

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

-EINF-

Tipetaca Servicios y Gestiones, S.L.
y Sociedades Consolidadas

2024

ÍNDICE

1.-INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

- 1.1. Contexto y cumplimiento de la Ley 11/2018
- 1.2. Declaración de responsabilidad del Consejo de Administración

2.-MODELO DE NEGOCIO

- 2.1. Entorno Empresarial
- 2.2. Organización y Estructura
- 2.3 Mercados en los que opera
 - 2.3.1 Clientes
- 2.4 Objetivos y estrategias
- 2.5 Factores y tendencias clave
 - 2.5.1 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (ODS 8 y 11)
 - 2.5.2 Medidas para la Salud y la Seguridad de los Consumidores (ODS 9 y 13)
 - 2.5.3 Innovación y Futuro Sostenible (ODS 9 y 13)
 - 2.5.4 Información fiscal

3.- POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 3.1. Políticas:
 - 3.1.1 Medioambiente
 - 3.1.2. Sociales y de Personal
 - 3.1.3 Derechos Humanos
 - 3.1.4 Lucha contra la corrupción y el soborno

3.2. Procedimiento de diligencia debida

4.-INDICADORES AMBIENTALES

4.1. Impactos actuales y previsibles de actividades

4.2. Consumo de Recursos (agua, energía, materias primas)

4.3. Huella de Carbono y planes de reducción

4.4. Economía Circular y Gestión de Residuos

4.5 Materias primas

4.6 Protección de la Biodiversidad

4.7 Indicadores claves Taxonomía

5.- INDICADORES SOCIALES y DE PERSONAL

5.1. N° y distribución de empleados por sexo, edad, contrato y clasificación profesional

5.2. Remuneraciones medias y brecha salarial

6.- CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA

ANEXO I DATOS DETALLADOS INDICADORES

1- INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Este informe presenta un análisis integral del desempeño no financiero del Grupo Tipetaca durante el ejercicio 2024, alineado con la Ley 11/2018 y los Estándares GRI. También se incluyen los indicadores clave del Reglamento Delegado de Taxonomía Europea para actividades elegibles.

1.1. Contexto y cumplimiento de la Ley 11/2018

En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el 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, se incluye a continuación la información no financiera de la Sociedad y del grupo de empresas de la que ésta es cabecera referida al ejercicio 2024. Asimismo, se alinea con el Reglamento (UE) 2020/852, que regula la Taxonomía Europea.

1.2. Declaración de responsabilidad del Consejo de Administración

El Consejo de Administración del Grupo Tipetaca asume de manera plena la responsabilidad de impulsar y supervisar la estrategia de sostenibilidad, comprometiéndose a integrar estos principios en todas las áreas de la organización. Conscientes del impacto de las actividades empresariales en el entorno y la sociedad, el Consejo orienta la gestión hacia la mejora continua para afrontar los retos ambientales y sociales actuales. En este sentido, el Consejo se compromete a:

- Implicación activa en el desarrollo y seguimiento de políticas de sostenibilidad
- Iniciativas de liderazgo en economía circular
- Supervisión de las medidas propuestas en el informe

Con este enfoque integral, el Consejo de Administración refuerza su compromiso con la sostenibilidad, contribuyendo a la creación de valor a largo plazo y al fortalecimiento de la responsabilidad social y ambiental del Grupo Tipetaca.

2- MODELO DE NEGOCIO

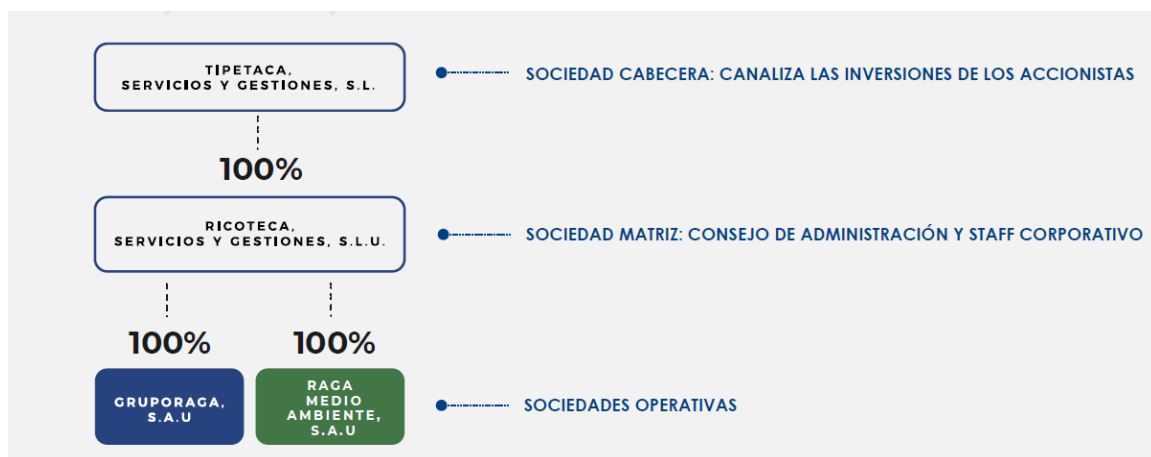
2.1 Entorno Empresarial

Tipetaca Servicios y Gestiones, S.L. se constituyó el 21 de noviembre de 2019, su domicilio social se encuentra en Madrid, Calle Embajadores nº 320, 28053 Madrid.

La actividad principal de la sociedad consiste, entre otras, en la contratación y gestión de servicio y/o concesiones de conservación y mantenimiento integral, tanto públicos como privados, que recaigan sobre edificios e instalaciones públicos, mantenimiento de carreteras, aceras, calzadas, mobiliario urbano, parques y jardines, bienes inmuebles, así como vías férreas, puertos, aeropuertos y demás obras de infraestructura.

2.2 Organización y Estructura

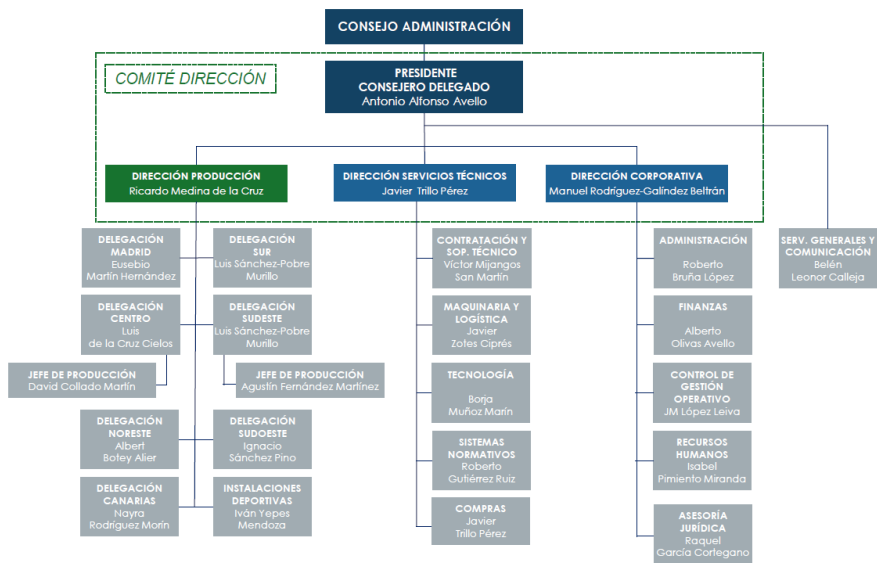
Tipetaca es la sociedad cabecera de un grupo empresarial con la siguiente estructura:



Todas las sociedades tienen domicilio social en la C/ Embajadores nº320, en Madrid y su actividad queda reflejada en el siguiente cuadro:

| | | |
|---|---|---|
| SOCIEDAD HOLDING OPERATIVO | RICOTECA | La prestación de servicios de gestión financiera: formulación de presupuestos y control financiero y contable. gestión de recursos humanos: selección, contratación, gestión de la relación laboral y cese. |
| SOCIEDADES OPERATIVAS |  | Ejecución de obras hidráulicas de redes de riego, bombeo y regulación, redes de saneamiento y agua. ejecución de obras de jardinería, forestales, zonas verdes y recuperación de zonas degradadas. instalaciones de electricidad. obra civil de urbanización y mobiliario urbano. conservación y mantenimiento de parques y jardines, zonas verdes y forestales, redes de agua y alcantarillado, mobiliario urbano, viales y pistas. prestación de servicios de limpieza viaria y de interior de edificios, aparcamientos y jardines. gestión integral de puntos limpios. recogida y transporte de residuos urbanos, residuos orgánicos, de construcción y demolición y lodos de depuración. cultivo y comercialización de plantas y semillas. instalación y mantenimiento de áreas de juego. |
| |  | Conservación y mantenimiento de parques, jardines y zonas verdes, redes de agua y redes de riego, mobiliario urbano y viales. prestación de servicios de limpieza viaria, limpieza interior de edificios, retirada y transporte de residuos asociados. construcción de obras ambientales (jardinería) y obras hidráulicas (redes de riego) |

La estructura empresarial se corresponde con el siguiente esquema:



En resumen, el Grupo Tipetaca realiza actividades de:

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN |
|--|--|
| <div>Mantenimiento de zonas verdes</div> <div></div> | <p>Contamos con más de cinco décadas de experiencia en la prestación de servicios de mantenimiento y conservación de zonas verdes, donde reside una de nuestras principales fortalezas.</p> <p>Nuestra capacidad técnica, una alta cualificación profesional del equipo y un mantenimiento diferenciador nos permiten ofrecer soluciones integrales de gestión adaptadas a cada entorno.</p> <p>6 de las 7 mayores ciudades de España confían actualmente a GRUPO RAGA sus parques y jardines.</p> |
| <div>Servicios urbanos</div> <div></div> | <p>Somos una de las principales y más diversificadas compañías nacionales en el sector de los servicios urbanos. Apostamos por herramientas y modelos de gestión que garantizan la eficiencia de los recursos y la optimización en los consumos.</p> <p>Nuestra oferta incluye un amplio catálogo de servicios de limpieza viaria, limpieza de playas y limpieza de interiores, recogida y tratamiento de residuos, gestión del ciclo del agua y eficiencia energética.</p> |
| <div>Paisajismo y obras medioambientales</div> <div></div> | <p>Diseñamos y ejecutamos proyectos de paisajismo y obras medioambientales, entre otros, de ingeniería forestal, recuperación paisajística o zonas degradadas, así como tratamientos selvícolas, de restauración de vertederos, obras hidráulicas, etc. Además, contamos con un área especializada en instalaciones deportivas.</p> <p>Diseñamos y ejecutamos todo tipo de proyectos de jardinería de alto valor estético.</p> <p>Fieles a nuestros orígenes, conservamos la línea de actividad destinada a vivero y centro de jardinería bajo la marca VERNATURA.</p> |

2.3 Mercados en los que opera

El Grupo tiene su sede central en Madrid y presencia en todo el territorio nacional a través de ocho delegaciones:



Actualmente cuenta con contratos vigentes en buena parte del territorio nacional, concretamente en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Murcia, Castilla La Mancha, Cataluña, Madrid y Canarias, si bien cuenta con capacidad para prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

2.3.1 Clientes

De los ingresos obtenidos por el Grupo por la prestación de servicios, que ascendieron en el ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, a 37.181,113,59 euros, en su totalidad se corresponden a las sociedades Gruporaga SAU y Raga Medio Ambiente SAU y Ricoteca S.AU. por lo que la actividad principal del grupo se puede centrar en mantenimiento y conservación de jardines y zonas verdes, obras medioambientales y paisajismos y otros servicios urbanos (gestión de residuos, limpieza viaria, etc)

A fecha de 31 de diciembre de 2024 contaba en cartera con un total de 71 clientes, entre los cuales, 31 pertenecen al sector público (ayuntamientos en su mayoría) y 40 al sector privado. Sin embargo, la proporción del volumen de negocio es inversa, ya que los clientes públicos representaron el 85% de los ingresos obtenidos.

