



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

PRODIEL | [energía en posi+ivo]

Índice de contenidos

COMUNICADO DEL CONSEJERO DELEGADO	4
-----------------------------------	---

INFORMACIÓN GENERAL	7
Bases de presentación del Informe de Sostenibilidad	8
Modelo de negocio y estrategia ESG	10
Riesgos y oportunidades	11
Grupo de interés y análisis de doble materialidad	13

INFORMACIÓN AMBIENTAL	24
Cambio Climático (E1)	26
Contaminación (E3)	30
Gestión de la Biodiversidad y ecosistemas (E4)	30
Economía circular (opcional) (E5)	33

INFORMACIÓN SOCIAL	37
Personal propio. Condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades y otros derechos laborales (S1)	37

Trabajadores de la cadena de valor: Subcontratistas y Proveedores (S2)	58
Colectivos afectados. Gestión de Comunidades locales (S3)	62

INFORMACIÓN DE GOBERNANZA	69
Gestión ética y de denuncias (G1)	69

ANEXO 1	77
"Tabla de correspondencia Directiva 2022/2464 (CSRD) respecto a la presentación de información sobre sostenibilidad"	



Comunicado

del Consejero Delegado

Me es grato presentaros el Informe de Sostenibilidad de Prodiel, que por primera vez se realiza atendiendo a la nueva Directiva 2022/2464 (CSRD) respecto a la presentación de información sobre sostenibilidad y a sus requisitos de divulgación, y que sustituye en años anteriores al Estado de Información No Financiera que Prodiel venía reportando desde el año 2018.

Es de destacar la proactividad de Prodiel en ser una de las primeras compañías de su sector en reportar la información de sostenibilidad de acuerdo a este nuevo marco legal, adelantándose a sus obligaciones de reporte mediante esta Directiva.

Con este gesto, Prodiel quiere seguir siendo un referente en la creación de valor sostenible, reportando la información verdaderamente relevante y material de sus actividades tras realizar un exhaustivo análisis de doble materialidad sobre diferentes cuestiones de sostenibilidad, para reportar los aspectos más significativos de carácter ambiental, social, y de gobernanza de una forma fiable y transparente y atendiendo a los más estrictos estándares de reporte.

Este Informe muestra el esfuerzo realizado por Prodiel por mantener los valores de la Sostenibilidad como uno de los pilares de su modelo de negocio, considerando el entorno macroeconómico que actualmente está viviendo el sector.

Sirva este informe, para extender un sincero agradecimiento a todos nuestros stakeholders y trabajadores, cuyo esfuerzo incansable y compromiso han sido fundamentales para superar los difíciles momentos que estamos viviendo para seguir apostando por nuestro modelo de negocio. En el año

2024, hemos demostrado que seguimos siendo competitivos con la adjudicación de nuevos contratos de ingeniería, de EPC Management y nuevos contratos de O&M, que ponen en valor del Know How que la compañía atesora con su dilatada trayectoria.

La incorporación del Grupo Smartenergy a nuestro accionariado ha supuesto un hito estratégico para Prodiel, fortaleciendo la compañía en todos sus ámbitos. Esta alianza ha potenciado significativamente nuestra capacidad de desarrollo y construcción, además de consolidar nuestra posición en el mercado de las energías renovables. Gracias a esta integración, reforzamos nuestra visión a largo plazo y avanzamos con mayor solidez hacia un modelo energético más sostenible e innovador.

A nivel interno hemos seguido aplicando la mejora continua, llevando una revisión exhaustiva de procesos y procedimientos, con objeto de optimizarlos y reforzar nuestro compromiso con la excelencia operacional y la satisfacción del cliente.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad, se ha traducido en los Comités de Sostenibilidad y Gestión ética realizados, donde se han realizado el seguimiento de los principales objetivos y acciones para seguir potenciando la sostenibilidad y la ética empresarial en toda la compañía.

La reducción de la huella de carbono, el aseguramiento de la protección de la biodiversidad y los ecosistemas en los proyectos que realizamos, el desarrollo de la economía circular de nuestras actividades, las condiciones de trabajo de nuestros empleados y colaboradores, el desarrollo de planes de responsabilidad corporativa con las comunidades locales y la

formación y concienciación en la ética empresarial ha sido las cuestiones de sostenibilidad donde se han intensificado más los esfuerzos como se pone de relieve en el informe.

