

A la atención de D. Eduardo Manso Ponte
Comisión Nacional del Mercado de Valores
Departamento de Informes Financieros y Corporativos
Calle Edison, 4
28006 Madrid

Muy Sres. nuestros:

De conformidad con su requerimiento, formulado mediante escrito de fecha 4 de noviembre de 2021, a continuación les remitimos la contestación a su cuestionario en relación con las cuestiones surgidas a raíz de las labores de supervisión encomendadas a su departamento, relacionadas con el Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”) de la sociedad Audax Renovables, S.A. (“**Audax Renovables**” o la “**Sociedad**”), publicado en fecha 26 de febrero de 2021.

- 1. En relación con la materialidad a efectos del EINF, en el apartado inicial titulado “Sobre este informe” indican que: “Se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología: (i) entrevistas presenciales con las personas responsables de las diferentes sociedades del Grupo; y (ii) elaboración de un análisis de negocio y del entorno a partir de: un análisis interno del Grupo teniendo en cuenta los diversos documentos formales elaborados; y un análisis externo de las compañías que operan en el sector”.**

De conformidad con las prioridades de supervisión del EINF para el ejercicio 2020, faciliten la siguiente información:

- 1.1. Indiquen si en el análisis se ha considerado o no el concepto de doble materialidad, que tiene en cuenta no solo el impacto de la entidad sobre el entorno (enfoque de dentro a fuera) sino también el impacto de las cuestiones no financieras sobre la situación y resultados de la entidad (enfoque de fuera a dentro), aportando información al respecto, en caso afirmativo.**

El análisis de materialidad presentado para el ejercicio 2020 no tiene en cuenta la perspectiva de doble materialidad. La organización está trabajando en presentar este ejercicio 2021 su matriz de materialidad a la que se le incorporará la perspectiva de doble materialidad en 2022.

- 1.2. Expliquen porque los asuntos del Grupo listados en la página 4 del EINF se han identificado como materiales, siendo útil que faciliten una graduación de su importancia considerando la severidad y la probabilidad de las consecuencias de cada uno.**

Anualmente, la organización elabora/actualiza su análisis de materialidad a partir de los siguientes pasos:

- Identificación de los principales temas materiales a partir una perspectiva externa e interna:
 - Análisis de tendencias en ESG y sectoriales y de índices y certificaciones tales como SASB, DJSI o los ODS.

- Entrevistas con las personas referentes dentro de la organización en cada una de las áreas materiales. Se tienen en cuenta también documentos y procedimientos elaborados.

- En base a este listado, se realiza una priorización teniendo en cuenta el impacto y la probabilidad, lo que permite clasificar los temas materiales identificados.

A continuación, se presenta la graduación de importancia:

LISTADO DE TEMAS MATERIALES	
Transparencia, ética e integridad	Asuntos prioritarios
Seguridad y Salud de los empleados	
Empleo	
Calidad del servicio	
Gestión del riesgo	
Gestión eficiente de los recursos	Otros asuntos
Biodiversidad	
Igualdad y diversidad	
Formación y retención del talento	
Cumplimiento regulatorio	
Lucha contra la corrupción y soborno	
Cadena de suministro	
Privacidad de los clientes	
Cadena de suministro	
Biodiversidad	

En el Estado de Información No Financiera del presente ejercicio, se seguirán las recomendaciones del *Global Reporting Initiative* (GRI) y se reportará la matriz de materialidad.

2. En relación con la remuneración media y la brecha salarial, en el apartado 3.1 del EINF indican que: ***“Con relación a la política retributiva, por lo general esta se basa en un concepto fijo y en una parte variable. El Grupo ve-la por ofrecer una remuneración basada en los principios de igualdad tal y como se recoge en las distintas políticas de recursos humanos de las filiales del Grupo”***.

Se facilitan desgloses de la remuneración media de la plantilla por género, por edad, así como por género y categoría profesional. Respecto a la metodología de cálculo, en el Anexo I con el índice de contenidos de la Ley 11/2018, señalan que: ***“Todos los salarios presentados se han equiparado al 100% de la jornada y al 100% del año e incluyen salario base y complementos. Gran parte de la variación que se presenta con respecto al ejercicio anterior es debido a la incorporación de filiales y la mejora del sistema de reporting”***.

Algunos aspectos destacables de la información facilitada son los siguientes:

(i) La remuneración media es superior para hombres que para mujeres en 3 de las 4 categorías profesionales desglosadas (Jefaturas, Mandos intermedios y Otros), con porcentajes que oscilan entre el 11% y el 104%.