En todas las empresas que forman el Grupo Tipetaca tratamos de que la relación con nuestros clientes se base en relaciones exitosas basadas en principios de ética, transparencia y confianza.

En nuestro camino para perseguir la calidad buscamos la satisfacción de nuestros clientes. Para ello evaluamos la satisfacción de los clientes, realizando encuestas anuales con el fin de identificar mejoras con relación a nuestros servicios.

Además, las empresas que forman Grupo Tipetaca cuentan con un procedimiento establecido para recoger las reclamaciones de nuestros clientes con el fin de poder ponerle rápida solución y establecer medidas para que no vuelvan a suceder. No obstante, por la naturaleza de nuestra actividad, en la mayoría de los casos existe una comunicación constante con el cliente que ayuda a poder dar respuesta rápida a cualquier reclamación.

Este año 2024 se cierra sin ninguna reclamación por parte del cliente.

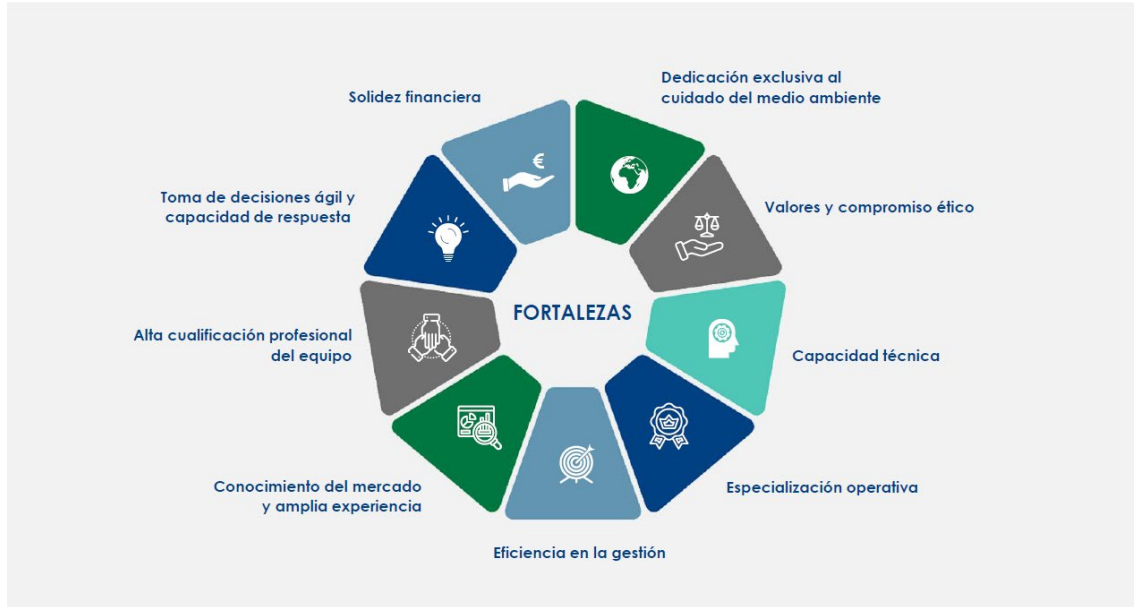
A continuación, se presentan los resultados de los incides de satisfacción obtenidos en el último periodo de medición:

| | Satisfacción | % Satisfacción |
|---------------------|--------------|----------------|
| Grupo Raga | 19,00 | 53% |
| Raga Medio Ambiente | 22,70 | 63% |
| Ricoteca | 21,30 | 59% |

2.4 Objetivos y Estrategias

Desde la creación del Grupo, su aspiración ha sido la de **convertirse en el mejor grupo de jardinería y servicios medioambientales de España.**

Para ello el Grupo Tipeteca cuenta con las siguientes fortalezas:



La estrategia del Grupo se centra en mejorar su posición como operador referencia en sus segmentos, extendiendo progresivamente su presencia a lo largo de todo el territorio nacional.

Su plan estratégico, revisado anualmente y plasmado en un plan de negocio quinquenal, permite alinear las metas corporativas con las tendencias del mercado y los desafíos medioambientales actuales.

Dentro de este enfoque estratégico, el Grupo se orienta a:

- Llevar un control detallado de las emisiones, conforme a la normativa vigente, mediante el uso de tecnologías de seguimiento y eficiencia energética.
- Fortalecer la colaboración con comunidades locales, impulsando proyectos medioambientales que promuevan el desarrollo regional y la protección del entorno.

Esta visión integral refuerza no solo la competitividad del Grupo, sino también su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, pilares fundamentales para la creación de valor a largo plazo-

2.5 Factores y tendencias claves

2.5.1 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

El Grupo Tipetaca, a través de sus empresas operativas, contribuye de manera significativa al desarrollo económico y social de las comunidades en las que actúa. Este impacto se refleja en distintos ámbitos:

- **Empleo Local:**
 - Proporcionamos acceso al empleo a personas de la comunidad local, reduciendo la tasa de desempleo y fortaleciendo la economía regional y nacional
- **Mejora del Entorno:**
 - Contribuimos a mejorar espacios públicos, algunos de los cuales se convierten en atractivos turísticos. Creación y rehabilitación de zonas verdes y áreas de recreo.
- **Bienestar y Salud Pública:**
 - El mantenimiento y la creación de zonas verdes tienen un impacto directo en la calidad de vida de los ciudadanos. Estos espacios facilitan la práctica de actividades físicas, reducen el estrés y mejoran la calidad del aire, contribuyendo a un entorno urbano más saludable y a la prevención de problemas de salud asociados a la vida en ciudades densamente pobladas.
- **Prácticas de Jardinería Sostenible:**
 - Impulsamos el uso de plantas autóctonas y gestionamos el uso eficiente del agua, adaptándonos a las necesidades locales y garantizando el respeto por la biodiversidad local y optimizando el consumo de recursos.

2.5.2 Medidas para la Salud y la Seguridad de los Consumidores

Las empresas operativas que forman el Grupo Tipetaca deben implementar medidas de seguridad y salud en los servicios que prestamos y del que son principales beneficiarios los ciudadanos. Estas medidas son, entre otras, las siguientes:

- **Seguridad durante los Trabajos:**
 - Instalación de señalización adecuada y delimitación de áreas de trabajo para garantizar la protección de los ciudadanos.
- **Gestión Responsable de Químicos:**
 - Aplicación controlada de productos químicos y adecuada señalización para evitar riesgos.
- **Gestión de Residuos:**
 - Correcta disposición de residuos generados, minimizando el impacto ambiental y protegiendo la salud.
- **Comunicación Activa:**

- Informamos sobre los riesgos asociados y las medidas de seguridad implementadas, promoviendo la educación ambiental

2.5.3 Innovación y Futuro Sostenible

En el contexto actual, la innovación y la sostenibilidad se han convertido en pilares fundamentales para el desarrollo de cualquier organización comprometida con un futuro próspero y responsable.

- **Industria, Innovación e Infraestructura:**

- La innovación se traduce en la implementación de tecnologías y sistemas inteligentes que optimizan el uso de recursos, como equipos de riego automatizados y maquinaria de última generación para el mantenimiento y la recogida de residuos.

- **Clima:**

- Conjunto de medidas para controlar las emisiones de gases de efecto invernadero.

- **Evolución del Modelo de Negocio:**

- Tanto en el contexto interno como externo se identifican fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se tienen en cuenta en el análisis del GRUPO.
- Se desarrollan estrategias de transición hacia la economía circular y la eficiencia energética.

- **Aportaciones a la Comunidad:**

En 2024, el Grupo Tipetaca continúa evaluando y desarrollando diversas iniciativas para promover actividades educativas, ambientales y de inclusión social, reafirmando su compromiso con la comunidad. Entre las acciones previstas se destacan:

- **Inclusión Laboral:** en colaboración con LABORSORDA y AFANIAS, se impulsa la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral. LABORSORDA facilita la incorporación de empleados con discapacidad auditiva en proyectos de obra vinculados al servicio de La Orotava, promoviendo la igualdad de oportunidades. Por su parte, AFANIAS colabora en el Lote 7 de Viveros de Madrid, favoreciendo la inclusión de personas con discapacidad intelectual en actividades de jardinería y mantenimiento de espacios verdes.
- **Apoyo a Proyectos Solidarios:** donación de material de jardinería destinado a la ejecución de un "rastrillo solidario", como parte de las iniciativas para recaudar fondos y apoyar proyectos comunitarios.
- **Respuesta a Emergencias:** contribución a la recuperación de los afectados por la DANA, mediante la donación de material (24 palas) y la movilización de un equipo de 3 trabajadores, equipados con vehículos y maquinaria, durante una semana, para colaborar en las labores de emergencia.
- **Fomento de la Formación en Sostenibilidad:** Convenio de colaboración con la Universidad de Málaga en el marco del "Raga Project", impulsando la formación

e investigación en gestión del arbolado urbano y cambio climático. A través de este acuerdo, se han desarrollado jornadas formativas y se ha promovido el enfoque WEFE (Water-Energy-Food-Ecosystems) para la optimización de recursos naturales.

Estas acciones, enmarcadas en la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) reflejan el compromiso del Grupo Tippetaca en 2024 por generar un impacto positivo en la comunidad y promover un desarrollo sostenible a largo plazo

2.5.4 Información fiscal

A continuación, se presentan los siguientes indicadores fiscales presentados por sociedad:

2023

| | GRUPO RAGA | RAGA MEDIO AMBIENTE | RICOTECA | TIPETACA |
|------------------------------------|------------|---------------------|--------------|------------|
| Beneficios obtenidos país por país | 119.285,06 | 369.635,52 | 1.329.610,03 | -35.689,04 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | -32.427,49 | -93.751,86 | -163.590,30 | 8.922,26 |
| Subvenciones públicas recibidas | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

2024

| | GRUPO RAGA | RAGA MEDIO AMBIENTE | RICOTECA | TIPETACA |
|------------------------------------|------------|---------------------|------------|------------|
| Beneficios obtenidos país por país | 585.197,06 | 324.851,52 | 70.555,45 | -39.319,19 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 195.065,69 | 108.283,84 | -23.518,48 | 9.829,80 |
| Subvenciones públicas recibidas | 32.300,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

3- POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

3.1 Políticas:

El Grupo Tipetaca reconoce que la sostenibilidad y la transparencia son elementos fundamentales para garantizar la responsabilidad en sus operaciones. En este sentido, se han establecido un conjunto de políticas y procedimientos que integran los aspectos medioambientales, sociales, de derechos humanos y de ética corporativa, en línea con la normativa vigente sobre Estados de Información No Financiera. Estas directrices no solo aseguran el cumplimiento legal, sino que también permiten consolidar un modelo de gestión integrado que refuerza el compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible, la mejora continua y la rendición de cuentas ante sus grupos de interés.

La presente sección detalla las políticas implementadas y los procedimientos de diligencia debida adoptados en el Grupo, abarcando desde la gestión ambiental hasta la prevención de riesgos éticos, y se estructura de la siguiente manera:

3.1.1 Medioambiente

El Grupo garantiza que su actividad principal se desarrolle de forma sostenible, mediante un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma UNE EN-ISO 14001:2015 y EMAS además de la medición de la Huella de Carbono. Este sistema está soportado por:

- **Instrumentos y acciones:**
 - **Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo**, que recoge el compromiso de protección y conservación del medio ambiente fundamentado en el cumplimiento legal y la mejora continua del desempeño ambiental, y proporciona el marco de referencia para el establecimiento anual de objetivos ambientales.
 - **Contexto de la Organización**: se describe tanto el contexto medioambiental como el alcance del Sistema, la organización funcional del Grupo y los procesos que conforman el Sistema.
 - **Procedimientos medio ambientales**: describen la operativa a desarrollar y recogen la identificación y evaluación de los aspectos ambientales, el control operacional y la revisión del cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables.
 - **Objetivos ambientales**: objetivos planificados sobre aquellos aspectos de la actividad del Grupo para los que se identifican los impactos ambientales más significativos. Se describen metas, recursos, responsabilidades y controles de seguimiento.
 - **Acciones para abordar Riesgos y Oportunidades**: asociados al desempeño ambiental del Grupo considerando tanto los procesos como el contexto medioambiental de la actividad.