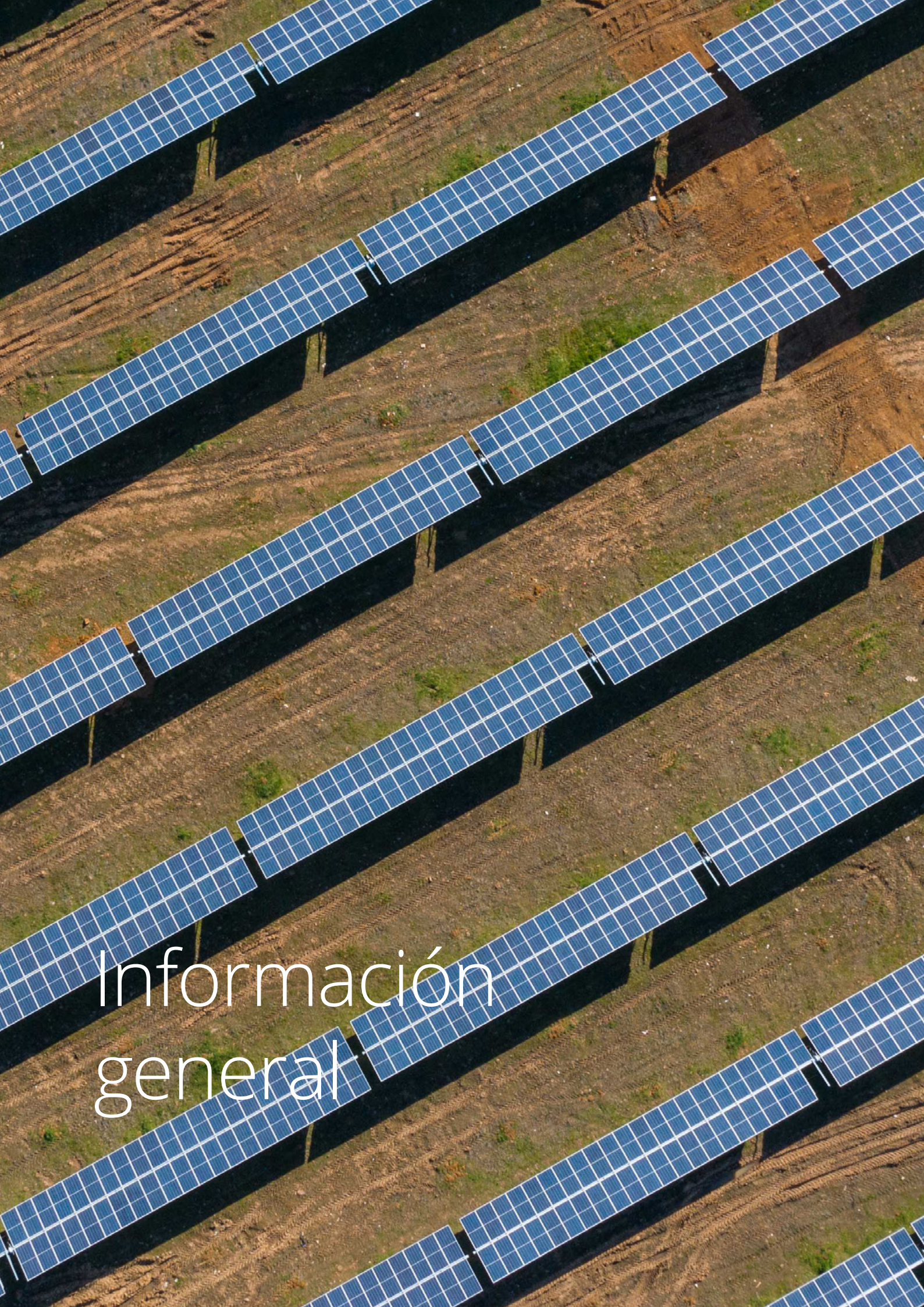
Conscientes del legado que dejamos a las futuras generaciones, hemos intensificado nuestras iniciativas para promover el uso de energías renovables, contribuyendo así a un planeta más limpio y sostenible. Este esfuerzo se refleja en cada proyecto y en cada decisión tomada, reafirmando nuestra responsabilidad con el medio ambiente y con la sociedad.

Por último, reiteramos que la seguridad, la protección del medio ambiente y la ética en el trabajo continúan siendo pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa y modelo de negocio. Estos valores son intransigentes y se reflejan en cada aspecto de nuestra operación, asegurando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos nuestros empleados y colaboradores.

