024	2023	Fuentes de ruido
	$L_{aeq}$	$L_{aeq}$	
	dBA	dBA	
Patio de maniobra talleres (centro paso de peatones)	62,8	66,3	Taller de mantenimiento
Surtidores de combustible (centro plataforma)	59,6	63,1	Externa / Tráfico interior
Tren de lavado (entrada)	45,7	51,6	Pórtico de lavado / Tráfico interior
GC 100 arcén derecho (altura paso de peatones)	67,5	69,7	Tráfico vía pública
GC 100 arcén derecho (altura surtidores)	66,4	73,2	Tráfico vía pública

Debido a los resultados obtenidos en la medición de ruido ambiental en 2024, no se requieren nuevas medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles incumplimientos en esta materia.

### 3.3.2.-Contaminación Lumínica.

La iluminación en los centros de trabajo está orientada hacia las zonas de trabajo. Fuera del horario de trabajo, las mismas se mantienen en todo momento apagadas hasta que comienza nuevamente la jornada laboral y sólo en el caso de carecer de luz natural.

Por otro lado, en el centro de mantenimiento de la Paterna, existen células fotoeléctricas con luminarias LED de 400W, que sólo se encienden cuando realmente es necesario, reduciendo la contaminación lumínica y ahorro energético.

### **3.4.- Sistemas integrados de Gestión de Medio Ambiente y Calidad.**

Las actividades que se llevan a cabo en el Centro de Mantenimiento de Telde y las Oficinas principales de Las Palmas de Gran Canaria de Salcai-Utinsa s.a. están dentro del alcance del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente basado en las normas UNE-EN ISO9001:2015 (certificado número 1166/15) y UNE-EN ISO 14001:2015 (certificado número 575/15), además está implementada la UNE-EN 13816:2003 (certificado número 024/15) para gestionar la calidad que garantice la realización del servicio de transporte público de viajeros.

Durante el año 2024 se han realizado las auditorías internas de seguimiento de todos los sistemas certificados mencionados para la renovación de los mismos.

En 2024, Salcai-Utinsa s.a. obtiene las certificaciones en seguridad y salud en el trabajo, ISO 45001:2018 (certificado número 349/24) y certificado en seguridad vial, UNE-ISO 39001:2013 (certificado número 056/24), dando un paso más en su compromiso la calidad.

Dentro del Grupo, el compromiso con la calidad, la seguridad y la mejora continua es una prioridad. En este sentido, DESIC, S.L. tiene implantados sistemas de Gestión basados en las normas UNE-EN ISO9001:2015 (certificado número 1113/2015) y UNE-EN ISO 14001:2015 (certificado número 541/2015), realizando auditorías externas para mantener vigentes los certificados.

### **3.5.- Control y tratamiento de suelos contaminados.**

Atendiendo a la normativa, el 13 de diciembre de 2021 se presentó en la Consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad del Gobierno de Canarias el informe de situación de suelos contaminados del centro de mantenimiento situado en la carretera Lomo Cementerio, término municipal de Telde

La periodicidad de la presentación del informe del suelo queda establecida en cinco años, atendiendo a la orden de 23 de febrero de 2022, por la que se regula el contenido y la periodicidad de los Informes de Situación del Suelo en la Comunidad Autónoma de Canarias.

No se han producido derrames de combustibles ni otros incidentes significativos.

Este apartado no aplica a las empresas de Grupo Global.

### **3.6.-Estrategia ambiental.**

Los objetivos ambientales que ha establecido Salcai-Utinsa, s.a. se basan en mejorar los datos de consumo y la reducción de generación de residuos.

Aún reduciendo los consumos de energéticos y los kilos residuos peligrosos, los objetivos se mantienen para el ejercicio 2024 ya que relativizando los indicadores con el aumento de la actividad, los resultados no han sido los esperados.

En el resto de las empresas del Grupo, debido a la actividad que desempeñan, centran los objetivos en reducción de consumos de aguay y luz y en la gestión correcta de residuos a través de la concienciación a sus trabajadores.

La empresa del grupo DESIC S.L. tiene implantada la norma ISO 14001, a través de la cuál define sus objetivos ambientales y define también los riesgos ambientales que pueden ser causados por su actividad.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

### 3.7.- Consumos de energías primarias y agua.

#### Salcai-Utinsa s.a.

Los consumos realizados durante 2024 en la empresa matriz fueron:

<b>Electricidad (kwh)</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Oficina Las Palmas	135.126	148.905
Centro mantenimiento Telde	67.402	66.550
Cochera de la Paterna	60.851	78.821
Cochera de Ocean Park	12.510	11.441
Cochera de la Orilla	54.628	53.696
Cochera La Aldea San Nicolás	572	463
	<b>331.089 kwh</b>	<b>359.875 kwh</b>

El ahorro de consumo energético en la cochera de la Paterna, se debe a la medida adoptada a medidados del ejercicio 2023, cuando empezó a operar la célula fotoeléctrica que enciende y apaga automáticamente los focos LED de 400W.

<b>Agua consumo (m3)</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Oficina Las Palmas	234	234
Centro mantenimiento Telde	2.109	1.891
Cochera de la Paterna	1.192	1.114
Cochera de Ocean Park	600	626
Cochera de la Orilla	4.601	4.981
Aruacas	1.006	1.115
Estación de Galdar	48	40
Santa Brígida	145	43
Local Yumbo	10	7
Faro Maspalomas	2.962	1.648
San Mateo	141	201
La Aldea de San Nicolás	n.d.	n.d.
	<b>13.048 m3</b>	<b>11.900 m3</b>

#### Grupo.

<b>Grupo</b>	<b>Control de consumos</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Desic s.l.	Electricidad (kwh)	152.328	159.772
	Agua consumo (m3)	202	208
Transred s.l.	Electricidad (kwh)	12.516	15.039
	Agua consumo (m3)	35	66
Gexo s.l.	Electricidad (kwh)	7.217,41	4.616
	Agua consumo (m3)	41	325
Salcai Utinsa s.a.	Electricidad (kwh)	331.089	359.875
	Agua consumo (m3)	13.048	9.729
<b>Total Grupo</b>	<b>Electricidad (kwh)</b>	<b>503.150 kwh</b>	<b>539.302 kwh</b>
	<b>Agua consumo (m3)</b>	<b>13.326 m3</b>	<b>10.328 m3</b>

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

### 3.8.- Economía circular, prevención y gestión de residuos.

Con la finalidad de proteger el medio ambiente, Salcai-Utinsa s.a. y las empresas que forman parte del Grupo Global, gestionan los residuos generados siguiendo el modelo de jerarquización de residuos, es decir, priorizando la prevención y evitando en lo posible su eliminación.

#### Salcai-Utinsa s.a.

Debido a la actividad que se desarrolla diariamente en los principales centros, se generan múltiples tipos de residuos que se clasifican atendiendo a su impacto ambiental como peligrosos y no peligrosos, según la normativa vigente, y se generan, fundamentalmente, en las tareas de mantenimiento y reparación de vehículos. Todos ellos son gestionados por gestores de residuos autorizados.

El cuadro siguiente recoge el resumen comparativo 2024/2023 de residuos generado por la principal actividad de Salcai-Utinsa s.a.

<b>Residuos no peligrosos (kilos)</b>	<b>Código LER</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Neumáticos fuera de uso	160103	73.740	66.180
Residuos férricos	170405	11.660	6.041
Papel /Cartón	200101	6.364	4.505
Plásticos	150102	1.078	1.135
Toner	080317	15	4
Radiador aluminio	170402	0	320
<b>Total kilos</b>		<b>92.857</b>	<b>78.184</b>

El aumento de los residuos no peligrosos con respecto al año anterior se debe al aumento de los trabajos en el Centro de Mantenimiento relacionado con la flota de más antigüedad, aumento de kilómetros realizados y refuerzos de los servicios ante el aumento de la demanda debido a la baja en los precios del abono de transporte.

<b>Residuos peligrosos (kilos)</b>	<b>Código LER</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Aceite de motor, transmisión	130205	14.880	7.450
Pilas que contienen mercurio	160604	23	22
Papel, trapos y otros absorbentes	150202	1.566	2.118
Tubos fluorescentes	200121	61	69
Filtros de aceite-combustible	160107	1.176	1.984
Filtros de aire	150203	487	680
Aerosoles vacíos contaminados	150111	184	121
Envase vacíos contaminados	150110	136	324
Soluciones acuosas (aguas hidrocarbonadas)	130507	1.630	2.760
Lodos de separadores de agua/sustancia	130502	2.610	8.307
Baterías	160601	2.845	5.440
RAESS	2013652	0	122
RAESS	20013522	0	14
RAESS	200136	0	0
Objetos cortantes y punzantes	180103	0	5
Vidrio (vehículos)	160120	451	0
Disolvente no halogenado (envases 5L o i	070704	206	0
<b>Total kilos</b>		<b>26.255</b>	<b>29.416</b>

A lo largo del ejercicio 2024, ocho vehículos fueron destruidos a través de gestores de residuos peligrosos.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Durante el ejercicio 2024, Salcai-Utinsa s.a. sigue aplicando el principio de no acumulación de residuos reciclables en vertederos a través de un gestor autorizado a través del cuál se gestionan los residuos en las oficinas de Viera y Clavijo, Centro de Mantenimiento de Telde y cocheras de La Paterna, La Orilla y Ocean Park, aplicando el principio de reutilizar, reciclar y recuperar, garantizando la correcta labor ambiental y participando en el cierre de la economía circular. Además, con la empresa que se gestiona la recogida y retirada de papel, cartón y plástico (INISO), está clasificada como centro especial de empleo, teniendo como fin la integración laboral de las personas con diversidad funcional, afianzando el compromiso de Salcai-Utinsa s.a. con la diversidad funcional.

El 23 de noviembre de 2022, atendiendo al Real Decreto 952/1997 de 20 de junio, se presenta en la Consejería de Política Territorial de Transición Ecológica y Lucha contra el Cambio Climático el Estudio de Minimización de Residuos Peligrosos. Este informe se presenta cada cuatro años.

**Grupo Global.**

Con el objeto de garantizar su correcta segregación, según el sistema de recogida selectiva, todas las dependencias del Grupo Global disponen de contenedores adecuados. De su recogida se encarga gestores de residuos autorizados.

<b>Residuos no peligrosos (kilos)</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Salcai-Utinsa s.a.	92.857	78.184
Transred S.L.	300	810
Desic S.L.	308,60	2.607
Gexco S.L.	335	1.063
<b>Total Grupo</b>	<b>93.800</b>	<b>82.664</b>

<b>Residuos peligrosos (kilos)</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Salcai-Utinsa s.a.	26.255	29.416
Transred S.L.	0	228
Desic S.L.	0	311
Gexco S.L.	0	0
<b>Total Grupo</b>	<b>26.255</b>	<b>29.955</b>

Global Canaria de Inversiones S.L.U. desempeña su actividad en las dependencias de empresa matriz, por lo que al coincidir las sedes aprovechan las sinergias.

Por lo que respecta al desperdicio de alimentos, el Grupo Global no dispone de comedores para el personal.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

### 3.9.- Consumos de materias primas (sociedad dominante).

#### Consumo de gasoil (litros) 2024 / 2023

**Total de litros consumidos de gasoil**

<b>Salcai-Utinsa s.a.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Enero	1.359.620	1.235.105
Febrero	1.305.523	1.137.731
Marzo	1.332.677	1.374.091
Abril	1.402.165	1.187.296
Mayo	1.372.502	1.295.172
Junio	1.260.869	1.329.669
Julio	1.494.855	1.312.462
Agosto	1.426.014	1.385.713
Septiembre	1.390.212	1.370.094
Octubre	1.445.947	1.411.385
Noviembre	1.350.146	1.330.468
Diciembre	1.336.791	1.321.868
<b>Total</b>	<b>16.477.320</b>	<b>15.691.054</b>

El aumento de litros de gasoil se debe al mayor número de kilómetros realizados.

#### Consumo de materias primas (litros) 2024 / 2023

<b>Salcai-Utinsa s.a.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Gasoil	16.477.320	15.691.054
Urea	760.601	658.150
Agua Refrigerante	7.000	5.000
Aceite	5.456	3.672

### 3.10.- Uso de energías renovables.

Como medida tomada para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables, en el año 2019 se instalan placas solares en el centro de mantenimiento de Telde con el objetivo de producir energía fotovoltaica.

Como medida tomada para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables, el 4 de enero de 2019 entra en funcionamiento la instalación de 132 módulos solares de policristalinos de 275W.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Producción mensual de energía fotovoltaica para consumo de Salcai-Utinsa s.a. 2024/2023:

**PRODUCCIÓN FOTOVOLTAICA 2024 AUTOCONSUMO SIN EXCEDENTES: POTENCIA  
 INSTALADA: 36,30 Kw**

MES	2024	2023
	PRODUCCIÓN MENSUAL (Kw/h)	PRODUCCIÓN MENSUAL (Kw/h)
Enero	2.108	1.412
Febrero	2.241	1.813
Marzo	2.355	1.981
Abril	3.016	2.078
Mayo	2.596	2.622
Junio	1.843	2.835
Julio	2.566	3.008
Agosto	2.144	3.345
Septiembre	4.208	2.582
Octubre	3.147	2.667
Noviembre	2.922	2.027
Diciembre	3.790	1.675
<b>Totales</b>	<b>32.935 kwh</b>	<b>28.044 kwh</b>

	2024	2023
<b>Producción anual</b>	32.935 kwh	28.044 kwh
<b>Producción diaria (media)</b>	90 kwh	77 kwh
<b>Ahorro en emisiones de CO2</b>	25.558 kg	21.756 kg

La cantidad de energía generada desde su puesta en marcha es 172.268,16 kwh de lo que supone un ahorro en emisiones de CO<sub>2</sub> de 133.515 kilos desde enero de 2019.