- **El Grupo ha establecido dentro de sus Políticas de Calidad, Medio Ambiente y de Seguridad y Salud en el trabajo los siguientes compromisos:**

- Suministrar un servicio cuya relación calidad/precio satisfaga las expectativas de nuestros clientes, sin comprometer los aspectos de seguridad y salud y ambientales por consideraciones económicas o de productividad.
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos suscritos por la organización, relacionados con el aseguramiento de la calidad, la seguridad y salud en el trabajo y la protección del medioambiente.
- Buscar la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado, mejorando la eficacia de la gestión de la calidad, el desempeño de seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental.
- Proteger el medioambiente previniendo la contaminación ambiental y las lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores que se puedan derivar de nuestras actividades, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos.
- Colaborar con todos nuestros proveedores, contratistas y subcontratistas, para que podamos realizar un servicio que cumpla con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, de calidad y ambientales acordados.
- Mantener un contacto permanente con nuestros clientes, colaborando conjuntamente en la mejora de la prestación de nuestros servicios.
- Motivar, instruir e implicar a todo el personal en la gestión y se compromete a facilitar la consulta y participación de los representantes de los trabajadores para la mejora del Sistema de Gestión Integrado implantado.

Además, el Grupo ha establecido dentro de sus Políticas de Calidad, Medio Ambiente y de Seguridad y Salud en el trabajo los siguientes compromisos:

Suministrar un servicio cuya relación calidad/precio satisfaga las expectativas de nuestros clientes, sin comprometer los aspectos de seguridad y salud y ambientales por consideraciones económicas o de productividad.

- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos suscritos por la organización, relacionados con el aseguramiento de la calidad, la seguridad y salud en el trabajo y la protección del medioambiente.
- Buscar la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado, mejorando la eficacia de la gestión de la calidad, el desempeño de seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental.
- Proteger el medioambiente previniendo la contaminación ambiental y las lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores que se puedan derivar de nuestras actividades, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos.
- Colaborar con todos nuestros proveedores, contratistas y subcontratistas, para que podamos realizar un servicio que cumpla con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, de calidad y ambientales acordados.
- Mantener un contacto permanente con nuestros clientes, colaborando conjuntamente en la mejora de la prestación de nuestros servicios.
- Motivar, instruir e implicar a todo el personal en la gestión y se compromete a facilitar la consulta y participación de los representantes de los trabajadores para la mejora del Sistema de Gestión Integrado implantado.
- **La Política integrada de Calidad, Medioambiente y PRL está disponible en la intranet corporativa y en la web (www.gruporaga.es)**

3.1.2. Cuestiones sociales y de personal:

Las principales políticas en materia de personal son las siguientes:

a. Empleo estable y de calidad:

El Grupo destina recursos encaminados a fomentar el desarrollo, tanto personal como profesional, de cuantos forman parte de la empresa y también a incrementar el talento de su plantilla, el mejor de sus activos, tanto por medio de la formación como por el incremento de nuevos puestos de trabajo estables y de calidad, lo que ha permitido acabar el año con una plantilla compuesta por 710 personas, centrada principalmente en personas entre los 31 a los 45 años.

Se constata un alto porcentaje de personal de plantilla con contrato indefinido, lo que desprende la existencia de estabilidad en el empleo, incidiendo en ello también los procesos de subrogación.

Todas estas personas comparten los valores del Grupo, un equipo que toma decisiones, que arriesga, que aprende de los errores para incrementar su talento y que aprovecha al máximo sus habilidades y conocimientos para abordar con éxito las metas y objetivos marcados por la Dirección.

Una mayoría de los trabajadores están sujetos a la regulación del Convenio colectivo estatal de jardinería 2021-2024 (Código de convenio n.º: 99002995011981), que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA), Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPUMA) y la Federación Española de Empresas de Jardinería (FEEJ), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos Comisiones Obreras del Hábitat y las Federaciones Estatales de Empleados de Servicios Públicos y de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (SP-UGT y FESMC-UGT) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Los indicadores más significativos respecto al personal se encuentran en el **Anexo I** del presente informe.

b. Alineamiento de Intereses y Participación

Para incentivar el liderazgo y premiar el esfuerzo personal y colectivo se cuenta con una política de retribución variable a través de la cual reconoce a sus trabajadores la consecución de los objetivos marcados y que se traduce en compartir con ellos los beneficios obtenidos a lo largo del año. De esta forma, los trabajadores con más de un año de antigüedad y cuya implicación durante los doce meses han permitido cumplir los objetivos personales específicamente pactados para su puesto de trabajo, cobrarán una prima anual que ha supuesto para la compañía compartir con sus empleados en torno a 76 mil euros.

c. Salud y Seguridad en el trabajo. Prevención Riesgos Laborales.

Año tras año, la compañía refuerza la formación en prevención de su plantilla, labor en la que están involucrados todos y cada uno de los puestos de trabajo y que contempla, además, cualquier cambio que pueda generarse en los procesos productivos. En el año 2024, el Grupo ha contado con la colaboración de servicios de prevención ajenos, Quirón Prevención, que ha

contribuido tanto en el ámbito de la formación como en el de la prescripción de criterios y desarrollo de nuevos procesos.

Velar por la salud y seguridad laboral de los trabajadores es un objetivo permanente y esencial, por ello asume esta responsabilidad como prioritaria y centra la mayor parte de sus esfuerzos en dotar a cualquiera de los diferentes puestos de trabajo y procesos productivos de la mayor seguridad y ergonomía.

Como empresa consciente y responsable, trata de vivir la prevención en el desempeño diario de su actividad, hecho debido en parte, a la profunda labor formativa llevada a cabo durante el año con todos los trabajadores. Para conseguir esta integración preventiva, la empresa está desarrollando una labor de concienciación continua y transversal, centrada en cómo actuar para evitar comportamientos inseguros, detectar condiciones de trabajo peligrosas, y proceder en situaciones de emergencia.

Fruto de esta labor son los datos de siniestralidad en 2024. Solo un 0,8% de las bajas por absentismo han sido motivadas por accidentes laborales.

Se presentan a continuación los datos de % de absentismo dividido por empresas:

| | 2023 | | | 2024 | | | | |
|--------------|--------|-----|---------------------|----------|-------|-----|---------------------|----------|
| | GRUPO | RAG | RAGA MEDIO AMBIENTE | RICOTECA | GRUPO | RAG | RAGA MEDIO AMBIENTE | RICOTECA |
| % Absentismo | 10,17% | | 9,91% | 3,26% | 9,98% | | 10,24% | 2,64% |

Se observan leves variaciones entre el año 2023 y el presente 2024.

- **GRUPORAGA:** desciende de 10,17% en 2023 a 9,98% en 2024, lo que representa una ligera mejora posiblemente ocasionado por el refuerzo de las medidas de prevención de riesgos y formación en seguridad laboral, el seguimiento individualizado de las bajas y análisis de sus causas para establecer acciones correctivas. y la continuidad de las campañas de concienciación sobre salud y bienestar dirigidas a la plantilla.
- **RAGA MEDIO AMBIENTE:** pasa de 9,91% en 2023 a 10,24% en 2024, registrando un leve incremento, principalmente debido a una mayor rotación de personal o adaptación a nuevos proyectos, lo que puede derivar en un ligero repunte de las ausencias.
- **RICOTECA:** baja de 3,26% en 2023 a 2,64% en 2024, consolidándose como la empresa con menor tasa de absentismo del Grupo. La actividad realizada por esta empresa comprende unos riesgos menores que los derivados de las actividades de las otras empresas del GRUPO.

Cabe señalar que el promedio de absentismo en el Grupo Tipetaca se ha reducido ligeramente de 7,78% a 7,62%. Esta mejora indica que las políticas de prevención, la formación continua y la concienciación sobre la salud laboral están teniendo un efecto positivo a nivel global.

En conjunto, el Grupo Tipetaca avanza hacia un entorno laboral más seguro y saludable, lo que no solo contribuye a la satisfacción y fidelización del personal, sino que también fortalece la eficiencia y la competitividad de la organización

Se presentan a continuación los datos de accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregados por sexo:

| 2023 | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | | RICOTECA | | |
|-----------------------------------|------------|---------|--------|---------------------|----------|----------|----------|---------|--------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| Total trabajadores | 315 | 53 | 368 | 112 | 17 | 129 | 27 | 12 | 185 |
| Total accidentes trabajo con baja | 26 | 3 | 29 | 11 | 2 | 13 | 0 | 0 | 15 |
| Total días duración bajas (AT) | 705 | 86 | 791 | 837 | 21 | 858 | 0 | 0 | 879 |
| Total enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total días duración bajas (EP) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de Incidencia | 825,40 | 566,04 | 788,04 | 982,14 | 1.176,47 | 1.007,75 | 0,00 | 0,00 | 810,81 |
| Índice de frecuencia | 48,55 | 33,30 | 46,36 | 57,77 | 69,20 | 59,28 | 0,00 | 0,00 | 47,69 |
| Índice de Gravedad | 1,32 | 0,95 | 1,26 | 4,40 | 0,73 | 3,91 | 0,00 | 0,00 | 2,79 |

| 2024 | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | | RICOTECA | | |
|-----------------------------------|------------|---------|--------|---------------------|----------|----------|----------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| Total trabajadores | 349 | 58 | 407 | 202 | 32 | 234 | 24 | 13 | 37 |
| Total accidentes trabajo con baja | 32 | 0 | 32 | 25 | 4 | 29 | 0 | 0 | 0 |
| Total días duración bajas (AT) | 1218 | 0 | 1218 | 882 | 157 | 1039 | 0 | 0 | 0 |
| Total enfermedades profesionales | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total días duración bajas (EP) | 147 | 0 | 147 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de Incidencia | 916,91 | 0,00 | 786,24 | 1.237,62 | 1.250,00 | 1.239,32 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Índice de frecuencia | 53,94 | 0,00 | 46,25 | 72,80 | 73,53 | 72,90 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Índice de Gravedad | 2,05 | 0,00 | 1,76 | 2,57 | 2,89 | 2,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

- **GRUPORAGA**, se pasa de 29 accidentes en 2023 a 32 en 2024, lo que supone un ligero incremento. Los días de baja aumentan de 791 a 1.218, reflejando una mayor duración de las ausencias asociadas a los accidentes. Esto hace que el Índice de Incidencia suba de 788,04 a 786,2, manteniéndose.
- **RAGA MEDIO AMBIENTE** se observa un incremento significativo en los accidentes, pasando de 13 en 2023 a 29 en 2024. Los días de baja suben de 858 a 1.039, evidenciando un mayor impacto en la operativa y en la salud de los trabajadores. Todo esto hace que el índice de Incidencia pase de 1.007,75 a 1.239,32, lo que representa un aumento notable y sitúa a RAGA MEDIO AMBIENTE como la empresa con mayor índice de siniestralidad en 2024. Probablemente el incremento de la plantilla o rotación de personal, que podría influir en este incremento.
- **RICOTECA** pasa de 15 accidentes con baja y 879 días de baja a con 0 accidentes y 0 días de baja, permaneciendo el índice de incidencia en 0,00, destacando la ausencia total de siniestros.

De cara al año 2025 se deberá controlar la escalada en el número de accidentes en RAGA MEDIO AMBIENTE, ya que su índice de incidencia se ha elevado significativamente en 2024.

d. Formación

El Grupo Tippetaca considera la formación continua de su personal como un pilar fundamental para garantizar la competitividad, la excelencia operativa y el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad. Por ello, cada empresa que integra el Grupo (GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA) cuenta con un **Plan de Formación propio**, diseñado de manera que:

- Responda a las líneas estratégicas corporativas
- Se adapte a las necesidades específicas de cada actividad
- Promueva la cultura de sostenibilidad:
- Fomente el crecimiento profesional y la retención del talento:

Gracias a este enfoque integral, el Grupo Tippetaca logra alinear sus planes de formación con los retos y oportunidades que surgen de su modelo de negocio y de la evolución del marco regulatorio en materia de sostenibilidad.