Miguel Somé Dominguez
Consejero Delegado







Información
general

Bases de presentación del Informe de Sostenibilidad

Prodiel, en su ánimo de ser pionero en la gestión de la sostenibilidad presenta el Informe de Sostenibilidad en base a la Directiva 2022/2464, relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

Si durante los últimos años ha presentado la información de su desempeño en sostenibilidad mediante el Estado de Información No financiera, en base a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, este año donde no le es de aplicación dicha Ley por los cambios estructurales de la Sociedad al no cumplir los requisitos de reporte, ha decidido presentar el Informe de Sostenibilidad de forma voluntaria para evidenciar su compromiso con la Sostenibilidad y de forma pionera, atendiendo a los requisitos de la Directiva 2022/2464 que le aplicarán en próximos años.

Este ejercicio ha supuesto preparar a la Organización para los requerimientos de reporte de los próximos años, y para implementar desde ya los requisitos de divulgación que establece la nueva Directiva 2022/2462 mediante la aplicación del Reglamento de la Unión Europea donde se describen las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) que las empresas deben utilizar para llevar a cabo su presentación de información sobre sostenibilidad.

Por tanto, este Informe de Sostenibilidad se ha realizado atendiendo a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad.

El estado de sostenibilidad se ha realizado de forma individual para Prodiel Energy España, en adelante Prodiel, solo alcanza sus

actividades y está consonancia al perímetro de consolidación financiera de dicha Sociedad.

El Informe de Sostenibilidad es un informe independiente que se integra dentro del Informe de Gestión de la compañía.

La información necesaria para elaborar el Informe de Sostenibilidad ha sido recolectada mediante la coordinación con las áreas de Recursos Humanos, Comunicación, Financiero, Seguridad y Salud, Calidad y ESG.

El reporte de la información describe el desempeño de la gestión de sostenibilidad en el año 2024, y su comparativa con el año 2023. Cuando proceda se describirán los horizontes temporales de las diferentes cuestiones de sostenibilidad.

En todo momento se estima y se considera la cadena de valor (principalmente proveedores y subcontratistas) en el desempeño de las actividades de sostenibilidad desarrolladas. Para aquellas cuestiones de sostenibilidad materiales se reportarán cálculos directos asociados a la cadena de valor, indicándose las fuentes de los datos.

Fuentes de estimación o metodología de cálculo. Durante todo el informe se dará información rigurosa sobre las fuentes de cálculo o estimaciones realizadas de los datos cuantitativos.

El Informe de Sostenibilidad ha sido formulado por el Consejo de Administración de la sociedad Prodiel Energy España, con fecha de 18/06/2025.

Información sobre circunstancias específicas. Hechos relevantes

- Este es el primer Informe de Sostenibilidad que se elabora de forma individual para Prodiel Energy España. En años anteriores, excepto 2023, la información estaba integrada dentro del informe de Prodiel S.L.
- Por tanto, se excluye del alcance del informe Prodiel S.L. y sociedades del grupo Prodiel, al salir Prodiel Energy España de su perímetro de consolidación desde el 12 de julio del 2023, donde pasa a pertenecer al grupo Smartenergy.
- Las actividades desarrolladas por Prodiel Energy España siguen siendo las mismas que desarrollaba Prodiel SL, principalmente los servicios de ingeniería, gestión, construcción y operación y mantenimiento de plantas fotovoltaicas e instalaciones eléctricas. Las geografías de actuación son España, Portugal y Uruguay, si bien en este último país se realizan servicios de ingeniería desde España.
- El año 2024 ha tenido un impacto negativo en las cuentas de la compañía, en gran medida por ser el tercer año consecutivo sin iniciar nuevos proyectos. Esta circunstancia ha supuesto que no hayan sido suficientes los ingresos generados por la actividad de O&M, el cierre de proyectos y la prestación de servicios de EPC.
- A pesar de las dificultades económica Prodiel ha seguido gestionando los contratos de O&M y los proyectos aún sin cerrar y se ha reducido notablemente el riesgo de ejecución de avales y seguros de caución.
- En todo momento se han cumplido los requisitos contractuales y mantenido los estándares HSEQ de Prodiel, como se puede apreciar en los índices de seguridad.
- Consolidación de la Integración de Prodiel dentro del grupo Smartenergy, generando sinergias tanto en el desarrollo, en la construcción y en la O&M de plantas fotovoltaicas.
- Durante el 2024 las actividades se han concentrado en los contratos de O&M (En España; PFV de Torrepalma, San Antonio, Casaquemada, Requena y en Portugal; PFV Mogadouro) y en la prestación de servicios de EPC (EPC Management; PFV Emin, PFV Ence, y PFV Minaroz y servicios de ingeniería; PFV Punta del Tigre con Teyma).
- Asimismo se cerraron los contratos de O&M de PFV de Carpio de Tajo (49MW) y PFV Vendimia (375 MW).
- En Chile, la actividad se ha centrado en la Operación y Mantenimiento del proyecto Sol el Desierto, produciendo de forma estable unos 247 MW de energía renovable.
- Finalmente, en referencia a la actividad de comercialización eléctrica, ha sido un año nulo, debido a la inhabilitación de Energía Plus como comercializadora eléctrica por las deudas que arrastraba.