### 3.11.- Actividades para la mejora ambiental y protección a la biodiversidad.

Para fomentar la mejora ambiental y protección a la biodiversidad, Salcai-Utinsa s.a. ha llevado a cabo las acciones que se enumeran a continuación:

- Impartición de Talleres de Formación y Sensibilización en Educación Medioambiental y Transporte Sostenible. PROGRAMA GLOBAL ESCUELA
- Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo del 5 de Junio. DÍA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE.
- Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo de la SEMANA EUROPEA DE LA MOVILIDAD (SEM).
- Creación del GRUPO DE ECOVOLUNTARIADO denominado IMPACTO, cuyo fin es realizar acciones medioambientales para frenar el CAMBIO CLIMÁTICO.

Actualmente, las empresas que forman el GRUPO GLOBAL no realiza ninguna actividad en áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad, por no ser relevante en las actividades que desempeñan.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

#### **4.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.**

##### **4.1.- Convenio Colectivo (Salcai-Utinsa s.a.). Hechos relevantes.**

###### **DEL CONFLICTO COLECTIVO**

El 28.11.2022, en la reunión celebrada por la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo, se acuerda por un 81,82% de la representación social -cuatro de las cinco secciones sindicales representadas- y el 100% de la parte empresarial, la aprobación y firma del acuerdo parcial de negociación colectiva, modificando el régimen retributivo recogido en el artículo 19º del V Convenio Colectivo, estableciéndose, en su lugar, un nuevo régimen retributivo para los años 2022, 2023 y 2024, de tal forma que, para la anualidad de 2022 se aplica un incremento del 4% (compuesto por un 2% añadido al 2% que ya se venía abonando a cuenta) de las cantidades de la Tabla Salarial del año 2021, siendo el 2% adicional resultante, devengado con carácter retroactivo desde el 01.01.2022 y abonable en el recibo retributivo del mes de diciembre de 2022. Para la anualidad de 2023, se aplicará un incremento del 3% a las cantidades de la Tabla Salarial del año 2022 y en la anualidad del año 2024 se incrementará en un 3% las cantidades de la Tabla Salarial del año 2023.

Este acuerdo, implicaba la satisfacción extraprocesal de las pretensiones manifestadas por la Empresa en la demanda rectora del procedimiento de Conflicto Colectivo nº 45/2021 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de tal forma que en el propio acuerdo se estableció la obligación de proceder al desistimiento del procedimiento judicial.

###### **DEL CONVENIO COLECTIVO**

En lo referente al ámbito temporal, expirada a fecha 31.12.2021 la vigencia del V Convenio Colectivo 2017-2021, se recogía expresamente en el propio texto de rango normativo, la ultraactividad de sus condiciones durante el tiempo que transcurra hasta la aprobación de un nuevo convenio. En fecha 06.04.2022 se inicia el proceso de negociación colectiva con la primera reunión y la correspondiente constitución de la Comisión Negociadora y el establecimiento del calendario de reuniones que cronológica y sucesivamente se fueron determinando, en los días 19.05.2022, 16.06.2022, 13.07.2022, 18.08.2022, 22.08.2022, 13.10.2022, 17.11.2022, 28.11.2022, 13.12.2022 y el 22.12.2022 en que se acuerda por un 83% de la representación social -cuatro de las cinco secciones sindicales representadas- y el 100% de la parte empresarial, la aprobación y firma del VI Convenio Colectivo para el período comprendido entre el 01.01.2022 y el 31.12.2024 que es remitido a la autoridad laboral, para su registro y posterior publicación oficial, que tuvo lugar en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas del lunes 23 de febrero de 2023.

Los Convenios Colectivos de aplicación en las empresas del Grupo con personas trabajadoras son:

CIF	Denominación social	Convenio Colectivo
B35492784	Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	Sectorial - Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública
B35330729	Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	Sectorial - Oficinas y despachos
B35671569	Global Canaria de Inversiones, S.L.U.	Sectorial - Gestión y mediación inmobiliaria
B35513951	Red Canarios de Transportes Integrales, S.L. (TRANSRED)	Sectorial - Siderometalúrgica
A35604487	Salcai-Utinsa S.A. (GLOBAL)	Colectivo de empresa

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

#### 4.2.-Salud y seguridad.

##### 4.2.1.-Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo de Seguridad y Salud Laboral en el Grupo cumplen de forma adecuada en todo lo referente a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995, Reales Decretos y todas sus correspondientes disposiciones adicionales, donde se realizan distintas actividades de forma continuada en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología, Vigilancia de la Salud e Higiene Industrial a todo el personal de nuestra organización.

Con respecto a las empresas del Grupo, el servicio de prevención ajeno asume directamente las cuatro disciplinas preventivas.

En el caso de Salcai-Utinsa, s.a. al tratarse de una empresa con más de 500 empleados, dispone de un Servicio de Prevención propio, asumiendo las modalidades de ergonomía y Psicosociología en el trabajo e higiene industrial.

El resto de las especialidades preventivas, vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo, se coordinan con el servicio de prevención ajeno, actualmente contratado con Qurióprevención.

En Salcai-Utinsa s.a. desde el Servicio de Prevención se fomenta la Política de Seguridad y Salud que la empresa tiene implantada desde su Plan de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la participación de la plantilla en todo lo referente a sus condiciones de trabajo, a través de diferentes cursos de formación teóricos-prácticos, procedimientos de trabajo con prevención y seguridad, información en el boletín interno mensual, estudios de mejora y evaluaciones de riesgos de los centros y puestos de trabajo, exámenes periódicos de salud de todos los trabajadores y trabajadoras, valoración y revisión de todos los agentes físicos, químicos que se encuentran en sus puestos de trabajo, que puedan afectarles a la salud y la integridad física del personal para poder ir reduciendo o eliminando la siniestralidad laboral.

Salcai-Utinsa s.a.	2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Número de accidentes laborales	6	25	5	23
Índice de frecuencia	4,00%	16,65%	3,07%	14,75%
Índice de gravedad	0,09%	0,66%	0,09%	0,52%

Índices calculados según normativa española.

Sólo se reportan los accidentes con baja médica

Existe una especial protección a través de un protocolo de actuación específico de la mujer trabajadora en situación de embarazo y lactancia, de todos los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles en riesgos que puedan afectarles por su actividad en la empresa, y con diversidad funcional.

En 2024, la asistencia a los reconocimientos médicos periódicos voluntarios, según la legislación vigente, fue de 771 trabajadores y trabajadoras, un 5% menos que el año anterior (814).

En este ejercicio se ha incluido unas jornadas de formación que se imparten después del reconocimiento médico de mediación y consejos de seguridad.

En el resto de las sociedades del grupo no se han registrado accidentes laborales.

No ha habido enfermedades profesionales en 2024 en ninguna de las empresas que conforman el Grupo.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

#### 4.2.2.-La siniestralidad en la flota.

El análisis de la siniestralidad se realiza en base al periodo de duración de la póliza comprendido anualmente entre la fecha de efecto 01.04 y la de vencimiento 31.03.

Uno de los factores más relevantes en la siniestralidad de automóviles, es la frecuencia en la producción de siniestros, es decir, la probabilidad de tener un siniestro durante una anualidad.

#### Frecuencia total comparativo 2024 / 2023

	<b>2024</b>	<b>2023</b>
	Abril-Diciembre	Abril-Diciembre
Frecuencia	2,69	2,72

#### 4.3.-Absentismo.

En Salcai-Utinsa s.a. el porcentaje de absentismo total en este ejercicio es de un 15%, dos puntos más con respecto al año anterior.

<b>Salcai-Utinsa s.a.</b>	2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Número de horas de absentismo	28.192	203.502	15.995	171.867
% de absentismo	19%	15%	14%	13%

Nota sobre las horas de absentismo - En el número de horas de absentismo incluye enfermedad común, accidentes de trabajo y P10.

Desde el área de Prevención, se gestionan políticas de concienciación y se realizan cursos de formación destinados a abordar su reducción, exponiendo las repercusiones laborales, económicas y sociales que tiene el absentismo laboral.

#### Absentismo dentro del Grupo.

<b>Grupo -Horas de absentismo</b>	2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	6.024	3.232	2.448	648
Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	763	105	5.110	28
Global Canaria de Inversiones, S.L.U.	0	0	0	0
Red Canarios de Transportes Integrales, S.L. (TRANSRED)	0	6.720	0	1.760
Salcai-Utinsa S.A. (GLOBAL)	28.192	203.502	15.995	171.867
Total Grupo	34.979	213.559	23.553	174.303

<b>Grupo -Índice de absentismo</b>	2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	3%	2%	1%	0%
Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	4%	1%	3%	0%
Global Canaria de Inversiones, S.L.U.	0	0	0	0
Red Canarios de Transportes Integrales, S.L. (TRANSRED)	0%	37%	0%	30%
Salcai-Utinsa S.A. (GLOBAL)	19%	15%	14%	13%

#### **4.4.- Políticas de formación y horas impartidas.**

##### **4.4.1.-Formación y políticas implantadas para potenciar la participación.**

Con el objetivo de incrementar la calidad del servicio, Salcai-Utinsa s.a. ofrece un plan anual de formación continua a todos sus trabajadores y trabajadoras, comunicándose a la plantilla.

Este plan formativo, tiene por objetivo dotar de conocimientos necesarios para afrontar los retos que la empresa se plantea:

- Mejorar la calidad del servicio.
- Conducción económica y racional.
- Mayores prestaciones en seguridad vial.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales.
- Reciclaje continuo de la plantilla.

A través de la formación, trabajadores y trabajadoras, mejoran habilidades sociales, autoestima, seguridad y satisfacción, consiguiendo ventajas para la empresa que repercuten en el viajero.

##### **4.4.1.a) Plan anual de formación**

La planificación de la formación inicialmente se consensua con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), a través de la Comisión de Formación regulada en el Convenio Colectivo de empresa, para exponer las propuestas y conjuntamente definir el Plan Formativo, que se traslada en el primer trimestre del año para información de la plantilla.

La Comisión de Formación se conforma como un órgano colegiado de 10 componentes, distribuyéndose la representación social y empresarial en idéntica proporción, concurriendo además que las 5 personas que asisten por la parte social, ostentan la cualidad de pertenecer al Comité de Empresa.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

**4.4.1.b) Oferta formativa**

Para el año 2024 se ha programado una oferta formativa anual dirigida a todas las personas trabajadoras, en el seno de la Comisión de Formación (Acta de 29.12.2023), en la que se acordó la propuesta de realizar (27) acciones formativas concretas que, de manera enunciativa, se relacionan a continuación:

Nº	Denominación de la acción formativa	Rama Troncal	Modalidad	Grupos	Plazas ofertadas	Horas formativas ofertadas	Horas totales
1	Certificado de aptitud profesional (CAP)+ Igualdad y conciliación		Presencial	18	30	4.860	
2	Curso básico de extinción de incendios en vehículos de transporte público de pasajeros		Presencial	7	10	490	
3	Técnicas para el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras	Prevención de Riesgos Laborales	Presencial	62	12	2.976	8.518
4	Domina tus pensamientos a través del Mindfulness		Presencial	4	10	160	
5	Seguridad vial		E-learning	2	1	12	
6	Ergonomía: salud en el puesto del trabajo		E-learning	2	1	12	
7	Resiliencia: El viaje del Héroe		E-learning	2	1	8	
8	Jornadas de Puestas a Punto	Corporativa	Presencial	8	16	512	512
9	Novedades de La Ley de Igualdad en el Plan de contra el acoso laboral	Igualdad	Presencial	7	30	840	840
10	Tacógrafo: Tiempos de conducción y descanso		Presencial	7	15	735	
11	Domina tu lenguaje no verbal para coger las riendas de tu vida		Presencial	3	10	120	
12	Talleres experienciales	Desarrollo profesional	Presencial	6	20	480	1.617
13	Contabilidad Financiera		E-learning	8	4	192	
14	Word y/o intermedio o avanzado		E-learning	8	3	45	
15	Excel intermedio o avanzado		E-learning	8	3	45	
16	Curso Básico de Extinción de incendios en vehículos de transporte de pasajeros		Presencial	5	10	350	
17	Uso de Plataformas Elevadoras para PMR		Presencial	5	10	150	
18	Mediación y Consejos de Seguridad para el uso cívico del transporte público en guaguas		Presencial	5	10	200	
19	Mejora de la Comunicación y Atención al Cliente en el Transporte de Pasajeros/as	Nuevas altas	Presencial	5	10	200	1.590
20	Stop al Estrés		Online	5	10	230	
21	Movilidad y Seguridad Vial		Online	5	10	230	
22	Gestión de conflictos		Online	5	10	230	
23	Inglés + Clases virtuales ilimitadas		E-learning	1	6	540	
24	Francés + Clases virtuales ilimitadas		E-learning	1	6	540	
25	Italiano + Clases virtuales ilimitadas	Idiomas	E-learning	1	6	540	2.700
26	Alemán + Clases virtuales ilimitadas		E-learning	1	6	540	
27	Español + Clases virtuales ilimitadas		E-learning	1	6	540	
						<b>Total 2024</b>	<b>15.777</b>
						<b>Total 2023</b>	<b>25.647</b>

En su conjunto, la previsión formativa inicial es de 15.777 horas de formación a las que se le añadirían las posibles acciones que pudieran resultar de interés, haciendo especial hincapié en formación relacionada con el cuidado individual de las personas trabajadoras.