Para el ejercicio 2024 en el Grupo se han desarrollado 73 acciones formativas, con un total de 543 trabajadores participando en estas acciones, con un total de 6.427 horas dedicadas a la formación. A continuación se presentan los datos de la cantidad total de horas de formación por empresa y por categoría profesional:

| 2024 | GRUPO RAGA | % | RAGA MEDIO AMBIENTE | % | RICOTECA | % |
|--------------------------------|------------|--------|---------------------|--------|----------|--------|
| N total horas formación | 4.055,00 | | 1.655,00 | | 717,00 | |
| <i>Personal Técnico</i> | 836,00 | 20,62% | 267,00 | 16,14% | 411,00 | 57,32% |
| <i>Personal Administrativo</i> | 0,00 | 0,00% | 105,00 | 6,34% | 306,00 | 42,68% |
| <i>Personal Operario</i> | 3.219,00 | 79,38% | 1.283,00 | 77,52% | 0,00 | 0,00% |

- **GRUPORAGA**, las acciones formativas se incrementan de 24 (2023) a 46 (2024), prácticamente duplicando la oferta formativa. El nº de trabajadores formados pasa de 146 a 369, reflejando un aumento muy significativo en la cobertura de la formación. Esto sugiere un esfuerzo notable por llegar a más empleados o incluso a nuevas incorporaciones que se materializa con el aumento de horas de formación que pasan 1.902 a 4.055, más del doble respecto al año anterior.
- **RAGA MEDIO AMBIENTE**, las acciones formativas se incrementan de 15 en 2023 a 21 en 2024, lo que supone un alza notable. El nº de trabajadores formados crecen de 62 a 129, duplicando prácticamente el número de empleados que reciben formación y las horas de Formación: suben de 791 a 1.655, más del doble con respecto a 2023.
- **RICOTECA**, las acciones formativas pasan de 3 a 6, lo que duplica la cantidad de cursos o iniciativas formativas. El nº de trabajadores formados: se mantiene en 45 en ambos años, lo que sugiere que la formación ha alcanzado de nuevo a la totalidad o la mayor parte de la plantilla, ya que la empresa no parece haber variado su número de empleados de forma significativa. Las horas de formación aumentan de 188 a 717, casi cuadruplicando el volumen formativo total.

El incremento de todos los indicadores indica una formación más intensa o de mayor profundidad, con programas más extensos que pueden estar enfocados en habilidades específicas o en áreas emergentes (p.ej., nuevas normativas, digitalización, sostenibilidad).

e. Accesibilidad e inclusión.

Tanto en la sede central del Grupo como en los diferentes centros temporales (naves/oficinas) desde donde las empresas operativas realizan su actividad se cuenta con espacios accesibles para personas con discapacidad.

Estos centros cuentan con entradas a ras de suelo, disponiendo de un itinerario peatonal accesible que comunica la entrada a estos espacios desde la calle. Los accesos a estos centros cuentan con entradas anchas para facilitar el acceso.

Además, en las plantas bajas de estas sedes se incluyen todo tipo de instalaciones necesarias en la planta baja.

A continuación, se presenta el número de personas contratadas con discapacidad por empresa que forman el Grupo Tipetaca:

| | 2.023 | | | >33% Discapacidad | 2.024 | |
|---------------------|-----------------------|-------------|--------------|-------------------|-----------------------|--------------|
| | Numero total personas | >33% Discap | % | | Numero total personas | % |
| RICOTECA | 40 | 0 | 0,00% | 0 | 33 | 0,00% |
| GRUPO RAGA | 369 | 18 | 4,88% | 11 | 421 | 2,61% |
| RAGA MEDIO AMBIENTE | 127 | 5 | 3,94% | 10 | 256 | 3,91% |
| Total | 536 | 23 | 4,29% | 21 | 710 | 2,96% |

f. Accesibilidad e inclusión.

El **Plan de Igualdad** esta registrado en REGCON y cuenta la implementación de un Protocolo contra el Acoso Laboral por razón de Sexo y Violencia Sexual, aprobado el 29/07/2023.

Actualmente, se continúan las negociaciones con sindicatos y representantes de trabajadores, de cara a la renovación del Plan de Igualdad que comenzaron durante el último mes de 2023. El Plan de Igualdad parte del compromiso por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la perspectiva de género, la calidad del empleo y el respeto por la diversidad y que no admiten ningún tipo de discriminación por razón de género y sexo.

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- i. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el Grupo. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Grupo en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- ii. Auditoría retributiva por empresa. Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, así mismo esto permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva.
- iii. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- iv. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el Grupo.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres y la auditoría retributiva en el Grupo y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir medidas que eviten desigualdad, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Grupo tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan posibles desequilibrios existentes.

□ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas del Grupo, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a continuar mejorando en el Grupo en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad trabaja en las siguientes áreas:

- 1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional.
- 3.- Área de Promoción Profesional
- 4.- Área de Formación
- 5.- Área de retribuciones.
- 6.- Área de Condiciones de Trabajo.
- 7.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 8.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 9.- Área de Salud Laboral.
- 10.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 11.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 12.- Área de Infrarrepresentación femenina

Dentro de cada área se establecen unos objetivos específicos. Estos objetivos son desarrollados a través de una serie de medidas establecidas que en su desarrollo incluyen un responsable, un plazo de ejecución y unos indicadores para comprobar su cumplimiento.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad está integrada por los representantes unitarios de los centros y por una comisión de los sindicatos más representativos del sector (CCOO, UGT, CSIF y SSP).

Del diagnóstico del plan de igualdad que se encuentra en negociación se desprenden las siguientes conclusiones por sociedad, teniendo en cuenta que en Tipetaca no existe personal:

| | |
|---|---|
| GRUPORAGA, S.A.U. | <p>La diferencia retributiva analizada demuestra que no existe brecha salarial con carácter general (art. 5.2 segundo párrafo, RD 902/2020), no atendiendo a una posible discriminación salarial por razón de sexo.</p> <p>En lo diferentes grados derivados de la valoración de puestos los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del RD 902/2020, se respetan.</p> <p>Según la auditoría realizada, se presenta una brecha promedio de los datos equiparados de un 17% a favor del hombre, que responden a la siguiente justificación</p> <p>El sector de la jardinería ha sido históricamente una profesión con mayor representación masculina. Esto ha permitido a los hombres acumular más antigüedad en las empresas, impactando sus salarios</p> |
| RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A.U. | <p>La diferencia retributiva analizada demuestra que no existe brecha salarial con carácter general (art. 5.2 segundo párrafo, RD 902/2020), no atendiendo a una posible discriminación salarial por razón de sexo.</p> <p>En lo diferentes grados derivados de la valoración de puestos los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del RD 902/2020, se respetan.</p> <p>Según la auditoría realizada, se presenta una brecha promedio de los datos equiparados de un 13% a favor del hombre, que responden a la siguiente justificación</p> <p>El sector de la jardinería ha sido históricamente una profesión con mayor representación masculina. Esto ha permitido a los hombres acumular más antigüedad en las empresas, impactando sus salarios</p> |
| RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. | <p>La diferencia retributiva analizada demuestra que no existe brecha salarial con carácter general (art. 5.2 segundo párrafo, RD 902/2020), no atendiendo a una posible discriminación salarial por razón de sexo.</p> <p>Según la auditoría realizada, se presenta una brecha promedio de los datos de un 24% a favor del hombre, que responden a la siguiente justificación</p> <p>Las diferencias salariales obedecen, según la información aportada, a que hay mayoría de hombres del personal en puestos de dirección.</p> |

Para las posibles situaciones de conflicto, contamos con un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencias sexuales. El protocolo, supone la aplicación de políticas que contribuyan a mantener unos entornos laborales libres de

acoso y violencias sexuales, en los que se eviten este tipo de situaciones y a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

g. Protocolo colectivo LGTBI

En el primer trimestre de 2025 se aprueba y formaliza el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. El documento persigue establecer un conjunto de medidas y recursos para preservar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

El objetivo del Protocolo de actuación es atender, prevenir y actuar ante situaciones, constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI, cuyo origen esté basado en actos contrarios a la dignidad y valores de dichas personas y que pueden afectar a su salud, y distintas del acoso laboral con otro origen o causa, y del acoso sexual, por razón de sexo y violencias sexuales, tratadas en otros protocolos específicos.

En consecuencia, este Protocolo recoge el procedimiento para que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, las personas LGTBI que puedan sufrir acoso o violencia en el entorno laboral por esta causa, puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo los cauces para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita.

h. Flexibilidad

Si bien no contamos con una Política de Desconexión Laboral se cuentan con una serie de medidas para fomentarla:

| Medida | Detalles |
|--|--|
| Flexibilidad horaria en los meses de jornada partida | Posibilidad de adecuar tu hora de entrada y salida para favorecer la conciliación |
| Jornada laboral reducida | Posibilidad de reducir la jornada laboral por cuidado de personas dependientes hasta segundo grado de consanguineo |
| Permiso sin sueldo/Excedencias | Posibilidad de pedir este tipo de permisos, hasta 1 mes por año |
| Reuniones de trabajo | Reuniones en horario laboral para favorecer la desconexión digital, conciliación y flexibilidad |

3.1.3. Derechos Humanos

El Grupo Tippetaca asume un firme compromiso con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas sus operaciones. Se reconoce que el bienestar, la igualdad y la dignidad de todas las personas son fundamentales para el desarrollo sostenible y para la construcción de relaciones de confianza con empleados, proveedores, clientes y comunidades. Este compromiso se traduce en acciones concretas que integran los valores de integridad, transparencia y responsabilidad social en cada aspecto de nuestra actividad.

Nuestra política en cuestión de Derechos Humanos se recoge en el Código Ético y de Cumplimiento, de obligada aplicación a todos los empleados y personal que trabaja externamente con alguna de las empresas que forman el Grupo Tippetaca.

Principios Rectores:

- **Respeto y Dignidad**
- **Transparencia y Responsabilidad**
- **Inclusión y No Discriminación:**

Mecanismos de Implementación y Vigilancia

- **Canal de Denuncias Anónimo:**
Se ha habilitado un canal de denuncias anónimo que permite a cualquier colaborador o tercero reportar, de manera confidencial, situaciones que pudieran vulnerar los Derechos Humanos. Este mecanismo garantiza la protección del denunciante y la investigación oportuna de cada caso.
- **Evaluaciones Internas:**
Se realizan evaluaciones periódicas para identificar posibles riesgos y áreas de mejora en el respeto de los Derechos Humanos. Estas auditorías permiten actualizar y reforzar los procedimientos internos, adaptándolos a los cambios normativos y a las mejores prácticas internacionales.
- **Programas de Formación y Sensibilización:**
Se imparten programas formativos y campañas de sensibilización dirigidos a todo el personal, con el objetivo de fortalecer el conocimiento y la aplicación de principios que protejan y promuevan los Derechos Humanos. Estos programas abarcan temas como la igualdad, la diversidad y la inclusión, asegurando que cada colaborador actúe de manera responsable y respetuosa en su entorno laboral.

3.1.4 Lucha contra la corrupción y el soborno

Grupo Raga adopta un enfoque de "tolerancia cero" frente a cualquier práctica que pueda constituir corrupción o soborno, reafirmando su compromiso con los más altos estándares de integridad, transparencia y cumplimiento legal. Este compromiso es fundamental para garantizar que todas las actividades y relaciones comerciales se desarrollen en un marco ético, lo que contribuye a fortalecer la confianza de clientes, proveedores, empleados y otros grupos de interés.