*En sus más
de tres
décadas de
experiencia,
Prodiel
se ha
convertido
en un
referente
global en
el sector de
la energía
fotovoltaica.*



Modelo de negocio y estrategia ESG

La visión de Prodiel es la de ser líderes en la contribución a la descarbonización del planeta, impulsando el progreso económico y tecnológico de manera más sostenible. Nos comprometemos a proyectar un futuro mejor para las generaciones venideras

Nuestro objetivo no es solo ser sostenibles en términos medioambientales, sino también en el ámbito de la rentabilidad. Nos comprometemos a lograr este equilibrio mientras garantizamos la satisfacción de nuestros clientes, proveedores, accionistas y, lo que es más importante, de las personas que forman Prodiel.

Con este enfoque, nuestra misión es la de ser una empresa líder, en continuo crecimiento y altamente competitiva en términos de rentabilidad, conocimiento y capital humano, con el fin de ofrecer soluciones eficientes en el campo de la ingeniería, la gestión del EPC y el O&M fotovoltaico, que contribuyan al desarrollo sostenible, asegurando los plazos, la calidad, la seguridad y la satisfacción y confianza de nuestros clientes.

Modelo de negocio

Prodiel es una compañía multinacional que forma parte del Grupo Smartenergy, holding que aglutina varias empresas que abarcan todos los servicios en el sector energético.

Con más de 7.500 MW de experiencia en proyectos fotovoltaicos construidos en los últimos años y la ejecución exitosa de algunas de las instalaciones más grandes del mundo,

Prodiel se ha consolidado como líder global en el campo del EPC fotovoltaico.

En sus más de tres décadas de experiencia, Prodiel se ha convertido en un referente global en el sector de la energía fotovoltaica. Hemos liderado la industria con una trayectoria incomparable en ingeniería, construcción y gestión de proyectos.

Especializados en ingeniería, servicios de EPC y servicios de management, así como en operación y mantenimiento (O&M), Prodiel ofrece un enfoque integral para cada fase del ciclo de vida de un proyecto fotovoltaico.

Siempre a la vanguardia de la tecnología, Prodiel integra de manera constante innovaciones en sus procesos de diseño, construcción y operación de proyectos fotovoltaicos a gran escala.

Actualmente, la estrategia de Prodiel pasa por la prestación de servicios para el EPC de proyectos fotovoltaicos en los diferentes puntos de la cadena de valor, y el desarrollo y ejecución de proyectos fotovoltaicos.

Conscientes de la saturación de proyectos fotovoltaicos y de la necesidad de servicios y recursos para su ejecución, Prodiel, aprovechando su know how y su experiencia, está potenciando la prestación de servicios para el EPC en toda su cadena valor, ejemplo de ello son los servicios de ingeniería y el EPC management para terceros.

El objetivo del Grupo es que todas las actividades se coordinen y apoyen entre ellas, pero que su respectivo nivel de autonomía permanezca intacto con el propósito fundamental de aislar los riesgos y oportunidades de cada una de ellas.

El actual contexto del gran crecimiento de la energía fotovoltaica a nivel mundial ha dado la razón a la estrategia y modelo de negocio de Prodiel de los últimos años, apostando por

el desarrollo la energía fotovoltaica y aquellas que la complementan como el hidrógeno verde.

Las prioridades estratégicas para los próximos años son:

- Avanzar con el cumplimiento del Plan de negocio y refinanciación del grupo;
- Desarrollo de nuevas líneas de negocio asociadas a la construcción de plantas fotovoltaicas;
- Ejecución de los proyectos propios y externos, sin amenazas contractuales y con un estudio previo detallado en la etapa de promoción u ofertas;
- Continuar con la optimización y mejora de la eficiencia de la compañía manteniendo el personal clave para la ejecución de proyectos, con profesionales altamente cualificados;
- Consolidar la integración con el grupo Smartenergy generando sinergias en todos los procesos;
- Consolidar la Política de Sostenibilidad en todas las áreas de la compañía
- Aportar valor sostenible mediante la calificación externa de ESG donde evidenciar el actual desempeño en Sostenibilidad que la Compañía realiza y los beneficios que obtiene.