**4.4.1.c) Metodología organizativa de la formación programada**

Para la planificación las acciones formativas se fija como metodología organizativa, la confección y publicación de un dossier en el que se contiene la oferta formativa a impartir en el mes siguiente y se establecen los plazos, requisitos y canales de inscripción. Cabe la posibilidad de realizar acciones divulgativas puntuales que bien pueden consistir en emitir indistintamente y con carácter previo -en torno a 15 días antes de la fecha programada-, una circular informativa interna en la que se resumen cada acción formativa o en ocasiones, un correo genérico con un contenido menos formal añadiendo un texto más cercano, ameno y con imágenes animadas (GIF), para que de manera complementaria sirvan de refuerzo a cada oferta, con la finalidad de favorecer y motivar la asistencia a las mismas. Finalmente el día anterior a la fecha programada para la realización de la acción formativa, -siempre que resulte organizativamente posible- se envía un correo electrónico a cada persona participante y un SMS a su móvil corporativo, a modo de recordatorio.

**4.4.1.d) Políticas para potencial la participación en la formación programada.**

En lo referido a la formación presencial y observando la política de la gratuidad del transporte y consecuente la repercusión laboral en materia de prevención de riesgos laborales, para esta anualidad se ha diseñado una acción formativa específica, enfocada estratégicamente hacia a los conductores y conductoras de GLOBAL para ayudarles a afrontar las tensiones diarias que afectan a su bienestar físico y emocional con el objetivo es proporcionar un entorno laboral más saludable y equilibrado, beneficiando tanto a su labor profesional como a quienes interactúan con ellos diariamente:

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

- Técnicas para el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras
- Certificado de Capacitación Profesional (CAP) y Módulo de igualdad y conciliación
- Tacógrafo
- Inteligencia artificial
- Las sociedades anónimas laborales
- Mejora de la Comunicación y Atención al Cliente en el Transporte de Pasajeros/as
- Mediación y Consejos de Seguridad para el uso cívico del transporte público en guagua
- Uso de Plataformas Elevadoras para personas de movilidad reducida (PMR)
- Doma tus pensamientos a través del Mindfulness
- Domina tu lenguaje no verbal para coger las riendas de tu vida
- Cómo trabajar en equipo para ir sobre ruedas
- Curso extinción de incendios y evacuación en vehículos de transporte de pasajeros
- Inglés en diferentes niveles

En cuanto a la programación formativa impartida en la modalidad de TELEFORMACIÓN, el detalle de las acciones desarrolladas es el siguiente:

- Seguridad Vial
- Contabilidad Financiera
- Resiliencia: El viaje del Héroe
- Ofimática (Word / Excel)
- Idiomas (Inglés / Alemán / Italiano / Francés)

A las formaciones descritas, pueden asistir las personas trabajadoras que tengan libre, el día en el que se realiza el curso. También participan otras personas que la empresa considera necesaria su asistencia y en tal caso lo hacen dentro de la jornada laboral programada.

Si alguna persona trabajadora está interesada en realizar alguna formación que le resulte adecuada para el desempeño de su trabajo puede solicitar a la empresa la realización de la misma, accediendo ésta a lo solicitado en la medida de las posibilidades económicas y organizativas.

Añadir que con carácter mensual se confecciona un Boletín Informativo Interno, en el que se destina una sección específica a la formación programada y en la que se enuncian nominativamente los cursos realizados, así como agradeciendo la participación de las personas que concluyen cada acción.

Finalmente indicar que suele ser habitual, que durante el desarrollo anual del Plan Formativo, se reciban convocatorias, ofertas o solicitudes de colaboración que le son remitidas a la empresa, por diversos centros de formativos, academias, etc., que son valoradas por razón del contenido o la materia y que pudieran resultar de interés para las personas trabajadoras en la empresa, incluso algunos con carácter gratuito. Toda esta información se publicita en circular interna y según los casos en que tenga además un contenido promocional o descuento comercial, también se traslada en la sección específica de ofertas y promociones del Boletín Informativo Interno.

#### **4.4.1.e) Formación en igualdad**

Dentro de las medidas implementadas en el II - PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRE (2020-2024) se recoge dentro de los objetivos generales, garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades en distintos aspectos de la gestión interna de la empresa. En lo referido a la formación, se estructura dentro del plan un área de actuación y las acciones a desarrollar.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

En particular, en el punto 2.5 del Área de Formación, se recoge la acción: Realización de una sesión específica en materia de igualdad de oportunidades, dirigida al conjunto de la plantilla en la que se les forme en conceptos básicos de igualdad de género, y se realice una actualización de sus conocimientos acerca de la existencia del Plan de Igualdad, las acciones específicas que recoge, formación en un trato y una gestión igualitaria de los recursos humanos, una reflexión sobre la importancia de la prevención y detección de posibles acosos laborales en el seno de la empresa, las vías para informar de cualquier posible discriminación percibida, etc.

En consonancia con lo descrito, durante el año 2024 se desarrollaron un total de 138 horas de formación específica sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal y como se detalla:

<b>Modulo de igualdad y conciliación 2024 / 2023 (*)</b>					
<b>Año</b>	<b>Grupos</b>	<b>Participantes</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Horas</b>
<b>2024</b>	10	138	128	10	138
<b>2023</b>	9	130	118	12	130

(\*) Este módulo se imparte como complemento durante la formación para la renovación del curso CAP entre los meses de enero y marzo

#### 4.4.1.f) Formación desarrollada durante el ejercicio.

En su conjunto, durante el ejercicio 2024 se han desarrollado un total de 27 acciones formativas singulares, realizándose 118 grupos en los que de forma acumulada se han registrado 937 participaciones entre personas trabajadoras de la empresa que finalizan las distintas formaciones, dedicándose un acumulado de 10.291 horas formativas.

#### 4.4.2.- Horas de formación por agrupador profesional

##### Salcai-Utinsa s.a.

Agrupación profesional	Nº de cursos	Mujer			Hombre			TOTAL		
		Asistentes	Total horas	Horas por asistente	Asistentes	Total horas	Horas por asistente	Asistentes	Total horas	Horas por asistente
Altos directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directivos	1	0	0	0	1	5	5	1	5	5
Técnicos y profesionales	4	9	47	5	6	40	7	15	87	6
Administrativos y recaudadores	3	2	10	5	9	129	14	11	139	13
Conductor-Perceptor	20	65	762	12	819	8.936	11	884	9.698	11
Mandos Intermedios y Jefes de tráfico	7	4	50	13	22	312	14	26	362	14
Talleres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de horas de formación 2024	35	80	869	11	857	9.422	11	937	10.291	11
Total de horas de formación 2023	41	72	1.096	15	846	13.246	14	918	13.246	14

El importe de las bonificaciones aplicadas en los Seguros Sociales con cargo a los fondos de la Fundación Estatal para la Formación del Empleo (FUNDAE) durante el ejercicio 2024, ascendió a un total de 102.360,04 € alcanzándose el 87,44% de la cuantía máxima del crédito permitido por importe de 117.065,90€. En el ejercicio 2023 se alcanzó el 96,27% de la cuantía máxima del crédito permitido.

#### Resto de las empresas que forman el Grupo.

Las empresas que han realizado formación durante este año son Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, Global Canaria de Inversiones, S.L.U., Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO), ha estado dirigida principalmente a las agrupaciones profesionales Técnicos y profesionales y Mandos Intermedios y Jefes de tráfico.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

El importe de los cursos bonificados a través de la Fundación Estatal para la formación en el empleo durante 2024 para el resto de las empresas que conforman el Grupo ascendió a un total de 20.705,30€, habiendo un aumento de un 10% con respecto al año anterior (18.814,60€),

Los cursos han sido elegidos para la mejora del desempeño en sus puestos de trabajo.

Estas empresas han realizado valoración de los cursos por parte de los asistentes y en todas ellas el resultado ha sido positivo.

<b>Formación dentro del Grupo - 2024</b>	<b>Nº de cursos</b>	<b>Asistentes</b>	<b>Horas</b>	<b>Horas por alumno</b>
Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	30	136	2056	15
Global Canaria de Inversiones, S.L.U.	0	0	0	0
Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	4	41	140	3
Red Canarios de Transportes Integrales, S.L. (TRANSRED)	0	0	0	0
Guagua Plus, S.L.U.	0	0	0	0
Salcai-Utinsa S.A. (GLOBAL)	35	937	10.291	11
<b>Año 2024</b>	<b>69</b>	<b>1.114</b>	<b>12.487</b>	<b>11</b>
<b>Año 2023</b>	<b>70</b>	<b>1.143</b>	<b>14.575</b>	<b>13</b>

#### 4.4.3 Cuestionarios de valoración de la formación impartida y sistema de gestión de calidad ISO 9001

En consonancia con el Sistema de Calidad, para lograr una mayor formación, información, participación y motivación del personal de forma permanente y mejorable día a día, tanto en lo relativo a sus funciones como a aspectos de calidad, gestión de los residuos generados, etc. y desarrollar una gestión participativa que aproveche las capacidades de todos, al finalizar la actividad formativa, cada persona asistente recibe un cuestionario de valoración del curso, atendiendo al modelo normalizado cuando se trata de formación bonificada -FUNDAE- o en otros casos, atendiendo a un modelo de cuestionario ad hoc.

Para el año 2024 -atendiendo a la información recopilada de los cuestionarios de valoración recibidos-, el resultado de la satisfacción media de los cursos es de 3,86 sobre una puntuación máxima de 4. No hay cambio significativo con respecto al año anterior (3,89).

#### 4.4.4.- Formación profesional y universitaria en prácticas.

En Salcai-Utinsa, s.a. durante el ejercicio 2024 se realizaron prácticas curriculares de un total de 8 estudiantes, con un total de 1.944 horas. De estos 8 estudiantes, 4 cursaban ciclos formativos, 2 Grados Universitarios y 2 Certificado de Profesionalidad.

<b>Formación en prácticas</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Grados universitarios	2	2
Ciclos formativos	4	8
Certificados de profesionalidad	2	1
<b>Total de estudiantes</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
<b>Total de horas</b>	<b>1.944</b>	<b>2.760</b>
<b>Horas de formación por estudiante</b>	<b>243</b>	<b>251</b>

Las prácticas se han centrado en las áreas de Recursos Humanos, Taller, Dirección e Informática.

Al igual que en el ejercicio 2023, a través de la Fundación Universitaria de Las Palmas, se ha concertado con tres personas programa formativo Dual Inserta, 2 con titulación de Ciclo Superior y 1 de Grado Universitario, tras finalizar sus estudios y con la finalidad de poner en práctica en la empresa los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida académica.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Se ha recibido una subvención por parte de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes (Resolución de 28 de noviembre de 2023), por participar en proyectos de formación profesional dual autorizados en el curso 2022/2023, cofinanciadas por el Programa Operativo Canarias 2014-2020 del Fondo Social Europeo como parte de la respuesta de la Unión Europea a la pandemia de COVID-19. El importe de la subvención fue de un total de 1.008,00€.

#### **4.5.-Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Toda la flota de vehículos de Salcai-Utinsa, s.a. se encuentra plenamente adaptada para ofrecer un servicio de calidad a las personas con movilidad reducida. De esta manera el cien por cien de los vehículos en servicio cuentan con rampas para facilitar el acceso y salida a los clientes en sillas de ruedas o con dificultades en su movilidad.

Desde la empresa se trabajan los elementos vinculados a la accesibilidad en las guaguas. Entre sus objetivos prioritarios está contribuir a la mejora de la movilidad en los traslados interurbanos. Esto pasa por realizar un esfuerzo permanente a la hora de ofrecer un transporte seguro, puntual, sostenible, y, por supuesto accesible, contribuyendo con ello a la mejora de la calidad de vida y, a la sostenibilidad del medio.

Se ha incorporado el uso preferente de los cuatro asientos delanteros de la guagua para personas invidentes con perro guía, señalizándolos como asientos reservados para este fin.

Las oficinas centrales de la empresa matriz y de las empresas que conforman el grupo, son de fácil acceso para las personas con movilidad reducida.

Además, en 2023 se han implementado en la página web corporativa un conjunto de herramientas diseñadas para mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad visual.

#### **4.6.-Políticas de igualdad llevadas a cabo en el ejercicio 2024.**

En cumplimiento de las directrices generales contenidas en la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación- Boletín Oficial del Estado de 07-03-2019, GLOBAL se planteó en el año 2009 por primera vez y en el año 2020, once años más tarde, de forma igualmente convencida, la adopción de determinadas decisiones estratégicas que le permitieran avanzar en esta materia.