Este enfoque se plasma en la Política Anticorrupción aprobada por el GRUPO junto al Código Ético y de Conducta y resto de políticas. La política se extiende a todas las sociedades que conforman Grupo Raga, independientemente de su ubicación o sector de negocio. Se asegura la aplicación de los principios en todas las interacciones, tanto internas como externas, y en aquellas relaciones con funcionarios o entidades públicas. establece el compromiso de Grupo Raga con la integridad y la transparencia, exigiendo que todas las actividades comerciales se realicen en estricto cumplimiento de las leyes anticorrupción aplicables

Entre las conductas prohibidas se establece que no se puede dar, solicitar o aceptar algo de valor con el fin de influir ilícitamente en decisiones oficiales o comerciales, que se sancionará cualquier intento de ocultar transacciones, mantener registros inexactos o malversar fondos y se establecen criterios claros para la aceptación de regalos y atenciones en el marco de relaciones comerciales, garantizando que estos no comprometan la independencia y objetividad de los empleados.

Para el control y la prevención de esta política TIPRTACA cuenta con:

- Canal de Denuncias: Se dispone de un canal de denuncias anónimo que permite reportar irregularidades sin temor a represalias, protegiendo la identidad de los denunciantes.
- Formación: La política se incluye en la formación obligatoria de todos los empleados técnicos y directivos, y se difunde ampliamente para asegurar su comprensión y aplicación.
- Evaluaciones seguimiento: se realizan reuniones periódicas del Comité de Cumplimiento para evaluar el cumplimiento de la política y detectar posibles riesgos, con el objetivo de implementar medidas correctivas de manera oportuna.

3.2 Procedimientos de diligencia debida.

Los procedimientos de diligencia debida están para asegurar que todas las actividades del Grupo Tipetaca se desarrollen conforme a las normativas aplicables y a los más altos estándares de ética y responsabilidad.

Estos procedimientos abarcan desde la gestión de riesgos en la cadena de suministro hasta la evaluación continua de aspectos ambientales, éticos y de gestión del personal.

A continuación, se describen las principales líneas de actuación:

1. Identificación y Gestión de Riesgos en la Cadena de Suministro

- Evaluación de Proveedores: PC-02 Compras
 - Selección de Proveedores:
 - Implementación de criterios ambientales y sociales en la evaluación y selección de proveedores (contratación referente de aquellos que cuenten con certificaciones como ISO 14001).
 - Revisión periódica del cumplimiento normativo de los proveedores en todas las operaciones, mediante la evaluación de compras y proveedores
 - Cuestiones Ambientales y Laborales: P-MA-01 Identificación y Evaluación Aspectos Ambientales

2. Evaluaciones Ambientales en Centros Operativos

- Revisión Periódica de Prácticas:
 - Implementación de inspecciones periódicas para evaluar la gestión de residuos y el consumo energético en los centros operativos.
 - Establecimiento de indicadores que permitan medir el impacto ambiental y asegurar el cumplimiento de las normativas.

3. Proceso Integral de Gestión de Riesgos: PC-06 Gestion de Riesgos

El Grupo Tipetaca ha implementado un proceso integral que combina la identificación, análisis, gestión y seguimiento de los riesgos en todas las áreas de la organización, incluyendo aquellos asociados a la integridad y el cumplimiento normativo. Este enfoque sistematizado permite minimizar los riesgos éticos, legales, medioambientales y reputacionales, y está alineado con los estándares del EINF.

El proceso Integral se compone de las siguientes fases:

- **Identificación de Riesgos:** se recopila información para detectar de forma temprana riesgos en diversos ámbitos, tales como riesgos de cumplimiento y ética y riesgos ambientales y operativos.
- **Análisis de Riesgos:** se evalúa la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial de cada riesgo, utilizando herramientas como la R-CA-06.01 Matriz de Riesgos y Oportunidades.

- **Medidas Correctivas y Preventivas:** se definen e implementan acciones específicas para mitigar los riesgos identificados.

La gestión de riesgos se vincula estrechamente con el Comité Ético y de Cumplimiento, que lidera la implementación de medidas preventivas y correctivas. Se realiza un monitoreo continuo de los de riesgo y se evalúa periódicamente la eficacia de las acciones implementadas.

Durante el año 2024 se identifican y gestionan diversos riesgos en función de las áreas de la organización:

| Área | Riesgo | Gestión Riesgo |
|--|--|--|
| Corrupción | Casos de corrupción que afecten a la continuidad y reputación del negocio | Código Ético y de Conducta Código Ético Proveedores Política Anticorrupción Política Conflicto de Intereses |
| Seguridad Información | Robos o pérdidas de datos | Política Uso Medios Tecnológicos Código Ético y de Conducta Canal de Denuncias |
| Condiciones laborales | Capacidad para fidelizar y atraer talento | Política de Calidad y Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo Código Ético Planes de Formación |
| Diversidad e Igualdad de oportunidades | Falta de equilibrio de participación y condiciones de empleo de todas las personas | Plan de Igualdad Protocolo para la Prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencias sexuales. |
| Gestión Medioambiental | Impacto en el medio ambiente de las actividades que realizamos | Código Ético y de Conducta Sistema Gestión Medio ambiental (ISO 14001) Medición HCO Análisis Riesgos Ambientales Guía de Buenas Prácticas Medioambientales |
| Financiero | Falta de liquidez | Control de Gestión y Presupuestario |

4.-INDICADORES AMBIENTALES

Durante el año 2024 el Grupo Tippetaca ha dedicado los siguientes recursos a la prevención de los riesgos ambientales:

| Item | Inversión |
|---------------------------------|-------------------|
| Seguridad Responsabilidad Civil | 54.212,59 |
| Auditorías externas | 25.000 |
| Personal contratado | 38.500 |
| Total | 117.712,59 |

La inversión en recursos para la prevención de riesgos ambientales se mantiene respecto al dato del año 2023 (105.081,00). Se incrementa en torno a 115%.

4.1. Impactos actuales y previsibles de las actividades

- El control de los aspectos ambientales se realiza mensualmente. Si se encuentra alguna situación de incumplimiento a través del Sistema Integrado de Gestión se gestiona las desviaciones respecto a los objetivos del Grupo.
- Los principales materiales utilizados para la prestación de los servicios en el Grupo serán: los áridos, plantas, productos de sanidad vegetal, lubricantes, material de riego y pinturas. Desde las empresas del Grupo y mediante los procedimientos para el control de los consumos y los aspectos ambientales significativos se establecerán objetivos de reducción anuales optimizando su uso o mejorando las técnicas para su aplicación

4.2. Consumos de recursos (agua, energía, materias primas)

- El uso racional de la energía es la base de la eficiencia, que atiende a la relación entre energía usada y energía prevista o necesaria. Utilizar menos energía, sin que suponga una pérdida de la calidad del servicio prestado, es un claro objetivo que persigue el Grupo.
- Las principales fuentes de energía que Grupo Tippetaca usa en el desempeño de su actividad son las derivadas del uso de combustibles para vehículos y maquinaria, el consumo de energía eléctrica tanto para vehículos y maquinaria como para el uso en los distintos centros de trabajo del Grupo.
- En Grupo Tippetaca los principales consumos son los derivados del consumo de combustible, consumo eléctrico, de papel y de agua.
- Respecto al consumo de agua queda como mejora poder recoger más datos sobre nuestros consumos derivados de la actividad de jardinería, sobre todo en la aplicación de riegos. Estos datos pertenecen a las entidades locales con las que trabajamos y en ocasiones es difícil obtenerlos.

Combustible: las cifras están expresadas en litros.

| | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Consumo combustible | 303.424,00 | 343.675,00 | 293.156,00 | 34.066,20 | 133.310,00 | 206.926,00 |
| Total Consumo Combustible | 303.424,00 | 343.675,00 | 293.156,00 | 34.066,20 | 133.310,00 | 206.926,00 |

- **GRUPO RAGA:** se registra un descenso en 2024 (293.156 litros) que podría asociarse a la modernización de la flota.
- **RAGA MEDIO AMBIENTE:** se observa un crecimiento progresivo y notable debido a la expansión de proyectos medioambientales asociado a una incorporación de nueva maquinaria o vehículos para atender un mayor número de contratos.

Consumo eléctrico: las cifras están expresadas en kw/h

| | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | | RICOTECA | | |
|-----------------------------------|------------------|------------------|-------------------|---------------------|------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Consumo electricidad | 57.357,05 | 69.319,70 | 157.734,85 | 10.293,75 | 24.715,66 | 115.430,76 | 49.329,40 | 7.723,64 | 5.914,16 |
| Total Consumo Electricidad | 57.357,05 | 69.319,70 | 157.734,85 | 10.293,75 | 24.715,66 | 115.430,76 | 49.329,40 | 7.723,64 | 5.914,16 |

- **GRUPO RAGA y RAGA MEDIO AMBIENTE:** Se observa un **incremento significativo** en el consumo de electricidad. Los motivos serían:
 - Expansión de operaciones o adquisición de nuevas instalaciones.
 - Incorporación de más equipos eléctricos
 -
- En **Ricoteca** hay una disminución de consumo de **7.723,64 (2023) a 5.914,16 kWh (2024)** debido a unas mejoras prácticas ambientales.

Consumo Papel: Las cifras están expresadas en unidades (nº folios)

| | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | | RICOTECA | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Consumo papel | 285.767,26 | 233.034,14 | 212.374,12 | 42.829,73 | 54.508,08 | 161.346,81 | 20.510,01 | 17.033,78 | 10.538,06 |
| Total Consumo Papel | 285.767,26 | 233.034,14 | 212.374,12 | 42.829,73 | 54.508,08 | 161.346,81 | 20.510,01 | 17.033,78 | 10.538,06 |

Consumo Agua: las cifras están expresadas en m3

| | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | | RICOTECA | | |
|---------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Consumo agua | 2.873,28 | 226,21 | 6.014,11 | 532,65 | 793,75 | 3.438,51 | 255,07 | 248,05 | 392,38 |
| Total Consumo agua | 2.873,28 | 226,21 | 6.014,11 | 532,65 | 793,75 | 3.438,51 | 255,07 | 248,05 | 392,38 |

4.3 Huella de Carbono y planes de reducción

En cumplimiento de la obligación legal establecida en el artículo 11 del RD 163/2020, el Grupo lleva a cabo el cálculo y seguimiento de la huella de carbono en sus actividades.

A continuación, se presentan los datos de las emisiones calculadas en las empresas operativas del Grupo Tipeteca. A fecha del informe no se han podido verificar los datos de emisiones para las empresas operativa. Además, durante este año se va a incorporar el cálculo de la empresa matriz: RICOTECA.

| | GRUPO RAGA | | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | |
|----------------------|---------------|---------------|-------------|---------------------|---------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Alcance 1+2 | 771,00 | 814,29 | Pdte | 90,00 | 344,26 | Pdte |
| Alcance 3 | 28,00 | 44,03 | Pdte | 14,00 | 50,44 | Pdte |
| Total Consumo | 799,00 | 858,32 | 0,00 | 104,00 | 394,70 | 0,00 |

- **GRUPO RAGA:** el incremento en los Alcances 1+2 y 3 sugiere que, durante 2023, GRUPO RAGA experimentó una mayor actividad operativa y un uso intensivo de vehículos y maquinaria. Estos cambios pueden atribuirse a la ampliación de contratos o a una mayor demanda de servicios. Se espera que para 2024 se completen los datos, lo que permitirá evaluar la evolución de las medidas de eficiencia implementadas
- **RAGA MEDIO AMBIENTE:** el notable aumento en los Alcances 1+2 y 3 indica una expansión de la actividad y una intensificación en el uso de recursos para proyectos medioambientales. La variación sugiere un crecimiento en la cartera de servicios y un mayor desplazamiento de maquinaria y personal.