Estrategia ESG

El modelo de negocio basado en la prestación de servicios para la generación de plantas de energías renovables, es toda una declaración de principios de cómo las cuestiones de sostenibilidad son no solo una oportunidad para Prodiel, sino el corazón de su actividad.

Nuestra estrategia de Sostenibilidad se basa en el cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, para generar valor sostenible. Dicha Política remarca nuestro compromiso y la apuesta de la compañía para el desarrollo y ejecución de instalaciones fotovoltaicas, pero no de cualquier forma, sino de una forma sostenible, promoviendo acciones y actitudes que persiguen el equilibrio entre el desarrollo de nuestro negocio y el cuidado del entorno y la responsabilidad social, de acuerdo con los principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Principios de Sostenibilidad de Prodiel

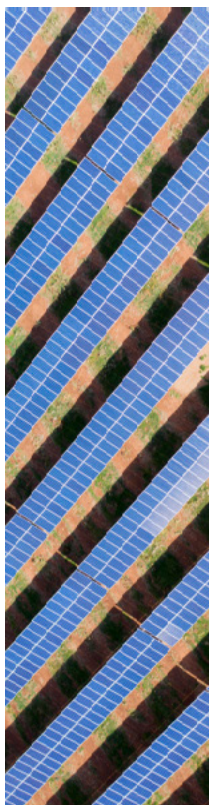
1. Prevención y Protección del Medio Ambiente. Sistema de Gestión ambiental, ISO 14001.
2. Lucha contra el cambio climático. Medidas de eficiencia energética y medición de la huella de carbono.
3. Desarrollo de nuestras personas y de las Comunidades Locales. Planes de formación, retención del talento, programas de RSC en proyectos.
4. Protegemos la Seguridad y Salud de nuestros empleados y colaboradores. Cero accidentes, Política Stop Work, etc.
5. Protección y defensa de los derechos humanos. Adhesión al pacto mundial de los derechos humanos.
6. Ética empresarial en nuestras actividades. Comité de Gestión Ética, Canales de denuncia.
7. Transparencia de nuestra información. Análisis de información por terceros, Memorias de Sostenibilidad, Calificaciones ESG...

Todas estas acciones ESG se coordinan y se les realiza seguimiento a través del Comité de Sostenibilidad. Durante el 2024, las acciones han ido encaminadas a fortalecer y consolidar



Nuestra estrategia de Sostenibilidad se basa en el cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, para generar valor sostenible.

Estamos entre las primeras 5% empresas calificadas por Ecovadis en el sector de instalaciones eléctricas.



la gestión de la sostenibilidad, poniéndola en valor mediante la calificación externa realizada en el primer semestre del 2024.

Para ello, a lo largo del año se estableció un objetivo anual donde se definieron diferentes medidas para mejorar la gestión de la sostenibilidad, entre ellas destacan:

- La implantación de medidas de eficiencia energética en las oficinas centrales, consiguiendo reducir el consumo de electricidad por empleado, y por ende la reducción de emisiones.
- Consolidar el seguimiento de los principales aspectos de sostenibilidad mediante la celebración del Comité de Sostenibilidad, formado por la Dirección de EPC, de RRHH, de HSEQ y la Dirección Corporativa, analizando indicadores de sostenibilidad alineados con los 17 Objetivos de desarrollo sostenible.
- El cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa a nivel de oficinas centrales y a nivel de contratos de O&M, como muestra del compromiso y la apuesta de la compañía para el desarrollo y ejecución de instalaciones fotovoltaicas, pero no de cualquier forma, sino de una forma sostenible, promoviendo acciones y actitudes que persiguen el equilibrio entre el desarrollo de nuestro negocio y el cuidado del entorno y la responsabilidad social, de acuerdo a los principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Y por último, el evaluar todo nuestro desempeño ESG a través de un proceso de calificación externo ESG, por la agencia de calificación ECOVADIS. El resultado de dicho proceso fue una mejora del rating respecto a la anterior calificación del 2023, consolidando la medalla de plata obtenida. Obteniéndose las siguientes valoraciones:



- » Valoración de 69/100, cuando en el año 2023 fue de 62/100, obteniendo un percentil 91 respecto al resto de las empresas de su sector.
- » Estar entre las primeras 5% empresas calificadas por Ecovadis en el sector de instalaciones eléctricas.
- » De formar general, estar en el Top 15% de empresas mejor valoradas.
- » Mejoran los aspectos de compras sostenibles, y prácticas laborales y derechos humanos de forma significativa.