Por tal motivo, el 10 de febrero de 2020, y después de un importante y minucioso trabajo de evaluación del I Plan, de realizar un diagnóstico de situación, de definir objetivos, de establecer áreas de trabajo, y por último, de detallar acciones concretas para su implementación que nos permitan alcanzar esos objetivos marcados; GLOBAL consciente y con el convencimiento que la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un principio básico y central en las empresas y de convivencia ciudadana para el desarrollo social de la isla, aprobó y firmó el II Plan de Igualdad de Oportunidades de GLOBAL.

Son numerosas y muy diversas las actuaciones incluidas en este II Plan de Igualdad y que GLOBAL se compromete a realizar a lo largo de los próximos años a favor de la Igualdad. Algunas de carácter únicamente interno, e inmediatamente realizables, y otras de mayor complejidad y/o que requerirán de la colaboración con diferentes agentes sociales.

Estamos plenamente convencidas y convencidos de que impulsar activamente la Igualdad entre mujeres y hombres, dentro y fuera de nuestra empresa, mejorará el clima laboral, y hará de GLOBAL una organización aún más rentable y competitiva.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Una empresa que cada día busca nuevas oportunidades para ser mejor, adaptándose a los cambios sociales y contribuyendo a ellos. Y unos trabajadores y trabajadoras, más atentos, concienciados y posicionados ante las posibles discriminaciones y desigualdades que se puedan producir en sus entornos.

Esperamos que las acciones incluidas en nuestro II Plan de Igualdad, no solo mejoren la calidad de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa, sino también y con especial interés en ello, mejoren la calidad de la atención y el servicio que prestamos a la sociedad grancanaria. Una sociedad con la que somos responsables corporativamente y a la que queremos contribuir de manera explícita y decidida con el impulso a la Igualdad de Oportunidades

**Principales acciones en 2024 enmarcadas en el II Plan de Igualdad:**

Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo del 8 de Marzo: Día Internacional de las Mujeres.

Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo del 25 de Noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Colaboración con el Instituto Canario de Igualdad (ICI) en la Campaña de Comunicación y Sensibilización del 25N contra la VIOLENCIA DE GÉNERO

Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo del 28 de Junio. Día Internacional del Orgullo LGTBI

Participación de Encuentro Educativo: LA INSERCIÓN SOCIEDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS LGTBI – FELO MONZÓN (mayo-2024)

Realización de Acción formativa: LA LGTBIFOBIA EN LAS EMPRESAS – COLECTIVO GAMÁ – COMISIÓN IGUALDAD (junio-2024)

Reconocimiento Público otorgado por el COLECTIVO GAMÁ al Mérito por los Derechos LGTBI PINTADERA ARCOIRIS

**Conclusiones:**

Aunque si bien es cierto que existe un manifiesto desequilibrio, debemos tener en cuenta que más del 80% de nuestra plantilla está constituida por conductores y conductoras, y que a pesar que nuestros inicios como empresa datan de octubre de 1973, hasta el año 2003 no se incorporó a nuestra plantilla ninguna conductora, y es que hasta ese mismo año ninguna mujer, no se había ni siquiera presentado a ninguno de nuestros procesos de selección de personal.

De todas formas, principalmente en los aspectos referidos a nuevas contrataciones, observamos claramente una tendencia a la incorporación de un número cada vez mayor de mujeres.

Si bien es cierto que en términos totales la distancia entre el número de mujeres y hombres contratados es muy alta, se puede observar como a nivel relativo, calculado en porcentajes, esas distancias se acortan hasta ser prácticamente iguales.

Por lo tanto, podemos inferir que, si continuamos trabajando en el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres, aplicando políticas de discriminación positiva, visibilización de la mujer en el mundo del transporte, acciones concretas con entidades de formación y empleo... podemos reducir cada vez más esa brecha de desigualdad representativa.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

A pesar de todo esto, la realidad social con la que nos encontramos en todos los procesos de selección que realizamos, nos muestra lo complejo que nos resultará a nuestra empresa y a todas las que se dediquen a este sector, a tener una plantilla equilibrada en su composición de hombres y mujeres, lo que no debe desanimarnos, sino tener plena conciencia de esa realidad, para poderla afrontar con mayores y mejores garantías de éxito.

El Plan de Igualdad aplica únicamente a la empresa Salcai-Utinsa s.a.. Del resto de las empresas que conforman el Grupo, Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarias s.l. tiene implantado desde junio de 2021 el Plan de Igualdad. Las otras empresas, aunque no están obligadas a contar con un plan de igualdad, promueven la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **4.7.-Medidas de conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.**

##### **Salcai-Utinsa s.a.**

Las medidas que se llevan a cabo en Salcai Utinsa s.a. para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar están recogidas en área número 5 del Plan de Igualdad " Ordenación del tiempo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal". Durante la vigencia del plan se han llevado a cabo estas acciones:

1. "Inclusión en el articulado del convenio colectivo del compromiso de la empresa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras, y adaptación del mismo (si no fuera tan favorecedor) a las medidas establecidas por las leyes vigentes relativas a la conciliación y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres" – En el año 2013 se incluye en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Salcai Utinsa s.a.
2. "Información al conjunto de la plantilla, a través del boletín y de los otros medios existentes de comunicación interna, sobre los aspectos más relevantes de la legislación vigente en materia de conciliación laboral, y las medidas existentes en ese sentido en la empresa". Se informó a través del boletín interno en junio de 2014.
3. "Designación de una persona responsable dentro del departamento de Recursos Humanos de los asuntos relativos a conciliación, siendo una de sus funciones el proporcionar o facilitar la búsqueda de información a las y los trabajadores con personas a su cargo (menores, mayores y otras personas dependientes) de aquellos recursos, de la propia empresa o del entorno, que puedan dar respuesta a sus necesidades de conciliación (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, centros de día cercanos a las terminales, etc.)". Se informó a través del boletín interno en junio de 2014, esta figura existe desde su creación hasta la fecha.
4. "Realización de acciones de sensibilización en el seno de la empresa, dirigidas al conjunto de las personas que componen la Familia de GLOBAL, que promuevan un reparto más equilibrado de los tiempos, y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas (inclusión de artículos de reflexión en el boletín, posibilidad de difusión entre los trabajadores y trabajadoras de alguna campaña institucional ya editada en relación con la materia, etc.)". Desde 2013 se ha incluido la formación en los cursos obligatorios del CAP que se dan a la plantilla.

Al margen de las posibilidades legales en materia de conciliación, en la empresa matriz, existe desde el año 2014 un sistema de horario troncal que flexibiliza el comienzo y finalización de la jornada de trabajo, aplicables al personal que trabaja físicamente en las oficinas, a excepción de Servicio de Ayuda a la Explotación (S.A.E,) que estrán sujetas por convenio colectivo a las condiciones horarias y turnos que en este se establezcan.

Además, a las personas trabajadoras de la empresa cuyas funciones puedan ser desempeñadas a distancia, se les da la posibilidad de acogerse a la modalidad de teletrabajo, en caso de que lo requieran por motivos justificados, previa solicitud al departamento de Recursos Humanos.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

A continuación, se detalla de manera acumulada y segregada por género, los permisos que se han registrado durante el año y que tienen relación directa con la corresponsabilidad en la atención y cuidado de menores y/o familiares. Se detallan los permisos que dan derecho a prestaciones públicas ya sea de manera delegada o directa, permisos previstos por la Ley pero que no generan percepciones, así como en idéntica clasificación, los permisos recogidos en Convenio Colectivo.

**Personas trabajadoras durante el ejercicio, identidad sexual y agrupados por tipos de permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Salcai-Utinsa s.a.	2024			2023		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<b>Permisos retribuidos de previsión legal</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>42</b>
Suspensión por maternidad	3	1	4	3	0	3
Suspensión por paternidad	1	19	20	0	22	22
Cesión de la maternidad al padre (*)	0	0	0			0
Cesión de la maternidad al padre (**)	0	0	0			0
Situación especial por interrupción del embarazo	1	0	1			
Riesgo durante el embarazo	4	0	4	1	0	1
Riesgo durante la lactancia	0	0	0			0
Reducción por lactancia	0	0	0	0	0	0
Acumulación del permiso de lactancia	3	14	17	1	15	16
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	2	10	12	0	0	0
<b>Permisos retribuidos de previsión convencional</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
<b>Permisos no retribuidos de previsión legal</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Reducción de jornada por cuidado a menores	1	3	4	0	4	4
<b>Permisos no retribuidos de previsión convencional</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>
Permiso no retribuido desde 6 días hasta 6 meses (TGSS - Inactividad)	5	34	39	2	21	23
<b>Total permisos</b>	<b>21</b>	<b>94</b>	<b>115</b>	<b>9</b>	<b>87</b>	<b>96</b>
<b>Total personas trabajadoras durante el año</b>	<b>94</b>	<b>898</b>	<b>992</b>	<b>83</b>	<b>858</b>	<b>941</b>
<b>% de personas que han disfrutado de permisos para la conciliación</b>	<b>22%</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>

En el ejercicio 2024 ha aumentado en 2 puntos las personas que han disfrutado de permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Resto de las empresas que forman parte del Grupo.**

Las medidas de conciliación que se adoptan en el Grupo Global, son aquellas que se recogen dentro de cada uno de sus convenios colectivos de aplicación.

**Permisos retribuidos por previsión legal en el GRUPO.**

	2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Desarrollo y Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	7	7	8	4
Transred, S.L.	0	1	0	0
Global Canaria de Inversiones, S.L.	0	0	0	0
Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	12	5	3	0
Salcai-Utinsa, S.A.	21	94	9	87
<b>Total de permisos del GRUPO</b>	<b>40</b>	<b>107</b>	<b>20</b>	<b>91</b>
<b>% de personas que han disfrutado de permisos en el GRUPO</b>	<b>21%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>9%</b>

En el ejercicio 2024, un 12% de las personas trabajadoras que han formado parte de la plantilla del GRUPO GLOBAL, han disfrutado de permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se observa un aumento en 3 puntos con respecto al ejercicio 2023 (9% de la plantilla del Grupo disfrutó algún permiso de conciliación).

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

#### 4.8.-Medidas de desconexión laboral.

Como medida de desconexión digital, se ha incluido en los correos electrónicos una mención específica, indicando: "Si la remisión de este correo no coincide con su jornada laboral, por favor téngalo en consideración tan pronto le resulte posible".

Por otro lado, la empresa también está trabajando en un protocolo interno de desconexión digital. Este protocolo pretende determinar el contenido y los límites del derecho a la desconexión digital teniendo en cuenta el contexto de aquellos puestos de trabajo, que por su naturaleza itinerante o móviles, como en particular sucede con los conductores y las conductoras profesionales, que constituyen el mayor volumen de personas trabajadoras de la empresa, precisan o requieren del conocimiento de información remitida de forma electrónica, dirigida a dispositivos corporativos o aplicaciones propias (APP) de planificación y organización, valorándose la importancia de respetar los tiempos de descanso y desconexión, una vez concluida la jornada laboral, ya sea por la recepción de emails y/o llamadas, todo ello en equilibrio con el carácter de servicio público que constituye la actividad esencial de la empresa, concesionaria del transporte regular permanente de viajeros por carretera para uso general en la isla de Gran Canaria.

El resto de empresas que conforman el Grupo, aplican la filosofía de Salcai-Utinsa s.a. con horarios laborales definidos, por lo que no se requiere establecer medidas de desconexión laboral, ya que se permite a las plantillas de cada una de las empresas tienen jornadas laborales dignas.

#### 4.9.- Plantilla de personal.

##### 4.9.1.- Plantilla de personal por identidad sexual, edad y agrupación profesional a 31 de diciembre de 2024.

El 100% de la plantilla del Grupo, están cubiertos por los convenios colectivos de aplicación conforme a las actividades que desarrollan.

La totalidad de la plantilla del GRUPO es de nacionalidad española

EMPRESA	I.D. GÉNERO	AGRUPACIÓN PROFESIONAL	de 20 a 29	de 30 a 39	de 40 a 49	de 50 a 59	>=60	TOTAL 2024	TOTAL 2023
SALCAI-UTINSA (920)	Mujer	Altos directivos				1		0	0
		Directivos				1		1	1
		Técnicos y profesionales	1	1	3	2		7	4
		Administrativos y recaudadores			2	1	1	4	4
		Conductor-Perceptor	2	31	24	16	1	74	69
		Mandos Intermedios y Jefes de tráfico		3		1		4	3
		Talleres						0	0
	Trabajadores no cualificados						0	0	
	Hombre	Altos directivos				1	1	2	2
		Directivos			2	2	2	6	6
		Técnicos y profesionales		2	1	6		9	7
		Administrativos y recaudadores	2	2	7	7		18	18
		Conductor-Perceptor	16	172	232	275	73	768	758
		Mandos Intermedios y Jefes de tráfico		1	6	7	7	21	20
Talleres					3	2	5	7	
Trabajadores no cualificados			1			1	0		
RESTO DEL GRUPO (261)	Mujer	Altos directivos		2	2			0	0
		Directivos						4	4
		Técnicos y profesionales	3	5	23	8		39	42
		Administrativos y recaudadores	14	8	12	5	1	40	39
		Conductor-Perceptor						0	0
		Mandos Intermedios y Jefes de tráfico			8	6	1	15	10
		Talleres						0	0
	Trabajadores no cualificados						0	0	
	Hombre	Altos directivos			1	2		3	3
		Directivos		2	1	2		5	4
		Técnicos y profesionales	29	27	28	23		107	119
		Administrativos y recaudadores	1	4	3	3	1	12	11
		Conductor-Perceptor						0	0
		Mandos Intermedios y Jefes de tráfico		1	7	10		18	11
Talleres		5	6	4			15	9	
Trabajadores no cualificados				3		3	3		
<b>TOTAL 2024</b>			<b>73</b>	<b>267</b>	<b>360</b>	<b>384</b>	<b>97</b>	<b>1.181</b>	<b>1.154</b>
<b>TOTAL 2023</b>			<b>80</b>	<b>254</b>	<b>355</b>	<b>367</b>	<b>98</b>	<b>1.154</b>	<b>1.154</b>

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Los Administradores están incluidos en su categoría profesional.