Para la reducción de esta Huella de Carbono el Grupo adopta medidas encaminadas a la reducción de las emisiones de CO₂ a la atmósfera, entre las que destacan:

- Sustitución de los antiguos equipos por otros más eficientes
- Fijar la eficiencia energética como uno de los requisitos básico a la hora de adquirir nuevos equipos
- Optimizar los procesos
- Uso racional de la energía

La maquinaria y vehículos utilizados en el desempeño de las actividades de las empresas que forman el Grupo cumplen la normativa vigente en materia de ruido y contaminación lumínica. Además, el uso cada vez más habitual de vehículos y maquinarias eléctricas hace que se reduzca mucho esta posibilidad.

- 4.4 Gestión de residuos y economía circular

Grupo Tipeteca promueve establecer un modelo de consumo sostenible que implica la reducción, reutilización y reciclaje de residuos.

Una de las principales actividades que se desarrollan en las empresas operativas es gestión de los residuos derivados de nuestra propia actividad. Por lo tanto, se trata de uno de los aspectos más significativos sobre los que actuar para alcanzar los mejores estándares de sostenibilidad.

| | Grupo Raga | | Raga Medio Ambiente | | Ricoteca | | Destino |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | |
| Envases contaminados | 0,33 | 0,35 | 1,45 | 0,26 | 0,04 | 0,02 | Reciclabe |
| Gases en recipientes a presión | 0,00 | 0,04 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | Reciclabe |
| Absorbentes, materiales filtración | 0,00 | 0,02 | 0,01 | 0,10 | 0,00 | 0,00 | Reciclabe |
| Aceites y grasas vegetales de fritura | | 0,92 | | 0,00 | | | Reciclabe |
| Otros aceites de motor | | 1,84 | | 0,01 | | 0,00 | Reciclabe |
| Filtros de aceite | | 0,01 | 0,15 | 0,00 | | | Reciclabe |
| Productos fitosanitarios | 0,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | Reciclabe |
| TOTAL RP | 0,39 | 3,19 | 1,60 | 0,37 | 0,04 | 0,02 | |
| Colchones | | 3,28 | | 0,00 | | | Reciclabe |
| Pilas alcalinas | | 0,23 | 0,01 | 0,01 | | | Reciclabe |
| Agua con Hidrocarburos | | 0,14 | | 0,09 | | 0,01 | Reciclabe |
| Equipos Electrónicos | | 0,25 | | 0,15 | | 0,02 | Reciclabe |
| Plásticos | | 0,33 | | 0,20 | | 0,03 | Reciclabe |
| Papel y cartón | 0,80 | 33,24 | 0,29 | 0,61 | 0,09 | 0,08 | Reciclabe |
| Mezcla residuos | 44,09 | 7.069,71 | 3,88 | 51,77 | 0,03 | | Eliminación |
| Voluminosos | | 243,13 | | 0,08 | | 0,01 | Eliminación |
| Plástico no reciclable | | 0,05 | | 0,03 | | 0,00 | Eliminación |
| Lodos | 7,28 | 3,32 | 0,08 | 2,02 | 0,03 | 0,26 | Reciclabe |
| RCD | 13,70 | 165,63 | 54,10 | 0,00 | | | Eliminación |
| Restos de Poda | 641,90 | 1.781,48 | 805,50 | 1315,20 | | | Reciclabe |
| TOTAL RNP | 707,77 | 9.300,79 | 863,86 | 1.370,16 | 0,14 | 0,41 | |
| TOTAL RESIDUOS | 1.415,54 | 9.303,97 | 865,46 | 1.370,53 | 0,18 | 0,43 | |
| TOTAL RESIDUOS GRUPO 2024 | | | | 10.674,93 | | | |

Las cifras están expresadas en toneladas.

Los datos se presentan en comparación con los del año anterior (2023). Gracias a la mejora en el control y seguimiento de la gestión de residuos en los diferentes CECOS, se ha logrado incorporar casi la totalidad de los residuos generados por el Grupo, lo que se refleja en los incrementos observados. Este nuevo enfoque permitirá, de ahora en adelante, realizar comparativas más precisas y planificar medidas de optimización en la gestión de dichos residuos.

Por la actividad desarrollada por las empresas que forman el Grupo no se consideran adoptar medidas para combatir el desperdicio de alimentos.

- 4.5 Materias primas

El informe detalla los insumos esenciales utilizados en la prestación de los servicios del Grupo, entre los cuales se encuentran abonos y fertilizantes, áridos, plantas y productos de sanidad vegetal. Estos elementos son fundamentales para garantizar la calidad de las intervenciones en jardinería, la conservación de áreas verdes y el mantenimiento de infraestructuras.

El seguimiento de estas materias primas se enmarca en rigurosos procedimientos de control ambiental y en la medición precisa de consumos. Durante el año 2024, la implantación del nuevo proceso de Compras ha permitido mejorar significativamente este seguimiento, ofreciendo un control más detallado y sistemático de los insumos. Este avance facilita la realización de comparativas anuales, lo que no solo posibilita la optimización de los consumos, sino que también contribuye a identificar oportunidades de mejora en la cadena de suministro, alineándose con la estrategia global de sostenibilidad y eficiencia del Grupo.

| Categoría | Unidades | 2024 | |
|------------------------------------|----------|------------|---------------------|
| | | Grupo Raga | Raga Medio Ambiente |
| Abonos y fertilizantes | KG | 151.225,00 | 1.000,00 |
| Abonos y fertilizantes | L | 134.260,00 | 24.000,00 |
| Abonos y fertilizantes | M3 | 264,00 | |
| Jadinería material flor | UDS | 48.051,00 | 6.166,00 |
| Jadinería material planta | UDS | 56.589,00 | 11.694,00 |
| Jadinería productos fitosanitarios | L | 4.605,81 | 25,00 |
| Tierras y Áridos | KG | 892.765,00 | 26.215,00 |
| Tierras y Áridos | M3 | 306,00 | |

4.6 Biodiversidad

La protección de la biodiversidad es uno de los ejes prioritarios en materia de compromiso medioambiental. Durante el año 2024 el Grupo no ha operado en áreas naturales protegidas, en las que hubiera riesgo de generar daños en la biodiversidad del entorno.

Además, el objeto de nuestra propia actividad es el cuidado y ampliación de los espacios naturales en centros urbanos que ayuda a mantener espacios verdes que favorecen a la calidad del aire, el paisaje y la biodiversidad de estas áreas urbanas.

En nuestra sede central en Madrid, se cuenta con un espacio dedicado a huertos urbanos que colabora para crear espacio para proteger la biodiversidad.

4.7 Indicadores clave de taxonomía

En el marco del compromiso del Grupo con la sostenibilidad y las distintas regulaciones de aplicación, se han establecido indicadores clave de taxonomía que permiten evaluar de manera transparente nuestra alineación a los criterios de la Taxonomía Europea. Para ello, se abordan los siguientes aspectos:

- **Clasificación de actividades:**

Nuestras actividades se someten a un riguroso proceso de evaluación conforme a los criterios técnicos establecidos por la Taxonomía Europea. Se consideran elegibles aquellas iniciativas que, a través de la reducción de la huella de carbono, la optimización del uso de recursos y el fortalecimiento de la resiliencia ambiental, aportan de manera significativa a la sostenibilidad. Entre las actividades que se clasifican como elegibles se incluyen:

1. **Eficiencia Energética y Modernización de Infraestructuras:**
 - Mejoras en la eficiencia energética de edificios y procesos industriales.
 - Modernización de infraestructuras para reducir el consumo energético.
 - Implementación de sistemas de gestión energética inteligente.
2. **Gestión de Emisiones y Captura de Carbono:**
 - Procesos industriales que controlen las emisiones de CO₂.
3. **Gestión y Valorización de Residuos:**
 - Actividades de reciclaje, compostaje y valorización de residuos.
 - Implementación de procesos de economía circular que minimicen la generación de residuos y optimicen su transformación en recursos.
4. **Transporte Sostenible:**
 - Infraestructuras para vehículos eléctricos, incluyendo puntos de recarga.
5. **Restauración y Conservación de Infraestructuras Verdes:**
 - Proyectos de reforestación y restauración ecológica.
 - Desarrollo y mantenimiento de infraestructuras verdes que actúen como sumideros de carbono.
6. **Gestión Sostenible del Agua:**
 - Infraestructuras que aseguren la protección y la gestión sostenible de recursos hídricos en condiciones de sequía.
7. **Proyectos de Restauración Ecológica:**
 - Medidas para la restauración de la biodiversidad y la resiliencia ambiental.

- **Detalle de las inversiones y gastos vinculados a actividades sostenibles.**

Queda pendiente de análisis el desglose detallado de las inversiones y gastos realizados en la implementación de tecnologías y procesos sostenibles. Esto incluirá:

- **La adquisición y mantenimiento de maquinaria y vehículos de bajas emisiones.**
- **Inversiones en la mejora y modernización de infraestructuras verdes.**
- **Gastos asociados a proyectos de restauración y rehabilitación ecológica.**
- **Recursos destinados a la gestión y valorización de residuos, promoviendo la economía circular.**

Estos datos se presentarán de forma segmentada, lo que permitirá conocer el porcentaje de inversión asignado a cada área y evidenciar la apuesta del Grupo por la sostenibilidad.

- **Metodología para evaluar la contribución de las actividades a los objetivos climáticos de la UE.**

La evaluación se realizará mediante una metodología que integra tanto indicadores cuantitativos como cualitativos:

- **Indicadores cuantitativos:** Se miden aspectos como la reducción de emisiones (en toneladas de CO₂ evitadas), el porcentaje de residuos reciclados y la inversión realizada en infraestructuras sostenibles.
- **Indicadores cualitativos:** Se evalúa la integración de prácticas sostenibles en los procesos operativos y la adherencia al principio "Do No Significant Harm"

(DNSH), asegurando que las actividades no perjudiquen otros objetivos ambientales.

La metodología incluirá la recopilación periódica de datos, auditorías internas y revisiones externas, garantizando la trazabilidad y la transparencia en el seguimiento de los resultados obtenidos.

- **Agregar indicadores clave de taxonomía y sus impactos financieros y ambientales.**

Entre los indicadores más relevantes se encuentran:

- **Reducción de emisiones de CO₂:** Cantidad de emisiones evitadas anualmente.
- **Eficiencia energética:** Porcentaje de ahorro energético derivado del uso de tecnologías limpias y sistemas optimizados.
- **Reciclaje y valorización de residuos:** Porcentaje de residuos orgánicos gestionados y transformados en recursos, contribuyendo a la economía circular.
- **Inversión en infraestructuras sostenibles:** Monto total y porcentaje de la inversión destinada a la modernización y mantenimiento de infraestructuras verdes.

Estos indicadores permitirán, no solo cuantificar el desempeño ambiental del Grupo, sino también evaluar el impacto financiero asociado, aportando una visión integral que respalda la toma de decisiones estratégicas y la rendición de cuentas ante los grupos de interés.

5- INDICADORES SOCIALES Y DE PERSONAL

5.1. Estructura de Gobernanza del Grupo:

- **Administrador Único:**
 - Tipetaca tiene un Administrador Único (ALFINVEST CAPITAL SLU).
- **Consejo de Administración:**
 - Ricoteca actúa como Holding Operativo del grupo empresarial y cuenta con un Consejo de Administración que se encarga del gobierno de la organización y la representación del grupo empresarial.
- **Comité de Dirección:**
 - Liderado por un Presidente Ejecutivo y formado por los Directores de Servicios Técnicos, Director de Producción y Director Corporativo.
 - Asegura el buen funcionamiento de la organización, el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por el Consejo.