(ii) La restante categoría profesional corresponde a Dirección, facilitándose la remuneración media para el ejercicio 2019 (40 miles € para mujeres y 107 miles € para hombres), pero desglosándose únicamente para hombres en el ejercicio 2020 (105 miles €), alegando que el dato para las mujeres no se facilita por motivos de confidencialidad, al ser sólo una mujer la que se encuentra en esa categoría. En el Anexo I indican que: *“La remuneración media de la alta dirección es de 115.866,73 €. No se presenta desglosada por género por motivos de confidencialidad debido a que únicamente hay una mujer en la alta dirección”*.

(iii) En relación con la brecha salarial, en el Anexo I indican que a nivel global del Grupo es del 25%. A este respecto, en el EINF del ejercicio 2019 indicaban que: *“La brecha salarial del Grupo se presenta por categorías profesionales: en el caso de Alta Dirección -114%, Dirección corresponde a un 27%, en Jefaturas a un 26%, en Mandos intermedios un 26% y en el caso Otros a un 6%. La media de todas las brechas salariales es de un 10%”*, indicándose que para la Alta Dirección solo se había considerado la filial de Audax Renovables.

En relación con los cálculos de la remuneración media y la brecha salarial, faciliten la siguiente información:

2.1. Respecto a que la remuneración media incluye el salario base y los complementos, aclaren en qué consisten estos complementos y si se incluye la remuneración variable, de conformidad con lo establecido por el GRI 405-2.

La remuneración media presentada incluye el salario base y los complementos percibidos por todos los empleados que, principalmente, son los siguientes: complemento bruto, incentivo personal, retribución flexible, entre otros.

Adicionalmente a este salario base y complementos, debemos añadir la retribución variable anual, si procede, que cada persona que forma parte de la organización recibe en base a los resultados globales del Grupo y su performance personal.

2.2. Respecto a la afirmación de que gran parte de la variación de la remuneración media con respecto al ejercicio anterior es debido a la incorporación de filiales y la mejora del sistema de reporting, indiquen qué filiales se incluyen en los cálculos de la remuneración media y/o la brecha salarial, cuales no se incorporaban en 2019, y cuáles están aún pendientes de ser incorporadas, explicando en este último caso los motivos (no material, problema de sistemas, etc.) y cuantificando lo excluido.

En este sentido, parece que la información desglosada en el mismo apartado 3.1 sobre los datos de plantilla (por género, por categoría profesional, por tipo de contrato y por tipo de jornada) para un total de 757 empleados en 2020 y 544

empleados en 2019, sí incluiría todas las filiales del grupo, al ser estas cifras coincidentes con las desglosadas en la nota 19 de la memoria consolidada.

En todos los ejercicios, la organización incluye la remuneración media relativa a todas las filiales incluidas en el perímetro de reporting. Efectivamente, el alcance societario del EINF es exactamente el mismo que para las Cuentas Anuales Consolidadas.

Cuando se hacía referencia a las variaciones con respecto a la (1) incorporación de filiales y a la (2) mejora del sistema de reporting era por los siguientes motivos:

(1) En el ejercicio 2020 entró en perímetro en el último trimestre Hungría que dispone de salarios ligeramente más bajos de los países reportados hasta ahora (España, Holanda, Italia, Alemania, Portugal y Polonia). Se puede ver este cambio en las categorías bases.

(2) En el ejercicio 2019 no se consiguió reportar para todas las filiales la parte variable de los bonus anuales. Este es un dato que sí se ha homogeneizado en el ejercicio 2020. Por ello, se han producido variaciones en las categorías más altas.

2.3. Indiquen la metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial, indicando si se pondera por diferentes parámetros

El cálculo de la brecha salarial se realiza de la siguiente manera:
(Promedio del salario de hombres - Promedio del salario de mujeres) / Promedio del salario de hombres.

Cuando hacemos referencia a los promedios salariales, tenemos en cuenta todos los países y filiales incluidos en el perímetro. Por el momento, el Grupo no utiliza ningún parámetro de ponderación.

2.4. Faciliten el cálculo de la brecha salarial para cada categoría profesional diferenciando por ubicación con operaciones significativas, de conformidad con el GRI 405-2.

Siguiendo la metodología indicada, esta es la brecha salarial por categorías profesionales que puede obtenerse de la remuneración media por categoría presentada en el EINF:

- Jefaturas: 51%
- Mandos intermedios: 34%
- Otros: 10%

Hasta el ejercicio 2020 no se ha presentado el cálculo de la brecha salarial por ubicación puesto que las operaciones significativas estaban situadas mayormente en España. La compañía tendrá en cuenta este criterio y desglose

para los próximos informes, alineado en función de la incorporación de nuevas ubicaciones en el Grupo.