**4.9.2.- Personal con discapacidad mayor 33% a 31 de diciembre de 2024.**

	<u>Salcai-Utinsa s.a.</u>		<u>Resto Grupo</u>		<u>Total Grupo</u>	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personal Técnicos Profesional			1	2	1	2
Personal administrativo y recaudación		1				1
Conductor/a-Perceptor/a	1	11			1	11
Talleres		1				1
Personal no cualificado		1				1
<b>Total 2024</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
<b>Total 2023</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en el artículo 42 establece la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad e indica "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad"

También establece el mencionado artículo que "De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente"

En base a lo expuesto, en el ejercicio 2024 la Salcai Utinsa s.a. debía contar en plantilla con 17 personas trabajadoras con discapacidad, contando con 15 personas a fecha 31/12/2024, dado que no se alcanza dicha cuota, tras la correspondiente solicitud, se nos autorizó por la Autoridad Laboral la excepcionalidad, así como la medida alternativa al respecto consistente en la contratación con Global Iniciativas Sociales, S.L, en su condición de Centro Especial de Empleo, de la prestación de servicios de Call Center y Repostaje de nuestras guaguas en la cocheras. Con esta medida se cumple con la obligación de reserva no cubierta que es de 2 puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad.

Del Grupo Global, sólo Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios s.l. tiene empleadas a más de 50 personas. Aunque no cumple con la cuota establecida por Ley de personal con discapacidad, aplica medidas alternativas como la contratación de servicios con centros especial de empleo que tienen como fin la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

**4.9.3.- Plantilla de personal por tipo de contrato por identidad sexual, edad y clasificación profesional del Grupo.-**

La política de contratación en Salcai-Utinsa s.a. atiende a las necesidades de la plantilla en cada momento, aplicando los criterios establecidos en el artículo 7 del Convenio Colectivo, estableciendo una lista de reserva para la ocupación de las vacantes a cubrir. La mayoría de los contratos son indefinidos a tiempo completo.

Con el objetivo de poder atender las solicitudes de jubilación parcial en la empresa que se vayan a producir a lo largo del año, donde se necesita un trabajador relevista, se hacen contratos temporales a tiempo completo, cuya fecha fin de contrato será el momento en el que pasen a relevar al trabajador jubilado, momento el cual suscriben un contrato de relevo indefinido a tiempo completo.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Por otro lado, los trabajadores que acceden a la situación de jubilación parcial suscriben en ese momento un contrato temporal (hasta la fecha de su jubilación ordinaria) a tiempo parcial (por el tiempo que están vinculados a nuestra empresa actualmente el 25% de la jornada)

**Indicadores de la plantilla de personal del GRUPO**

**Tipo de contrato: personas trabajadoras a 31/12/2024 por tipo de contrato, tramos de edad e identidad de género.**

EMPRESA	I.D. GÉNERO	TIPO DE CONTRATO	de 20 a 29	de 30 a 39	de 40 a 49	de 50 a 59	>=60	TOTAL 2024
SALCAI-UTINSA (920)	Mujer (90)	Indefinido	3	35	29	21	2	90
		Duración determinada						0
	Hombre (830)	Indefinido	17	149	231	301	55	753
		Duración determinada	1	28	11		37	77
RESTO DEL GRUPO (261)	Mujer (98)	Indefinido	17	14	45	19	2	97
		Duración determinada		1				1
	Hombre (163)	Indefinido	33	40	42	43	1	159
		Duración determinada	2		2			4
<b>TOTAL GRUPO 2024</b>			<b>73</b>	<b>267</b>	<b>360</b>	<b>384</b>	<b>97</b>	<b>1.181</b>
<b>TOTAL GRUPO 2023</b>			<b>80</b>	<b>254</b>	<b>355</b>	<b>367</b>	<b>98</b>	<b>1.154</b>

**Tipo de contrato: personas trabajadoras a 31/12/2024 por tipo de contrato, categoría profesional e identidad de género.**

EMPRESA	CATEGORÍA PROFESIONAL	INDEFINIDO		DURACIÓN DETERMINADA		TOTAL 2024	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
SALCAI-UTINSA (920)	Altos directivos		2			0	2
	Directivos	1	6			1	6
	Técnicos y profesionales	7	9			7	9
	Administrativos y recaudadores	4	15		3	4	18
	Conductor-Perceptor	75	699		69	75	768
	Mandos Intermedios y Jefes de tráfico	3	18		3	3	21
	Talleres		3		2	0	5
	Trabajadores no cualificados		1			0	1
RESTO DEL GRUPO (261)	Altos directivos		3			0	3
	Directivos	4	5			4	5
	Técnicos y profesionales	39	106		1	39	107
	Administrativos y recaudadores	39	12	1		40	12
	Conductor-Perceptor					0	0
	Mandos Intermedios y Jefes de tráfico	15	18			15	18
	Talleres		12		3	0	15
	Trabajadores no cualificados		3			0	3
<b>TOTAL GRUPO 2024</b>		<b>187</b>	<b>912</b>	<b>1</b>	<b>81</b>	<b>188</b>	<b>993</b>
<b>TOTAL GRUPO 2023</b>		<b>159</b>	<b>856</b>	<b>17</b>	<b>122</b>	<b>176</b>	<b>978</b>

Tanto la empresa matriz como sus dependientes, apuestan por un empleo de calidad, y es por este motivo por el que el 93% de la modalidad de contratos sea indefinido.

**4.9.4.- Plantilla de personal con contrato tiempo parcial por identidad sexual, edad y clasificación profesional del Grupo.**

El 4% de la plantilla del Grupo disfruta de una jornada reducida.

A continuación, se facilita información de la plantilla con jornada reducida, un total de 44 personas dentro del Grupo, identidad de género, categoría profesional y tramos de edad.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

**Contratos tiempo parcial: personas trabajadoras a 31/12/2024 por duración de contrato, tramos de edad e identidad de género.**

CONTRATOS TIEMPO PARCIAL (46)								
EMPRESA	I.D. GÉNERO	TIPO DE CONTRATO	de 20 a 29	de 30 a 39	de 40 a 49	de 50 a 59	>=60	TOTAL 2024
SALCAI-UTINSA (37)	Mujer (0)	Indefinido						
		Duración determinada						
Hombre (37)		Indefinido						
		Duración determinada					37	37
RESTO DEL GRUPO (9)	Mujer (5)	Indefinido			5			
		Duración determinada						
Hombre (4)		Indefinido			2	2		
		Duración determinada						
<b>TOTAL GRUPO 2024</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>48</b>
<b>TOTAL GRUPO 2023</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>44</b>

**Contratos tiempo parcial: personas trabajadoras a 31/12/2024 por duración de contrato, categoría profesional e identidad de género.**

CONTRATOS TIEMPO PARCIAL (46)							
EMPRESA	CATEGORÍA PROFESIONAL	INDEFINIDO		DURACIÓN DETERMINADA		TOTAL 2024	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
SALCAI-UTINSA (37)	Altos directivos					0	0
	Directivos					0	0
	Técnicos y profesionales					0	0
	Administrativos y recaudadores				3	0	3
	Conductor-Perceptor				29	0	29
	Mandos Intermedios y Jefes de tráfico				3	0	3
	Talleres				2	0	2
	Trabajadores no cualificados					0	0
RESTO DEL GRUPO (9)	Altos directivos					0	0
	Directivos					0	0
	Técnicos y profesionales	4	1			4	1
	Administrativos y recaudadores					0	0
	Conductor-Perceptor					0	0
	Mandos Intermedios y Jefes de tráfico	1	3			1	3
	Talleres					0	0
	Trabajadores no cualificados					0	0
<b>TOTAL GRUPO 2024</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL GRUPO 2023</b>		<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>35</b>

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

**4.9.5.- Contrataciones y despidos por identidad de género, edad y categoría profesional ejercicio 2024.**

**Despidos por categoría profesional, tramos de edad e identidad de género del ejercicio 2024**

CATEGORÍA PROFESIONAL Y TRAMOS DE EDAD	SALCAI-UTINSA (3)		RESTO DEL GRUPO (11)		TOTAL GRUPO 2024 (14)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>Conductor-Perceptor</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
de 30 a 39		2		0	0	2
de 40 a 49		1		0	0	1
<b>Técnicos y profesionales</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
de 20 a 29				2	0	2
de 30 a 39				2	0	2
de 40 a 49				1		
de 50 a 59				2		2
<b>Administrativos y recaudadores</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
de 20 a 29			1			
de 30 a 39				1	0	1
<b>Mandos Intermedios y Jefes de tráfico</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
de 50 a 59				1		
<b>Talleres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
de 40 a 49				1		
<b>TOTAL DESPIDOS (14)</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>13</b>

**Comparativa del número de despidos en el GRUPO GLOBAL 2024/2023**

GRUPO	2024	2023
<b>MUJER</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>HOMBRE</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>11</b>

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

**Nuevas contrataciones por identidad de género, edad y clasificación profesional 2024.**

CATEGORÍA PROFESIONAL Y TRAMOS DE EDAD	SALCAI-UTINSA (99)		RESTO DEL GRUPO (87)		TOTAL GRUPO 2024 (186)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>Directivos</b>	0	0	0	2	0	2
de 30 a 39				2	0	2
<b>Técnicos y profesionales</b>	3	2	18	33	21	35
de 20 a 29	1		2	8	3	8
de 30 a 39		1	4	5	4	6
de 40 a 49	2	1	7	11	9	12
de 50 a 59			5	9	5	9
<b>Administrativos y recaudadores</b>	0	1	6	4	6	5
de 20 a 29		1	3		3	1
de 30 a 39			3	2	3	2
de 40 a 49				1	0	1
de 50 a 59				1	0	1
<b>Mandos Intermedios y Jefes de tráfico</b>	0	0	3	3	3	3
de 40 a 49			2	1	2	1
de 50 a 59			1	2	1	2
<b>Conductor-Perceptor</b>	9	82	0	0	9	82
de 20 a 29		3			0	3
de 30 a 39	7	29			7	29
de 40 a 49	2	28			2	28
de 50 a 59		21			0	21
>=60		1			0	1
<b>Talleres</b>	0	1	0	8	0	9
de 20 a 29				2	0	2
de 30 a 39				3	0	3
de 40 a 49				3	0	3
>=60		1			0	1
<b>Trabajadores no cualificados</b>	0	1	0	10	0	11
de 40 a 49		1			0	1
de 50 a 59				10	0	10
<b>TOTAL 2024</b>	12	87	27	60	39	147

**Comparativa del número de contrataciones en el GRUPO GLOBAL 2024/2023**

GRUPO	2024	2023
<b>MUJER</b>	39	45
<b>HOMBRE</b>	147	179
<b>TOTAL</b>	186	224

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

**4.9.6.-Remuneraciones medias por categoría profesional e identidad de género.**

**Remuneraciones medias por categoría profesional e identidad de género 2024.**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALCAI-UTINSA		RESTO DEL GRUPO		TOTAL GRUPO	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Altos Directivos	-	92.352 €	-	65.279 €	-	76.108 €
Directivo	82.354 €	81.188 €	59.581 €	54.534 €	64.377 €	69.018 €
Técnicos y profesionales	47.076 €	49.168 €	30.796 €	28.417 €	33.108 €	29.993 €
Administrativos y recaudadores	38.559 €	45.884 €	19.850 €	17.975 €	21.546 €	34.571 €
Conductor-Perceptor	34.273 €	39.753 €	-	-	34.273 €	39.753 €
Mando intermedio	41.444 €	53.783 €	42.956 €	44.965 €	42.695 €	49.475 €
Talleres	-	48.816 €	-	25.040 €	-	30.656 €
Trabajadores no cualificados	-	27.054 €	-	19.605 €	-	21.361 €
<b>TOTAL 2024</b>	<b>36.120 €</b>	<b>40.787 €</b>	<b>29.100 €</b>	<b>30.829 €</b>	<b>32.489 €</b>	<b>39.183 €</b>
<b>TOTAL 2023</b>	<b>36.340 €</b>	<b>39.882 €</b>	<b>26.849 €</b>	<b>26.616 €</b>	<b>30.785 €</b>	<b>37.635 €</b>

**Remuneraciones medias por tramos de edad e identidad de género 2024.**

TRAMOS DE EDAD	SALCAI-UTINSA		RESTO DEL GRUPO		TOTAL GRUPO	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
de 20 a 29	36.018 €	38.016 €	19.184 €	22.427 €	21.924 €	27.669 €
de 30 a 39	33.265 €	37.358 €	24.433 €	27.558 €	30.651 €	35.507 €
de 40 a 49	35.780 €	38.694 €	31.566 €	36.225 €	33.165 €	38.333 €
de 50 a 59	40.550 €	42.025 €	33.434 €	36.845 €	37.325 €	41.468 €
>=60	41.251 €	51.381 €	31.829 €	18.045 €	36.180 €	50.904 €
<b>TOTAL 2024</b>	<b>36.120 €</b>	<b>40.787 €</b>	<b>29.100 €</b>	<b>30.829 €</b>	<b>32.489 €</b>	<b>39.183 €</b>
<b>TOTAL 2023</b>	<b>36.340 €</b>	<b>39.823 €</b>	<b>26.563 €</b>	<b>26.616 €</b>	<b>30.617 €</b>	<b>37.585 €</b>

Las retribuciones medias atienden a la totalidad de las percepciones retributivas, tanto rendimientos dinerarios como rendimientos en especie, tal y como se genera el modelo 190.