5.2. Nº y distribución de empleados por sexo, edad, contrato y clasificación profesional

Año tras año se realizan importantes esfuerzos para construir el Grupo Tipetaca del futuro, labor en la que juegan un papel muy destacado la implicación y el esfuerzo de los 710 trabajadores que a finales de 2024 formaban el Grupo.

| | Numero de personas empleadas al final del ejercicio | | | | NUMERO MEDIO DE |
|---------------------------|---|---------|-------|-------------------|-----------------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | >33% Discapacidad | |
| TOTAL | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 |
| Personal direccion | 9 | 1 | 10 | 0 | 10 |
| Consejeros | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal tecnico | 35 | 15 | 50 | 0 | 52 |
| Personal Administrativo | 2 | 13 | 15 | 0 | 17 |
| Comerciales | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Resto (personal oficinas) | 555 | 79 | 634 | 21 | 603 |
| Total | 602 | 108 | 710 | 21 | 683 |

A continuación, se presentan cuadros con mayor detalle que ayudan a analizar la evolución de la empresa:

| | Numero de personas empleadas al final del ejercicio | | | | NUMERO MEDIO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL EJERCICIO |
|---|---|---------|-------|-------------------|--|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | >33% Discapacidad | |
| GRUPO RAGA | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 |
| Personal direccion (incluidos delegado/a) | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Consejeros | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal tecnico (incluido jefes/as de obra/servicio) | 11 | 7 | 18 | 0 | 18 |
| Personal Administrativo | 1 | 2 | 3 | 0 | 4 |
| Comerciales | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Resto (personal oficinas) | 344 | 53 | 397 | 11 | 386 |
| Total | 359 | 62 | 421 | 11 | 411 |

| | Numero de personas empleadas al final del ejercicio | | | | NUMERO MEDIO DE PERSONAS EMPLEADAS |
|---|---|-----------|------------|-------------------|------------------------------------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | >33% Discapacidad | |
| RAGA MEDIO AMBIENTE | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 |
| Personal direccion (incluidos delegado/a) | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Consejeros | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal tecnico (incluido jefes/as de obra/servicio) | 11 | 2 | 13 | 0 | 13 |
| Personal Administrativo | 0 | 6 | 6 | 0 | 5 |
| Comerciales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Resto (personal oficios) | 210 | 26 | 236 | 10 | 215 |
| Total | 222 | 34 | 256 | 10 | 234 |

| | Numero de personas empleadas al final del ejercicio | | | | NUMERO MEDIO DE PERSONAS EMPLEADAS |
|---|---|-----------|-----------|-------------------|------------------------------------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | >33% Discapacidad | |
| RICOTECA | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 |
| Personal direccion (incluidos delegado/a) | 6 | 1 | 7 | 0 | 7 |
| Consejeros | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal tecnico (incluido jefes/as de obra/servicio) | 13 | 6 | 19 | 0 | 21 |
| Personal Administrativo | 1 | 5 | 6 | 0 | 8 |
| Comerciales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Resto (personal oficios) | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Total | 21 | 12 | 33 | 0 | 38 |

El talento es un valor clave, el crecimiento, la evolución y transformación constante en la que se encuentra inmerso el Grupo no sería posible sin la pasión y el alto nivel de compromiso de todas aquellas personas que conforman la compañía.

En 2024 su determinación por formar parte del cambio ha sido especialmente relevante, pues gracias a ella y al esfuerzo individual y colectivo, el Grupo ha podido abordar con garantías su actual proceso de transformación, porque los resultados llegan si cuidas a las personas.

5.2. Remuneraciones medias y brecha salarial

| 2023 | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
|---------|------------------|--------|---------------------|--------|------------------|--------|
| SEXO | SALARIO PROMEDIO | BRECHA | SALARIO PROMEDIO | BRECHA | SALARIO PROMEDIO | BRECHA |
| MUJERES | 19.732,38 € | 16,58% | 17.002,80 € | 25,00% | 28.352,23 € | 22,50% |
| HOMBRES | 23.507,24 € | | 22.672,12 € | | 36.587,34 € | |

| 2024 | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
|---------|------------------|--------|---------------------|--------|------------------|--------|
| SEXO | SALARIO PROMEDIO | BRECHA | SALARIO PROMEDIO | BRECHA | SALARIO PROMEDIO | BRECHA |
| MUJERES | 21.895,36 € | 7,79% | 22.996,37 € | 5,39% | 36.033,33 € | 33,65% |
| HOMBRES | 23.743,94 € | | 24.306,63 € | | 54.307,08 € | |

Derivado del análisis de la brecha salarial por empresa, podemos señalar las siguientes conclusiones:

- En la empresa Grupo Raga y Raga Medioambiente se ha reducido la brecha salarial
- En la empresa Ricoteca ha resultado una brecha del 33% a favor de los hombres, debido a múltiples factores. entre otros las diferencias en roles o funciones, niveles de responsabilidad, formación, antigüedad o experiencia, jornada efectiva, desempeño, etc

Como mejora, revisaremos periódicamente nuestras políticas de promoción y selección para garantizar que sean equitativas y transparentes.

Este proceso de reorganización es solo un paso dentro de un cambio mayor que busca no solo optimizar la eficiencia operativa, sino también construir un entorno inclusivo y equitativo para todos los empleados.

6- CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA

- El Grupo Tipetaca ha tratado de integrar de manera coherente sus políticas y procedimientos en áreas clave como medioambiente, cuestiones sociales, formación y gobernanza. La adopción de un Sistema de Gestión Ambiental basado en normas internacionales (ISO 14001 y EMAS), así como la implantación de planes de formación y acciones orientadas a la inclusión y seguridad laboral, constituyen puntos fuertes.
- La estructura de gobierno, la declaración de responsabilidad del Consejo de Administración y la implementación de mecanismos como el canal de denuncias anónimo y las auditorías internas refuerzan el compromiso del Grupo con la transparencia y la rendición de cuentas.
- **Áreas de Mejora:**
 - Optimización de la Medición de Consumos y Datos Ambientales:
Aunque se presentan datos sobre consumo de energía y agua, es necesario profundizar en la obtención y análisis de datos, para poder establecer objetivos de reducción más precisos y comparativos a lo largo de varios ejercicios.
 - Se observa una tendencia al alza en la siniestralidad en algunas empresas (especialmente en RAGA MEDIO AMBIENTE). Es crucial reforzar las medidas de prevención y formación en seguridad, además de implementar un seguimiento más detallado que permita identificar y corregir de manera oportuna las causas subyacentes.
 - Profundizar en el detalle de las inversiones y gastos vinculados a actividades sostenibles.
 - Análisis comparativo entre empresas para los indicadores relacionados con el personal que puedan reforzar la transparencia

ALFINVEST CAPITAL, S.L.U.**TIPETACA
SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.**

Debidamente representado por
D. Antonio Alfonso Avello
Representante del Administrador Único

ANEXO I DATOS DETALLADOS INDICADORES

Las actividades desarrolladas por la empresa, así como el centro de trabajo de que se trate, conllevan la aplicación de diferentes convenios colectivos. Esto genera que exista diversidad de categorías profesionales, aun habiendo agrupaciones por puesto de trabajo, que no resultan equivalentes entre sí a efectos retributivos. A ello se une la existencia de personal con jornada a tiempo parcial.

Así mismo, la empresa se encuentra vinculada por las condiciones laborales del personal cuando se produce la subrogación de este. Lo cual afecta también a las retribuciones y su impacto en brecha salarial.

Número total de personas contratadas por nacionalidad y sociedad

| 2024 | | | | | | |
|-------------------|-----------------|------------|---------------------|------------|-----------------|------------|
| PAIS | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
| | N.º de personas | Porcentaje | N.º de personas | Porcentaje | N.º de personas | Porcentaje |
| ESPAÑA | 393 | 93,35% | 237 | 92,58% | 33 | 100,00% |
| REINO UNIDO | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| ECUADOR | | 0,00% | 2 | 0,78% | | 0,00% |
| MALI | 2 | 0,48% | 2 | 0,78% | | 0,00% |
| CUBA | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| MARRUECOS | 12 | 2,85% | 5 | 1,95% | | 0,00% |
| PARAGUAY | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| ARGENTINA | | 0,00% | 1 | 0,39% | | 0,00% |
| RUMANIA | 3 | 0,71% | 1 | 0,39% | | 0,00% |
| BRASIL | | 0,00% | | 0,00% | | 0,00% |
| COLOMBIA | 1 | 0,24% | 1 | 0,39% | | 0,00% |
| SENEGAL | 2 | 0,48% | 5 | 1,95% | | 0,00% |
| GUINEA ECUATORIAL | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| REP. DOMINICANA | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| CAMERUN | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| RUSIA | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| ARGELIA | | 0,00% | 1 | 0,39% | | 0,00% |
| GHANA | 0 | 0,00% | 1 | 0,39% | | 0,00% |
| BULGARIA | 1 | 0,24% | | 0,00% | | 0,00% |
| TOTAL GENERAL | 421 | 1 | 256 | 1 | 33 | 1 |

Número total de personas contratadas por sexo y sociedad

| 2024 | | | | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------|--------|--------|-----------|
| | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
| GRUPO RAGA | 62 | 359 | 421 | 14,73% | 85,27% | -70,55% |
| RAGA MEDIO AMBIENTE | 34 | 222 | 256 | 13,28% | 86,72% | -73,44% |
| RICOTECA | 12 | 21 | 33 | 36,36% | 63,64% | -27,27% |
| TOTAL | 108 | 602 | 710 | 21,46% | 78,54% | -57,09% |

Número total de personas contratadas por edad por cada sociedad

Grupo Raga

| Bandas de edades | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|------------------|------------|------------|-------|--------|---------|-----------|
| Menos de 20 años | 0 | 4 | 4 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| 21-35 años | 16 | 58 | 74 | 21,62% | 78,38% | -56,76% |
| 36- 45 años | 10 | 85 | 95 | 10,53% | 89,47% | -78,95% |
| 46 -59 años | 30 | 175 | 205 | 14,63% | 85,37% | -70,73% |
| 60 y más años | 6 | 37 | 43 | 13,95% | 86,05% | -72,09% |
| TOTAL | 62 | 359 | 421 | 12,15% | 87,85% | -75,71% |

Raga Medio Ambiente

| Bandas de edades | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|------------------|------------|------------|-------|--------|--------|-----------|
| Menos de 20 años | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 21-35 años | 5 | 29 | 34 | 14,71% | 85,29% | -70,59% |
| 36- 45 años | 11 | 61 | 72 | 15,28% | 84,72% | -69,44% |
| 46 -59 años | 17 | 94 | 111 | 15,32% | 84,68% | -69,37% |
| 60 y más años | 1 | 38 | 39 | 2,56% | 97,44% | -94,87% |
| TOTAL | 34 | 222 | 256 | 11,97% | 88,03% | -76,07% |

Ricoteca

| Bandas de edades | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|------------------|------------|------------|-------|--------|---------|-----------|
| Menos de 20 años | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 21-35 años | 1 | 4 | 5 | 20,00% | 80,00% | -60,00% |
| 36- 45 años | 4 | 3 | 7 | 57,14% | 42,86% | 14,29% |
| 46 -59 años | 7 | 13 | 20 | 35,00% | 65,00% | -30,00% |
| 60 y más años | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TOTAL | 12 | 21 | 33 | 28,04% | 71,96% | -43,93% |

Número total de personas contratadas por puesto profesional por cada sociedad

| 2024 | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|-------|---------|---------|-----------|
| Grupo Raga | | | | | | |
| Puestos profesionales | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
| AUXILIAR JARDIN. | 11 | 109 | 120 | 9,17% | 90,83% | -81,67% |
| CAPATAZ | 1 | 3 | 4 | 25,00% | 75,00% | -50,00% |
| CONDUCTOR/A | 1 | 13 | 14 | 7,14% | 92,86% | -85,71% |
| DELEGADO/A TERRITORIAL | 0 | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| ENCARGADO/A | 0 | 17 | 17 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| ESPECIALISTA Limp. - Li.VI. - RSU | 0 | 5 | 5 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| JARDINERO/A | 10 | 71 | 81 | 12,35% | 87,65% | -75,31% |
| JEFE/A SERVICIO U OBRA (A) | 0 | 4 | 4 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| LIMPIADOR/A (inter.) | 12 | 0 | 12 | 100,00% | 0,00% | 100,00% |
| OFICIAL JARDIN. | 2 | 60 | 62 | 3,23% | 96,77% | -93,55% |
| PEÓN | 6 | 24 | 30 | 20,00% | 80,00% | -60,00% |
| PEÓN Limp. - Li.VI. - RSU | 10 | 42 | 52 | 19,23% | 80,77% | -61,54% |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% | 33,33% |
| TÉCNICO COMERCIAL | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (A) | 4 | 5 | 9 | 44,44% | 55,56% | -11,11% |
| JEFE PRL | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (B) | 3 | 1 | 4 | 75,00% | 25,00% | 50,00% |
| TOTAL | 62 | 359 | 421 | 22,48% | 77,52% | -55,03% |