2.5. Completen el punto anterior con una explicación cualitativa de las principales diferencias observadas y de la evolución experimentada con respecto al ejercicio anterior de la brecha salarial.

Con respecto al ejercicio anterior, se ha producido un incremento de la brecha salarial. Este es debido a la inclusión de los bonus anuales en el cómputo total de la remuneración reportada.

2.6. Faciliten una explicación acerca de los planes y medidas que, en su caso, se hayan adoptado o se prevea adoptar para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, en apartado 3.2 del EINF mencionan que este año se ha elaborado el primer Plan Interno de Igualdad, con un diagnóstico y un plan de acción para lograr la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, si bien no se explican medidas concretas.

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para Audax Renovables una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de su Misión, Visión, Valores y Responsabilidad Social Corporativa.

En este contexto, desde la creación del Grupo, la organización ha ido impulsando medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres tales como acciones de sensibilización, fomento de la igualdad en el acceso a nuevos puestos de trabajo o prevención de la discriminación laboral.

Tal y como se recoge en el EINF, este compromiso se ha visto incrementado con la elaboración del Primer Plan de Igualdad (2020-2024) que consolida todas las acciones impulsadas hasta el momento y cuáles serán los próximos pasos que el Grupo dará en temas de igualdad en los ámbitos mencionados.

Algunas de las medidas, previstas o ya implementadas, en este horizonte son:

- Contar con una bolsa de trabajo interna en el Portal del Empleado que proporcione las mismas oportunidades para ambos géneros (implementada en 2020).
- Creación de la Comisión de igualdad (implementada en 2020).
- Elaborar un Protocolo de Acoso así como un canal de denuncias para prevenir la discriminación laboral por razón de sexo (se está acabando de trabajar en 2021).
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los departamentos. Por ejemplo, a nivel directivo, a principios del ejercicio 2021, el Grupo incorporó a dos mujeres en su máximo órgano de gobierno para un plazo inicial de cuatro años. La incorporación de talento femenino va en línea con las mejores prácticas en materia de buen gobierno corporativo y se refleja en la nueva estructura y composición del Consejo de Administración. Con las nuevas consejeras, la presencia femenina se sitúa en el 33% sobre el total de miembros del Consejo.
- Mejorar la comunicación interna haciendo uso de un lenguaje no sexista.

En los próximos informes iremos haciendo referencia a las medidas en materia de igualdad implementadas para seguir fomentando este aspecto dentro el Grupo.

2.7. Aporte alguna explicación adicional para alegar motivos de confidencialidad y no desglosar información relativa a remuneraciones medias, puesto que el objetivo del GRI 405-2 es que las entidades tengan un papel activo para promover la diversidad y eliminar el sesgo de género.

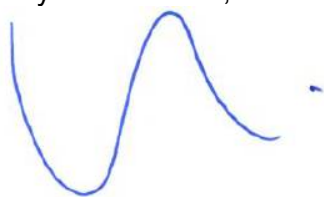
El único dato de remuneración no reportado es la remuneración media de las mujeres que ocupan puestos de dirección. Esto es debido a que solo hay una mujer que ocupa la presente categoría por lo que presentar el salario supondría hacer público explícitamente su remuneración anual.

Si se considera, podría reportarse la remuneración media de la categoría de dirección mezclando las remuneraciones de hombres y mujeres. Esta sería de 95.559,28€

Por último, nos gustaría añadir que, en relación con los requerimientos solicitados, la organización está trabajando en incluir estas consideraciones en el Estado de Información No Financiera del ejercicio 2021, con el objetivo de facilitar el entendimiento del informe e incrementar la transparencia para con todos los grupos de interés.

Por último, nos complace informarles que en la última reunión del Consejo de Administración del Grupo se ha acordado la creación de órganos de gobierno específicos en materia de sostenibilidad (ESG). Ello permitirá, en un primer paso, trabajar en la elaboración de la primera Estrategia de ESG del Grupo que permitirá dar una respuesta mucho más precisa a algunas de las recomendaciones mencionadas en el presente requerimiento.

Muy atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, wavy line that starts with a vertical stroke on the left, curves down and then up into a peak, followed by a smaller peak and a final downward stroke ending in a small dot.

Naiara Bueno Aybar
Secretaria no consejera del consejo de administración
de Audax Renovables, S.A.