En la sociedad dominante, el cargo de Consejero no está remunerado (artículo 25 de los Estatutos de Salcai Utinsa s.a.), por lo que la retribución como administradores es la que perciben como trabajadores según su categoría profesional. Los administradores del Grupo Global, en la medida que no firman las cuentas anuales consolidadas, no son incluidos en las remuneraciones de los administradores.

Dentro de Alta Dirección se incluye el personal directivo de Salcai-Utinsa s.a. y sociedades dependientes que desempeñan la dirección general de la empresa y ejercitan poderes que versan en los objetivos de cada empresa.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Las personas que forman parte de la Alta Dirección y del equipo Directivo del Grupo a efectos retributivos son:

**Alta Dirección**

Salcai Utinsa, S.A.	Manuel Suárez Peñate
Salcai Utinsa, S.A.	Victor Manuel Quintana Hernández
Global Canaria de Inversiones, S.L.U.	Guillermo Martín Batista
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L. (DESIC)	David Manuel León Sánchez
Sociedad Limitada de Explotación Conjunta de Estaciones de Guaguas (GEXCO)	Antonio Benítez Santana

**Equipo Directivo**

Salcai Utinsa, S.A.	Saulo Castro González
Salcai Utinsa, S.A.	Juan Francisco Quintana Guerra
Salcai Utinsa, S.A.	María Dolores Socorro Quevedo
Salcai Utinsa, S.A.	Pedro Suárez Rodríguez
Salcai Utinsa, S.A.	Olegario González Peña
Salcai Utinsa, S.A.	Óscar Zamora Abadías
Salcai Utinsa, S.A.	Juan Ignacio Marrero Gutiérrez
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Esther Domínguez Guerra
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Hema Chadnani Chadnani
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Marco Antonio Sánchez López
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Antonio Luis Roque García
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Carmelo Santana Marrero
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Cristi Mengibar Colom-Noguera
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Doris Elisabeth Quintero Díaz
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	María Isabel Mentado Santiago
Desarrollo de Sistemas Informáticos Canarios, S.L.	Esteban David Barreto Rodríguez
Guagua Plus, S.L.U.	Eduardo de Aguiar Padilla

Las retribuciones medias atienden a la totalidad de las percepciones retributivas, tanto rendimientos dinerarios como rendimientos en especie, tal y como se genera el modelo 190.

Las diferencias salariales se deben principalmente a la antigüedad.

**4.9.7.-Brecha salarial.**

**Brecha salarial de la sociedad Salcai-Utinsa s.a.**

<b>Agrupación profesional</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Personal de Alta Dirección	-	-
Personal Directivo	-1,44%	-2,19%
Personal Técnico Profesional	4,26%	5,24%
Personal Administrativo / Recaudación	15,96%	15,93%
Personal Mando Intermedio / Jefatura de Tráfico	22,94%	19,97%
Conductor/a - Perceptor/a	13,79%	11,65%
Personal de Taller	-	-
Personal no cualificado	-	-
<b>Total general</b>	<b>11,44%</b>	<b>8,88%</b>

A la hora de determinar los indicadores de la brecha salarial, lo que se compara son los rendimientos del trabajo de carácter dinerario y sin incluir la retribución en especie porque estos rendimientos se refieren al plan de jubilación en el Convenio Colectivo y que se abona atendiendo a la voluntariedad de la persona trabajadora, en cuanto puede decidir si realiza o no una aportación personal.

Además, en el cálculo de los porcentajes, se toma como divisor en la fórmula, el número total de personas acorde con los acumulados en el cómputo anual.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

La brecha retributiva existe debido a que el sistema retributivo tiene como piedra angular la antigüedad, ya que la mayoría de los pluses, de manera individualizada, toma como coeficiente multiplicados el porcentaje de la antigüedad. Además los pluses están vinculados a servicios que se piden en concursos y se toma criterio de asignación la antigüedad, por lo que el varón que generalmente lleva mas años en la empresa por ser un sector tradicionalmente masculinizado, tendrá preferencia frente a la mujer que se ha incorporado recientemente a la profesión.

Por tanto el análisis de las variaciones por identidad de género y rango de edad no se pueden comparar. Cabe destacar que el salario base abonado, se encuentra fijado por categoría profesional en el Convenio Colectivo, sin diferencias entre ambos sexos.

**Brecha salarial del GRUPO.**

<b>Agrupación profesional</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Personal de Alta Dirección	-	-
Personal Directivo	7,21%	11,77%
Personal Técnico Profesional	-9,41%	-19,80%
Personal Administrativo / Recaudación	60,45%	42,16%
Personal Mando Intermedio / Jefatura de Tráfico	15,88%	5,74%
Conductor/a - Perceptor/a	15,99%	11,65%
Personal de Taller	-	-
Personal no cualificado	-	-
<b>Total general</b>	<b>20,61%</b>	<b>18,20%</b>

La brecha salarial dentro del grupo ha aumentado en 2 puntos con respecto al año anterior.

**4.10.-Relaciones Laborales, organización del diálogo social en Salcai-Utinsa s.a.**

Todos los trabajadores están dentro del convenio colectivo de la empresa, el cuál recoge todos los procedimientos de participación de los trabajadores, bien a partir de los medios legales habituales o bien a través de las comisiones recogidas en el mismo.

La organización del diálogo social se sustenta en la creación y desarrollo de distintas comisiones de trabajo, en las que se resuelven cuestiones organizativas y desarrollo del servicio en las distintas áreas de la empresa.

La denominación de las distintas comisiones de trabajo es: Comisión de Costes, Comisión del Cuadro de servicios, Comisión de Formación, Comisión de Igualdad, Comisión de Negociación de Convenio, Comisión de Mediación, Comisión de Seguimiento de Convenio y Comisión de Uniformidad.

Otras formas de información a los trabajadores son las que se llevan a través de la publicación del Boletín interno y de comunicados, tanto en tabloneros como en la intranet (modificaciones del servicio, cortes de carretera, promociones internas, ayudas al estudio,...)

En el resto de las empresas que forman el Grupo, se recogen los procedimientos de participación de los trabajadores y trabajadoras establecidos en la Ley o a través de sus convenios colectivos de aplicación conforme a las actividades que desarrollan.

**Fundación Laboral Canaria de Autobuses (FULCA).**

FULCA, es una fundación laboral, a través de la cual se organizan actividades tanto para familiares como para los socios trabajadores de Salcai-Utinsa s.a.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Además, Fulca impulsa diversos clubes de aficiones y actividades deportivas de diferente índole, en los que los trabajadores participan de manera colectiva cultivando la confraternización y contribuyendo al buen ambiente en el entorno laboral. Cabe destacar el CLUB GLOBAL SENIOR, que realiza actividades lúdico-culturales para todos los trabajadores jubilados.

#### **4.11.-Organización del trabajo en la empresa matriz.**

La flexibilidad en los horarios que permiten la conciliación laboral y una retribución acorde con el desempeño en cada puesto, son los fundamentos que han conseguido calidad y permanencia.

#### **4.12.-Organización del tiempo de trabajo en Salcai-Utinsa s.a.**

La jornada de trabajo viene recogida en el capítulo IV, artículo 10 del Convenio Colectivo.

La distribución del tiempo de trabajo se establece según el Área Organizativa a la que estén adscritas las personas trabajadoras.

1) Personal de Producción: La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, distribuidas en jornadas diarias, según los usos y costumbres vigentes en la empresa.

El personal adscrito a la sala del Servicio de Ayuda a la Producción (SAE) realizará sus funciones en turnos de ocho horas con dos días de descanso a la semana.

2) Personal de Talleres: La jornada de trabajo es de 38 horas semanales, con la siguiente distribución:

Mañana: De 7:30 horas a 14:30 horas.

Tarde: De 15:30 horas a 22:00 horas.

Noche: De 19:30 horas a 02:00 horas.

3) Personal de Oficina: La jornada es de 74 horas bisemanales.

### **5.- RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS.-**

#### **5.1.- Discriminación en el empleo y en la ocupación en Salcai-Utinsa s.a.**

La discriminación en el empleo y en la ocupación queda recogido en el plan de igualdad implantado en Salcai Utinsa s.a..

Todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución, en relación a su integridad física, moral, la seguridad y salud en el trabajo, teniendo siempre en cuenta los tratados internacionales y las leyes.

Los trabajadores y trabajadoras de Salcai Utinsa s.a. gozan de los mismos derechos sin importar su sexo o género.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa matriz conocerán la existencia del protocolo de Acoso Psicológico, Acoso Sexual o por razón de sexo que la empresa tiene implantado, mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales, cursos que se impartirán desde el área de prevención.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

En Salcai Utinsa s.a., se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De igual manera, queda prohibida toda práctica de exclusión que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico.

**Denuncias relacionadas con acoso en el Grupo.**

Este año, en todo el Grupo, no se ha recogido ninguna denuncia relacionada con acoso psicológico ni con acoso sexual o por razón de sexo.

**5.2.- Vulneración de derechos humanos, prevención y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.**

Salcai-Utinsa s.a. y el resto de las empresas que conforman el Grupo, desarrollan su actividad exclusivamente en España, donde estos derechos están garantizados por el ordenamiento jurídico, por lo que no se requieren medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos en esta materia.

**5.3.- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.**

Se cumple con la legislación vigente, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en todas las empresas del Grupo, por el que se aprueba texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores y demás normas de desarrollo. Al no haber riesgo alguno, no se han implantado procedimientos de diligencia debida en esta materia.

**5.4.- Discriminación en el empleo y en la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.**

Debido a la propia legislación que se aplica en España, no se producen en el Grupo situaciones relacionadas con el trabajo forzoso u obligatorio y con el trabajo infantil, por este motivo no se aplica ninguna diligencia debida en este apartado.

**6.-INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.**

Cada uno de los miembros del Consejo de Administración de la empresa matriz, declara a través de la firma de un documento que durante el ejercicio 2024 no han tenido situaciones de conflicto de interés, según se describe en el número 1 del artículo 229 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, comprometiéndose a notificar cualquier variación que se produzca respecto a las circunstancias a fin de dar cumplimiento a los deberes de lealtad legalmente previstos en relación con los administradores de sociedades anónimas.

En el ejercicio 2024, las aportaciones realizadas por Salcai-Utinsa s.a. a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro fue de 12.000,00€ a Asociación Global Salcai-Utinsa s.a. Club Oro, de 840,00 € a Foresta y 1.200 € a ADESCAN.

## SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información no financiera 2024

En el ejercicio 2022 entra en funcionamiento el Canal de Denuncias Penal, a través del cuál pueden reportarse infracciones de acuerdo a la ley 2/2023, de 20 de febrero, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Desde su entrada en funcionamiento no se han registrado comunicaciones propias de este canal.

Los miembros del Consejo de Administración pertenecientes al GRUPO no están retribuidos.

Dentro del Grupo no hay constancia de que en el seno de su organización se haya dado algún caso de corrupción o soborno.

Respecto a la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, ninguna de las empresas del Grupo es sujeto obligado atendiendo al artículo 2.1. de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (LPBC). Teniendo en cuenta lo anterior, no se requieren mecanismos de control ni prevención.

El portal de transparencia se mantiene actualizado en la página web de la empresa atendiendo a la Ley Canaria 12/2014, de 26 de diciembre de transparencia y acceso a la información pública.

El 2 de octubre de 2024, el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Canarias, comunicó a las entidades privadas obligadas, la puntuación obtenida en materia de transparencia del bienio 2022-2023, confirmando que nuestra empresa cumple satisfactoriamente en dicha materia, con una puntuación de 9,20 sobre 10.

Se ha registrado una mejora significativa con el periodo anterior evaluado (8,79 sobre 10), reflejando nuestro compromiso continuo con la rendición de cuentas.

Actualmente se sigue trabajando en la mejora de la transparencia voluntaria y su soporte web, para garantizar que la información sea pública y comprensible.

Del resto de las empresas del Grupo, DESIC tiene implantado desde diciembre de 2023 un canal de comunicación mediante el cual se puede denunciar y o informar asuntos relativos a la actividad de la empresa que puedan suponer una irregularidad de carácter legal. Desde su entrada en funcionamiento no se han registrado comunicaciones propias de este canal.

## **7.-RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA en Salcai-Utinsa s.a..**

Salcai-Utinsa, s.a. es una empresa comprometida con la Isla, con sus habitantes y con sus visitantes.