Raga Medio Ambiente

| Puestos profesionales | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|----------------------------|------------|------------|-------|---------|---------|-----------|
| AUXILIAR JARDIN. | 11 | 61 | 72 | 15,28% | 84,72% | -69,44% |
| DELEGADO/A DE ZONA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| ENCARGADO/A | 1 | 13 | 14 | 7,14% | 92,86% | -85,71% |
| JARDINERO/A | 3 | 35 | 38 | 7,89% | 92,11% | -84,21% |
| JEFE/A SERVICIO U OBRA (A) | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| OFICIAL JARDIN. | 2 | 55 | 57 | 3,51% | 96,49% | -92,98% |
| OFICIAL -otras activ.- | 1 | 13 | 14 | 7,14% | 92,86% | -85,71% |
| PEÓN | 6 | 22 | 28 | 21,43% | 78,57% | -57,14% |
| PEÓN Limp. - Li.VI. - RSU | 2 | 11 | 13 | 15,38% | 84,62% | -69,23% |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | 6 | 0 | 6 | 100,00% | 0,00% | 100,00% |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (A) | 2 | 7 | 9 | 22,22% | 77,78% | -55,56% |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (B) | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TOTAL | 34 | 222 | 256 | 16,67% | 83,33% | -66,67% |

Ricoteca

| Puestos profesionales | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|----------------------------------|------------|------------|-----------|---------------|---------------|----------------|
| DELEGADO/A TERRITORIAL | 1 | 3 | 4 | 25,00% | 75,00% | -50,00% |
| DIRECTOR/A CORPORATIVO | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| DIRECTOR/A PRODUCCIÓN | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| DIRECTOR/A SERVICIOS TÉCNICOS | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| JEFE/A ADMÓN.- CONTABILIDAD | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| JEFE/A ASESORÍA JURÍDICA | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% | 100,00% |
| JEFE/A FINANZAS (TESORERÍA) | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| JEFE/A GESTOR OFIC./COMUNICACIÓN | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% | 100,00% |
| JEFE/A RRHH | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% | 100,00% |
| JEFE/A T.I. | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| OFICIAL JARDIN. | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | 5 | 1 | 6 | 83,33% | 16,67% | 66,67% |
| TÉCNICO CONTABILIDAD | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO CONTRATACIÓN | 3 | 1 | 4 | 75,00% | 25,00% | 50,00% |
| TÉCNICO LOGÍSTICA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO RRHH | 0 | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO SIST. NORMATIVOS | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TECNICO SR CONTABILIDAD | 0 | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO SR CONTRATACIÓN | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TÉCNICO T.I. | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| TOTAL GENERAL | 12 | 21 | 33 | 24,17% | 75,83% | -51,67% |

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sociedad

| 2024 | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
|------------------------------|------------|---------------|---------------------|---------------|----------|---------------|
| Tipo de contrato | Total | TOTAL GENERAL | Total | TOTAL GENERAL | Total | TOTAL GENERAL |
| Temporal a tiempo completo | 27 | 6,41% | 19 | 7,42% | 0 | 0,00% |
| Temporal a Tiempo Parcial | 12 | 2,85% | 4 | 1,56% | 0 | 0,00% |
| Indefinido a Tiempo Parcial | 48 | 11,40% | 27 | 10,55% | 8 | 24,24% |
| Indefinido a Tiempo Completo | 334 | 79,33% | 206 | 80,47% | 25 | 75,76% |
| Total | 421 | 1 | 256 | 1 | 33 | 1 |

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo y por sociedad

Grupo Raga

| 2024 | Grupo Raga | | | | | |
|------------------------------|------------|---------|-------|--------|--------|-----------|
| Tipo de contrato | Mujeres | Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha G° |
| Temporal a Tiempo Completo | 7 | 20 | 27 | 25,93% | 74,07% | -48,15% |
| Temporal a Tiempo Parcial | 2 | 10 | 12 | 16,67% | 83,33% | -66,67% |
| Indefinido a Tiempo Parcial | 12 | 36 | 48 | 25,00% | 75,00% | -50,00% |
| Indefinido a Tiempo Completo | 41 | 293 | 334 | 12,28% | 87,72% | -75,45% |
| Total | 62 | 359 | 421 | 14,73% | 85,27% | -70,55% |

Raga Medio Ambiente

| Tipo de contrato | Mujeres | Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|------------------------------|---------|---------|-------|--------|---------|-----------|
| Temporal a Tiempo Completo | 3 | 16 | 19 | 15,79% | 84,21% | -68,42% |
| Temporal a Tiempo Parcial | 0 | 4 | 4 | 0,00% | 100,00% | -100,00% |
| Indefinido a Tiempo Parcial | 7 | 20 | 27 | 25,93% | 74,07% | -48,15% |
| Indefinido a Tiempo Completo | 24 | 182 | 206 | 11,65% | 88,35% | -76,70% |
| Total | 34 | 222 | 256 | 13,28% | 86,72% | -73,44% |

Ricoteca

| Tipo de contrato | Mujeres | Hombres | Total | %M/T | %H/T | Brecha Gº |
|------------------------------|---------|---------|-------|--------|--------|-----------|
| Indefinido a Tiempo Parcial | 3 | 5 | 8 | 37,50% | 62,50% | -25,00% |
| Indefinido a Tiempo Completo | 9 | 16 | 25 | 36,00% | 64,00% | -28,00% |
| Total | 12 | 21 | 33 | 36,36% | 63,64% | -27,27% |

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y de contratos a tiempo parcial por puestos profesionales

Grupo Raga

| Puestos profesionales | Temporal a Tiempo Completo | Temporal a Tiempo Parcial | Indefinido a Tiempo Parcial | Indefinido a Tiempo Completo |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| AUXILIAR JARDIN. | 10 | 0 | 16 | 94 |
| CAPATAZ | 0 | 0 | 0 | 4 |
| CONDUCTOR/A | 1 | 0 | 1 | 12 |
| DELEGADO/A TERRITORIAL | 0 | 0 | 0 | 2 |
| ENCARGADO/A | 0 | 0 | 1 | 16 |
| ESPECIALISTA Limp. - Li.VI. - RSU | 0 | 0 | 0 | 5 |
| JARDINERO/A | 1 | 0 | 1 | 79 |
| JEFE/A SERVICIO U OBRA (A) | 0 | 0 | 0 | 4 |
| LIMPIADOR/A (inter.) | 1 | 0 | 4 | 7 |
| OFICIAL JARDIN. | 1 | 0 | 0 | 61 |
| PEÓN | 12 | 6 | 8 | 4 |
| PEÓN Limp. - Li.VI. - RSU | 1 | 5 | 17 | 29 |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | 0 | 0 | 0 | 3 |
| TÉCNICO COMERCIAL | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (A) | 0 | 0 | 0 | 9 |
| JEFE PRL | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (B) | 0 | 1 | 0 | 3 |
| TOTAL | 27 | 12 | 48 | 334 |

Raga Medio Ambiente

| Puestos profesionales | Temporal a Tiempo Completo | Temporal a Tiempo Parcial | Indefinido a Tiempo Parcial | Indefinido a Tiempo Completo |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| AUXILIAR JARDIN. | 9 | 0 | 7 | 56 |
| DELEGADO/A TERRITORIAL | 0 | 0 | 0 | 1 |
| ENCARGADO/A | 0 | 0 | 1 | 13 |
| JARDINERO/A | 2 | 0 | 3 | 33 |
| JEFE/A SERVICIO U OBRA (A) | 0 | 0 | 0 | 3 |
| OFICIAL JARDIN. | 0 | 0 | 0 | 57 |
| OFICIAL -otras activ.- | 0 | 0 | 2 | 12 |
| PEÓN | 8 | 3 | 9 | 8 |
| PEÓN Limp. - Li.VI. - RSU | 0 | 1 | 4 | 8 |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | 0 | 0 | 1 | 5 |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (A) | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO SUPERVISOR/A (B) | 0 | 0 | 0 | 9 |
| TOTAL | 19 | 4 | 27 | 206 |

Ricoteca

| Puestos profesionales | Temporal a Tiempo Completo | Temporal a Tiempo Parcial | Indefinido a Tiempo Parcial | Indefinido a Tiempo Completo |
|----------------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| DELEGADO/A TERRITORIAL | 0 | 0 | 1 | 3 |
| DIRECTOR/A CORPORATIVO | 0 | 0 | 0 | 1 |
| DIRECTOR/A PRODUCCIÓN | 0 | 0 | 0 | 1 |
| DIRECTOR/A SERVICIOS TÉCNICOS | 0 | 0 | 0 | 1 |
| JEFE/A ADMÓN.- CONTABILIDAD | 0 | 0 | 0 | 1 |
| JEFE/A ASESORÍA JURÍDICA | 0 | 0 | 0 | 1 |
| JEFE/A FINANZAS (TESORERÍA) | 0 | 0 | 1 | 0 |
| JEFE/A GESTOR OFIC./COMUNICACIÓN | 0 | 0 | 0 | 1 |
| JEFE/A RRHH | 0 | 0 | 0 | 1 |
| JEFE/A T.I. | 0 | 0 | 0 | 1 |
| OFICIAL JARDIN. | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | 0 | 0 | 4 | 3 |
| TÉCNICO CONTABILIDAD | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO CONTRATACIÓN | 0 | 0 | 1 | 3 |
| TÉCNICO LOGÍSTICA | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO RRHH | 0 | 0 | 0 | 2 |
| TÉCNICO SIST. NORMATIVOS | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TECNICO SR CONTABILIDAD | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO SR CONTRATACIÓN | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TÉCNICO T.I. | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 0 | 0 | 8 | 25 |

Número de despidos por sexo y por sociedad

| 2024 | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
|---------|-------------|------|---------------------|------|-------------|------|
| SEXO | Nº DESPIDOS | % | Nº DESPIDOS | % | Nº DESPIDOS | % |
| MUJERES | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 50% |
| HOMBRES | 3 | 100% | 1 | 100% | 1 | 50% |
| TOTAL | 3 | 100% | 1 | 100% | 2 | 100% |

Número de despidos por edad

| 2024 | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
|-------------|-------------|------|---------------------|------|-------------|------|
| EDAD | Nº DESPIDOS | % | Nº DESPIDOS | % | Nº DESPIDOS | % |
| 20-29 años | | | | | | |
| 30-35 años | | | 1 | 100% | 1 | 50% |
| 36-46 años | 2 | 75% | | | | |
| 47-55 años | 1 | 25% | | | | |
| Más 56 años | | | | | 1 | 50% |
| TOTAL | 3 | 100% | 1 | 100% | 2 | 100% |

Número de despidos por clasificación profesional y por sociedad

| 2024 | GRUPO RAGA | | RAGA MEDIO AMBIENTE | | RICOTECA | |
|--------------------------|-------------|------|---------------------|------|-------------|------|
| PUESTO PROFESIONAL | Nº DESPIDOS | % | Nº DESPIDOS | % | Nº DESPIDOS | % |
| Pto. ADMINISTRATIVO/A | | | | | 1 | 50% |
| JEFE/A ASESORÍA JURÍDICA | | | | | 1 | 50% |
| AUXILIAR JARDINERO | 2 | 75% | | | | |
| PEÓN MTO. - SERV. | 1 | 25% | | | | |
| JEFE/A SERVICIO (B) | | | 1 | 100% | | |
| TOTAL | 3 | 100% | 1 | 100% | 2 | 100% |