Desde la implicación que supone prestar un servicio público de calidad, la empresa se ha comprometido a contribuir al bienestar social y al progreso económico de la sociedad canaria. Además se implica en la defensa de los valores naturales de Gran Canaria, como pone de manifiesto su apuesta por el transporte sostenible y la eficiencia energética que minimicen cualquier impacto medioambiental. Pero también se compromete con las costumbres y tradiciones de sus pueblos. Está donde la demandan, poniendo a disposición de las viajeras y los viajeros tanto sus líneas y trayectos habituales como servicios especiales para garantizar la movilidad en cuantas fiestas, acontecimientos extraordinarios y celebraciones culturales, empresariales, deportivos o de ocio se produzcan en la Isla.

### **7.1.-Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.**

Administración pública: Salcai Utinsa S.A. presta un servicio público, y por ello presta información transparente y fluida de su actividad a las administraciones públicas. Además, colabora en diversas iniciativas en apoyo a las instituciones, atendiendo a las solicitudes de prestar servicios adicionales para la organización de eventos.

## SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información no financiera 2024

Por otro lado, Salcai Utinsa S.A. ofrece colaboración a las diferentes empresas que ejercen la actividad en sus concesiones de transportes en la Isla, con el único objetivo de conformar un modelo de movilidad sostenible para la ciudadanía. Este modelo requiere coordinar los servicios de transporte en los ámbitos interurbanos y urbanos, para lo cual Salcai Utinsa S.A. pone su experiencia y asistencia técnica al servicio de la sociedad, llegando acuerdos con otros operadores y con la administración pública para aumentar la calidad del servicio y eficiencia conjunta.

La empresa también participa activamente en organizaciones empresariales del sector del transporte y de economía social, tanto a nivel regional como nacional, a través de las cuales se intercambia información y conocimientos clave del sector, suponiendo colaboraciones estables y un posicionamiento equilibrado y selectivo.

#### **7.2.-Contribución social, acontecimientos 2024.**

Impartición de Talleres de Formación y Sensibilización en Educación Medioambiental y Transporte Sostenible: PROGRAMA GLOBAL ESCUELA:

Durante el curso académico 2023-2024, realizamos un total de 67 Talleres de Educación Ambiental y Transporte Sostenible, pertenecientes a nuestro Programa GLOBAL ESCUELA, donde han participado 874 alumnos y alumnas de centros de Primaria y Secundaria. Además, hasta el 31 de diciembre de 2024, del curso académico 2024-2025, realizamos un total de 36 Talleres de Educación Ambiental y Transporte Sostenible, pertenecientes a nuestro Programa GLOBAL ESCUELA, donde han participado 650 alumnos y alumnas de centros de Primaria y Secundaria.

Los talleres son una apuesta clara por la sensibilización y la concienciación en Movilidad Sostenible, en la Lucha contra el Cambio Climático y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta iniciativa conecta de forma directa con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su Agenda 2030, que identifican las necesidades del mundo, con el objetivo de conseguir la igualdad de las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible, que no deje a nadie atrás.

Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo del 5 de Junio: DÍA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE.

Realización de Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo de la SEMANA EUROPEA DE LA MOVILIDAD (SEM).

Acciones Medioambientales del GRUPO DE ECOVOLUNTARIADO IMPACTO, cuyo fin es realizar actuaciones medioambientales para frenar el CAMBIO CLIMÁTICO:

Limpieza forestal – paloma rabiche en la finca las Tabaibas en Valleseco (abril de 2024)

Limpieza de Rabo de Gato en el Barranco de San Miguel Las Longueras en Telde (junio de 2024)

Limpieza de la costa en el Puertillo en Bañaderos, Arucas (octubre de 2024)

Suelta de pardelas en el Puertillo en Bañaderos, Arucas (noviembre de 2024)

Realización de la Cuarta Edición de la Campaña Solidaria con motivo de las Fiestas Patronales de Gran Canaria: LA GUAGUA DE LAS PROMESAS:

Este 2024 regresó la quinta edición de LA GUAGUA DE LAS PROMESAS. GLOBAL reforzó su compromiso solidario con la tradición transportando hasta Teror cada una de las promesas recibidas de sus feligreses y feligresas y convertirlas en alimentos para las personas más necesitadas. La iniciativa solidaria de GLOBAL, en esta quinta edición ha conseguido superar los registros de las cuatro ediciones anteriores, consiguiendo

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

2.000 promesas (1310 promesas en 2023) y un total de 22.000 kilos (12.600 kilos en 2023) de alimentos que han sido entregados a las familias más vulnerables y con más necesidades de la Isla, a través de las 3 ONGs Cruz Roja, Cáritas y el Banco de Alimentos.

Realización de la Campaña de Comunicación y Sensibilización con motivo del 24 de Octubre: DÍA INTERNACIONAL CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO.

Transporte oficial del Viaje Transformador en las 7 Islas Canarias: RUTA 7.

## **8.- RELACIONES CON LA SOCIEDAD.**

### **8.1.-Contratación y proveedores.**

En rasgos generales, la política de contratación llevada a cabo en el Grupo garantiza el respeto de los aspectos procedimentales, legales y formales de los contratos. Además, en el Grupo, la actividad contractual de las empresas proveedoras, se desarrolla respetando la normativa social laboral vigente en España y la Unión Europea o de la Organización Internacional del Trabajo.

La selección de proveedores es esencial para el buen funcionamiento del Grupo y para el desarrollo de la gestión responsable, por lo que a los proveedores se les exige la máxima transparencia en sus procesos y condiciones de venta. El comportamiento hacia los proveedores se basa en el cumplimiento de las condiciones pactadas.

En cuanto a la ubicación geográfica, los proveedores del Grupo se encuentran principalmente en la Isla de Gran Canaria.

#### **Salcai-Utinsa s.a.**

En Salcai Utinsa s.a. las empresas proveedoras tienen obligación de acreditar las medidas de seguridad y salud en el trabajo obligatorias para prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras o a los ciudadanos en general, derivados de la ejecución del contrato.

Para ello, deben aportar al departamento de Prevención de Riesgos Laborales de esta sociedad una declaración responsable, la afiliación y alta en la Seguridad Social de todas las personas destinadas a la ejecución del contrato, así como de las empresas o personal subcontratado por la empresa que vaya a ejecutarlo.

Salcai-Utinsa s.a. dentro de su sistema de gestión de calidad, dispone de una política de compras.

También, Salcai-Utinsa, cuenta con un Código de Conducta para Proveedores, el cual establece los principios éticos, sociales y ambientales que deben cumplir todas las empresas y profesionales que colaboran con nosotros.

La supervisión de los proveedores, se realiza a través de un procedimiento de evaluación periódica, donde se establece como criterio de evaluación, la ponderación que reciben los proveedores en base a la cantidad de incidentes registrados en el periodo evaluado y a su desempeño (calidad del servicio, plazos, facilidad de comunicación). En el ejercicio 2024, todos los proveedores contemplados en el alcance tuvieron una valoración positiva.

### **8.2.-Clientes (sociedad dominante).**

#### **8.2.1.- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.**

A través de la modernización de la flota, Salcai-Utinsa s.a. mejora la seguridad en la prestación del servicio, incorporando sistemas de ayuda a la conducción como:

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

- Sistemas de advertencia de abandono de carril
- Sistemas electrónico de frenado EBS
- Control de Tracción ASR
- Sistema de Asistencia de Frenado de EBA
- Programa Electrónico de Estabilidad ESP
- Normativa antivuelco R66

Con el fin de ofrecer y garantizar a nuestros clientes y personal la máxima confianza y seguridad a la hora de viajar en nuestras guaguas, la empresa matriz cumple estrictamente con los requisitos legales y sectoriales, así como las recomendaciones de buenas prácticas para disminuir los riesgos de microorganismos en todos los espacios de trabajo y vehículos de la flota, eliminando posibles fuentes de contagio y propagación de virus y bacterias que puedan afectar a la salud pública. (limpieza, desinfección, control de legionela, mantenimiento de plagas, recarga online de los abonos y tarjetas de transporte para evitar el pago en efectivo)

### 8.2.2.-Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

Para facilitar la gestión de sugerencias, quejas, reclamaciones o cualquier solicitud de información relacionada con el servicio, Salcai Utinsa s.a. pone a disposición de sus clientes una amplia variedad de canales de comunicación:

- Teléfono: 928252630. Atención telefónica de 8:00 a 21:00 de lunes a viernes y de 09:00 a 15:00 los sábados, domingos y festivos.
- Correo electrónico: [atencionalcliente@guaguasglobal.com](mailto:atencionalcliente@guaguasglobal.com).
- Atención personal: en el domicilio social, en la calle Viera y Clavijo 34, en horario de 09:00 a 14:00.
- A través de la página web: [www.guaguasglobal.com](http://www.guaguasglobal.com).

Actualmente, Salcai-Utinsa s.a. tiene implantado un Sistema de Gestión Integrado bajo las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE-EN-ISO 14001 y UNE-EN 13816, herramientas que permiten incrementar la calidad del servicio al cliente y su satisfacción a través de la mejora de sus procesos internos.

Nuestro sistema de gestión de calidad nos obliga a controlar el proceso de atención al cliente y cumplimiento de su Política de Calidad. Para ello, realiza seguimiento de estos procesos a través de indicadores.

Para conocer la percepción de nuestros clientes sobre las actividades Salcai-Utinsa, S.A, se emplean:

- Encuestas de satisfacción de clientes disponible en la web.
- Encuesta de satisfacción de clientes por empresa externa.
- Información recopilada a pie de campo por los auxiliares de calidad.
- Observaciones o sugerencias que nos hacen llegar los clientes a través de la web.
- Las quejas y reclamaciones recogidas recibidas por distintos canales de comunicación: a través de la web y formato papel,

### Reclamaciones y quejas según su recepción (Salcai-Utinsa s.a.).

El aumento del número de reclamaciones de debe principalmente al incremento de las personas usuarias del servicio regular (+ 14%) con respecto al año anterior.

Con respecto al año anterior (2023), disminuyen los tiempos de respuesta de manera significativa.

RECLAMACIONES	2024	2023
Nº de reclamaciones recibidas (total)	10.721	7.707
- Recibidas vía web	9.286	6.572
- Recibidas vía oficina	1.435	1.135
Nº de reclamaciones procedentes	10.701	7.693
Tiempo medio de respuesta (días)	8	13

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Del total de comunicaciones recibidas (10.721 reclamaciones), el 99% fueron procedentes (10.701 reclamaciones procedentes), el 1 % no conllevó gestión interna alguna, principalmente por falta de información, datos erróneos, sugerencias o demanda de servicios.

La herramienta de diálogo y gestión de atención al cliente permite realizar un estudio pormenorizado de las sugerencias. Se observa un aumento en las sugerencias recibidas (+19%), la totalidad de ellas vía web.

SUGERENCIAS	2024	2023
Nº de sugerencias recibidas (total)	1.399	1.177
- Recibidas vía web	1.393	1.177
- Recibidas vía oficina	6	0
Tiempo medio de respuesta (días)	1	2

**Valoración de los clientes en la gestión de las reclamaciones.**

A lo largo del ejercicio 2024 se han recibido un total de de 2.532 valoraciones, un 41% más con respecto al año anterior.

Valoración de la gestión de la reclamación	Reclamaciones		Sugerencias	
	2024	2023	2024	2023
Satisfactoria	1399	1047	61	61
No satisfactoria	1059	683	13	7
<b>Total de valoraciones recibidas</b>	<b>2.458</b>	<b>1.730</b>	<b>74</b>	<b>68</b>
<b>% Valoraciones positivas</b>	<b>57%</b>	<b>61%</b>	<b>82%</b>	<b>90%</b>

**8.2.3.-Encuesta de satisfacción del cliente (sociedad dominante).**

El objetivo principal del estudio es la medición de la satisfacción del usuario de Salcai-Utinsa s.a. a partir de los atributos y dimensiones que componen el servicio.

El Índice de Calidad Percibida por el Usuario (ICPU), que promedia la satisfacción con los diferentes atributos del servicio y los pondera según su importancia, muestra un ligero descenso, no significativo, con respecto a 2023 (7,47), situándose en un valor de 7,38. De manera similar, la satisfacción general con el servicio, medida en una escala de 0 a 10, alcanza un valor de 7,53, frente al 7,83 de 2023.

**8.3.- Redes sociales (sociedad dominante).**

Para saber lo que piensan y opinan nuestros clientes, aprovechamos los nuevos hábitos sociales afianzando esa relación inmediata e interactiva con el público. Así, contamos con Facebook, Twitter e Instagram.

A través de estos medios, se facilita a los usuarios de las modificaciones horarios, cambios de recorrido, acciones puntuales, eventos y servicios especiales, entre otros.

Estos son los datos de seguidores y seguidoras en redes sociales:

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Facebook	15.399	13.372
Twitter	5.739	5.210
Instagram	15.639	13.611
<b>Total redes sociales</b>	<b>36.777</b>	<b>32.193</b>

#### **8.4.-Los clientes dentro del Grupo.**

Las empresas del resto del Grupo cumplen con los niveles de calidad y muestran una clara orientación hacia el objetivo de promover una cultura de eficiencia enfocada principalmente a la satisfacción de los clientes y a la mejora continua de los procesos de trabajo.

Las empresa del Grupo Desic s.l. está certificada en la norma UNE-EN ISO9001, por lo que tienen establecido procedimientos para la gestión de reclamaciones enfocados a la mejora continua. Desic s.l., debido a las características del cliente con los que trabajan, les permite tener una relación estrecha con cada uno de ellos, lo que justifica que no haya registro de ninguna reclamación, aunque dispongan de los procedimientos para ello.

Gexco, s.l., al prestar un servicio de atención al público, registra un mayor número de reclamaciones, aunque se observa una importante disminución con respecto al año anterior (-18%)

No se tienen constancia de la existencia de reclamaciones en las otras empresas que forman parte del Grupo.

#### **9.-PRIVACIDAD en Salcai-Utinsa s.a.**

Con la finalidad de respetar el Reglamento de Protección de Datos, evaluar y mitigar los riesgos inherentes al incumplimiento de este reglamento, la empresa matriz actualiza y adapta los textos legales necesarios para las políticas de privacidad de la web y los consentimientos de las cookies, consentimientos encargados de tratamiento y elaborado nuevos textos de política de privacidad para dar cabida a los nuevos usuarios y usuarias del sistema informático de la empresa.

Todos los cambios que se realizan, se reflejan en el Registro de Actividades de Salcai-Utinsa s.a.

Para este ejercicio (2024), Salcai-Utinsa s.a. no ha identificado ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad. Se han atendido diversas reclamaciones de ejercicio de derechos de personas ante la entidad, aclarando las cuestiones planteadas.

Por otro lado, se han realizado formaciones certificadas de sensibilización en materias de privacidad, dando así cumplimiento a lo establecido en las normativas de protección de datos.

Desde diciembre de 2021 Salcai-Utinsa s.a. forma parte del PACTO DIGITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS lanzado por la Agencia Española de Protección de Datos, una iniciativa que tiene como objetivo promover un compromiso firme con la privacidad en las políticas de sostenibilidad y los modelos de negocio de las organizaciones, compatibilizando el derecho fundamental a la protección de datos con la innovación, la ética y la competitividad empresarial. Por ello, difunde entre su personal y las personas usuarias el Canal prioritario para solicitar la eliminación urgente de contenidos sexuales y violentos en internet, así como otros recursos y herramientas para ayudar a concienciar sobre el valor de la privacidad y la importancia del tratamiento de los datos personales.

En el ejercicio 2024, Salcai Utinsa s.a. ha llevado a cabo iniciativas y acciones relacionadas con la Agencia Española de Protección de Datos derivadas de nuestra adhesión al Pacto Digital (Enlace dentro de la Web Corporativa Salcai-

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Utinsa s.a. <https://www.guaguasglobal.com/empresa/pacto-digital/> ; Difusión de campañas a través del boletín informativo y Circulares)

### **10.-INFORMACIÓN FISCAL**

El resultado del ejercicio 2024 ha sido pérdidas de 9.694.772€, obtenidos en España, donde desarrolla su actividad principal.

El impuesto de sociedades devengado en el ejercicio 2024, asciende a 847.916€.

El Grupo ha recibido subvenciones de explotación por importe de 23.099.820 €, y recibido por cuenta del Convenio de Bonos para los viajeros y viajeras de Salcai-Utinsa s.a. la cantidad de 41.644.134€.

Durante el ejercicio 2024 se han registrado subvenciones de Capital por importe de 1.450€.

Tanto Salcai-Utinsa s.a. como sus sociedades dependientes, se encuentra al corriente de los pagos con la administración pública en materia fiscal y seguridad social.

### **11.-METODOLOGÍA EN LA ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO.**

A lo largo de este informe, se han ido plasmando las distintas políticas y acciones para generar impactos positivos y disminuir los negativos, así como los datos asociados a los temas medioambientales y sociales. Al no disponer de un informe de materialidad consolidado, los contenidos están referidos a lo explicitado en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, para la identificación de las cuestiones más significativas así como para los indicadores claves para los grupos de interés. Al objeto de facilitar la información, se han utilizado una selección de estándares GRI para la elaboración del informe, indicando en cada caso el título y publicación del estándar y el contenido específico aplicado. (Índice de contenidos normativos)

En el caso de las sociedades del Grupo sin ingresos, no aplica ninguna política de las cuestiones previstas en el apartado 6 de la Ley 11/2018. En el resto de sociedades dependientes, se han tenido en cuenta los aspectos materiales desde el punto de vista operativo, incluyendo información sólo en los apartados donde generan impactos significativos sociales, económicos y ambientales.

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

<b>Declaración de uso</b>
SALCAI-UTINSA, S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01/01/2024 y 31/12/2024, utilizando como referencia los estándares GRI
<b>GRI 1: Fundamentos 2021</b>

Estándar GRI	Contenido	Epígrafe / Ubicación/Comentario
<b>GRI 2: Contenidos generales</b>		
2-1	Detalles organizacionales	1.1.-Quiénes somos
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1.3.-Estructura societaria de Salcai-Utinsa s.a.
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Periodo del informe: desde el 01/01/2024 hasta el 31/12/2024 Frecuencia: Anual Punto de contacto: registro@guaguasglobal.com
2-4	Actualización de la información	Sin actualizaciones de información de ejercicios anteriores
2-5	Verificación externa	Informe de verificación de información no financiera disponible en www.guaguasglobal.com
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1.-Quiénes somos 8.1.-Contratación y proveedores
2-7	Empleados	4.-Cuestiones sociales y relativas al personal
2-9	Estructura de gobernanza y composición	1.4.- Consejo de administración y estructura funcional
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.4.- Consejo de administración y estructura funcional Título II de los Estatutos Sociales
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	1.4.- Consejo de administración y estructura funcional El Presidente del máximo órgano de gobierno no es alto ejecutivo por lo que no existe conflicto de intereses
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	1.4.- Consejo de administración y estructura funcional
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	El máximo órgano de gobierno delega la responsabilidad en el equipo directivo para gestionar los impactos de la organización sobre la economía, medio ambiente y personas. El equipo directivo informa al Consejo de Administración en las reuniones del Consejo, dos veces al mes.
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Los Administradores de Salcai-Utinsa s.a. con fecha 28 de marzo de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, proceden a formular el estado de información no financiera consolidado, documento anexo al informe de gestión ejercicio 2024.
2-15	Conflictos de interés	6.- Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	1.6.- El entorno. Grupos de Interés y canales de comunicación de Salcai-Utinsa s.a. 6.-Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno (Canal de denuncias)
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	No se han adoptado medidas
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Evaluaciones anuales independientes
2-19	Políticas de remuneración	El cargo de consejero no está remunerado
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Queda establecido en el Convenio Colectivo
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1.2.-Factores y tendencias de Salcai-Utinsa s.a. y 7.1.-Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
2-23	Compromisos y políticas	Código de conducta a proveedores 5.-Respeto por los derechos humanos
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	4.4.- Políticas de formación y horas impartidas Certificados UNE-EN ISO 9001:2015; UNE-EN ISO 14001:2015; UNE-EN 13816:2003; ISO 45001:2018 ; UNE-ISO 39001:2013
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	8.- Relaciones con la sociedad
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	1.6.- El entorno. Grupos de Interés y canales de comunicación de Salcai-Utinsa s.a. 6.-Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno (Canal de denuncias)
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	
2-28	Afiliación a asociaciones	Asociación regular de viajeros de canarias, ATUC, Cluster canario del transporte y la logística
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.6.- El entorno, Grupos de Interés y canales de comunicación
2-30	Convenios de negociación colectiva	4.1.- Convenio Colectivo (Salcai-Utinsa s.a.). Hechos relevantes. El 100% de empleados del Grupo está cubierto por convenios de negociación colectiva

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

<b>GRI 3: Temas materiales</b>		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	1.7.-La materialidad Economía circular, gestión de residuos, calidad del aire, biodiversidad y ecosistemas Salud y prevención de accidentes laborales
3-2	Lista de temas materiales	Diversidad e igualdad de oportunidades Satisfacción y seguridad de los clientes Derechos laborales y satisfacción de los empleados Relación con la Administración Pública
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver referencias en GRI 3 Enfoque de gestión
<b>Economía circular, gestión de residuos, calidad del aire, biodiversidad y ecosistemas</b>		
3-3	Enfoque de gestión	3.- Medioambiente 3.1.-Caracterización del Parque Móvil (sociedad dominante).
GRI 302	Energía (2016)	
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	
302-4	Reducción del consumo energético	
GRI 303	Agua y efluentes (2018)	
303-1	Extracción de agua por fuente	El agua procede del abastecimiento público municipal.
GRI 304	Biodiversidad (2016)	
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Identificación y evaluación de impactos ambientales según el proceso del Sistema de gestión ambiental norma ISO 14001:2015
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	La actividad del Grupo no afecta ni perjudica a los hábitats protegidos
304-4	Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No aplica
GRI 306	Efluentes y residuos (2016)	
306-3	Derrames significativos	No ha habido derrames significativos en 2024.
GRI 306	Residuos (2020)	
306-3	Residuos generados	
GRI 305	Emisiones (2016)	
305-7	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire	3.2.-Emisiones y cambio climático (sociedad dominante)
<b>Salud y prevención de accidentes laborales</b>		
3-3	Enfoque de gestión	4.2.-Salud y seguridad.
GRI 403	Salud y seguridad en el trabajo (2018)	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.2.-Salud y seguridad. 100% España.
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4.2.-Salud y seguridad.
403-3	Servicios de salud en el trabajo	4.2.-Salud y seguridad.
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.2.-Salud y seguridad.
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4.- Políticas de formación y horas impartidas.
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.2.-Salud y seguridad.
403-9	Lesiones por accidente laboral	4.2.-Salud y seguridad.
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	No se han registrado fallecimientos ni enfermedades laborales dentro del Grupo

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

<b>GRI 3: Temas materiales</b>		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	1.7.-La materialidad Economía circular, gestión de residuos, calidad del aire, biodiversidad y ecosistemas
3-2	Lista de temas materiales	Salud y prevención de accidentes laborales Diversidad e igualdad de oportunidades Satisfacción y seguridad de los clientes Derechos laborales y satisfacción de los empleados Relación con la Administración Pública Ver referencias en GRI 3 Enfoque de gestión
3-3	Gestión de los temas materiales	
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>		
3-3	Enfoque de gestión	4.6.-Políticas de igualdad llevadas a cabo en el ejercicio 2024.
GRI 405	Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.9.4.- Plantilla de personal por tipo de contrato por identidad sexual, edad y clasificación profesional del Grupo.
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.9.7.-Brecha salarial.
GRI 406	No discriminación (2016)	
406-1	Casos de discriminación y acciones emprendidas	No se han registrado casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.
<b>Satisfacción y seguridad de los clientes</b>		
3-3	Enfoque de gestión	8.2.-Clientes (sociedad dominante).
GRI 416	Satisfacción y seguridad de los clientes (2016)	
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	8.2.-Clientes (sociedad dominante).
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	6.-Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno. El Grupo no ha identificado incumplimientos de la normativa o códigos voluntarios.
GRI 418	Privacidad del cliente (2016)	
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	9.-PRIVACIDAD en Salcai-Utinsa s.a.
<b>Derechos laborales y satisfacción de los empleados</b>		
3-3	Enfoque de gestión	4.-Cuestiones sociales y relativas al personal
GRI 2	Contenidos generales (2021)	
2-7	Empleados	4.-Cuestiones sociales y relativas al personal
2-30	Convenios de negociación colectiva	4.1.- Convenio Colectivo (Salcai-Utinsa s.a.). Hechos relevantes.
GRI 201	Desempeño económico (2016)	
201-3	Obligaciones del plan de beneficio definidos y otros planes de jubilación	Plan de jubilación recogido en el Convenio Colectivo de la empresa Matriz
GRI 401	Empleo (2016)	
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	4.9.5.- Contrataciones y despidos por identidad de género, edad y categoría profesional ejercicio 2024.
401-3	Permiso parental	4.7.-Medidas de conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores 2024.
GRI 402	Relaciones trabajador empresa (2016)	
402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	Los plazos de aviso y disposiciones para la consulta y negociación se especifican en los convenios colectivos.
<b>Relación con la Administración pública</b>		
3-3	Enfoque de gestión	7.1.-Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.
GRI 201	Desempeño económico (2016)	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Información disponible actualizada en el portal de transparencia. Cuentas anuales

**SALCAI UTINSA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
**Estado de Información no financiera 2024**

Reunidos los Administradores de Salcai-Utinsa s.a. con fecha 28 de marzo de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, proceden a formular el estado de información no financiera consolidado, documento anexo al informe de gestión ejercicio 2024.

Firmantes:



D. Manuel Suárez Peñate



D. Octavio Salvador  
González Guerra



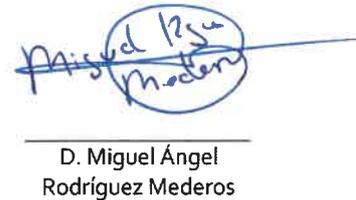
D. Heriberto  
Godoy Santiago



D. Francisco Manuel  
Benítez León



D. Fernando  
Lucano Toledo



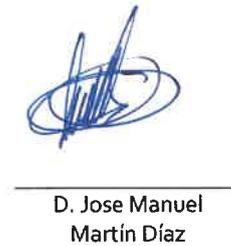
D. Miguel Ángel  
Rodríguez Mederos



Doña Sonia Cabrera  
Bordón



Doña Yurena  
Mendoza Santana



D. Jose Manuel  
Martín Díaz