Para los próximos años, Prodiel cree firmemente en la necesidad de generar valor sostenible como ventaja competitiva. Para ello seguirá desarrollando actividades ESG, como muestra de nuestro compromiso con la Sostenibilidad.

Estas acciones irán encaminadas a mitigar los principales riesgos que pueden afectar a las cuestiones de sostenibilidad más relevantes para Prodiel, como son el cambio climático, la protección de la biodiversidad y ecosistemas, las condiciones de nuestros empleados y subcontratistas y la gestión ética. Entre los objetivos y acciones que se plantean a corto plazo, se encuentran los siguientes:

- Potenciar la reducción de emisiones y la lucha contra el cambio climático en todos los ámbitos.
- Mejorar las herramientas de gestión de protección del medio ambiente

- Disponer de un Informe de Progreso específico como parte de la adhesión del Pacto Global de Naciones Unidas para Prodiel Energy España.
- Mejorar los aspectos de Sostenibilidad que se consideran en el proceso de Homologación de Proveedores y Subcontratistas.
- Potenciar la formación de sostenibilidad en todos los niveles de la organización.
- Mejora y desarrollo de los Programas de RSC.
- Mejora del rating ESG de Ecovadis como muestra de nuestro compromiso con la Sostenibilidad.

De forma destacable, hay que mencionar que todas las actividades de ESG que están respaldadas por nuestra Política de Sostenibilidad, se materializan gracias al marco que proporciona la Política de Gestión de Prodiel, como parte esencial de nuestra cultura, que establece como uno de sus principios básicos la protección del medio ambiente.

Toda la estrategia ESG de la organización es liderada por la Dirección Corporativa de Calidad y ESG, la cual forma parte del Comité de Dirección de la compañía, evidenciando así como la gestión de la sostenibilidad es considerada en la toma de decisiones y en la estrategia de la compañía.

Riesgos y oportunidades

Prodiel actualiza semestralmente el Mapa de riesgos como herramienta para la gestión y control de los riesgos de la Compañía. El propósito de la gestión de riesgos es la definición e implantación transversal de estrategias y procesos que permitan identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales que puedan afectar a los objetivos de la organización, proporcionando una seguridad razonable sobre el logro de estos objetivos.

El objetivo de esta herramienta es identificar, evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos del negocio a nivel global y con una perspectiva transversal.

Los riesgos identificados se clasifican como riesgos estratégicos, financieros, operacionales, de cumplimiento y de sostenibilidad. Todos los riesgos son evaluados de forma periódica en términos de severidad y probabilidad de ocurrencia y se clasifican como altos, moderados y leves. Asimismo, se han diseñado indicadores de seguimiento que permiten monitorizar la evolución de los riesgos y gestionar de forma anticipada los posibles impactos.

El resultado de las evaluaciones y análisis de riesgos se comunica de forma periódica en el Comité de Dirección.

Respecto a los riesgos relacionados con la Sostenibilidad se listan y describen los siguientes:



Se han diseñado indicadores de seguimiento que permiten monitorizar la evolución de los riesgos y gestionar de forma anticipada los posibles impactos.

ÁMBITO	RIESGO	DESCRIPCIÓN	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
Medio Ambiente	Riesgos asociados al cambio climático y fenómenos climáticos adversos generados de forma excepcional.	Riesgo relacionado con la insuficiencia de las medidas de contención del cambio climático, así como con los fenómenos meteorológicos adversos (inundaciones, tormentas, maremotos, terremotos, etc.)	El Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado según la ISO 14001 nos permite asegurar su cumplimiento, y realizar una correcta gestión ambiental de nuestras actividades con objeto de evitar, minimizar o controlar cualquier impacto ambiental que se pudiera producir. ➤ Política de Gestión Prodiel. ➤ Política de Sostenibilidad. ➤ Planes de Medio Ambiente. ➤ Procedimiento General de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales. ➤ Procedimiento General de Gestión Ambiental. ➤ Procedimiento de Control Operacional. ➤ Protocolo de actuación fenómenos meteorológicos adversos.
	Riesgos asociados a una deficiente gestión ambiental provocando impactos sobre el entorno.	Riesgos asociados a fenómenos provocados por el hombre (vertidos industriales, contaminación atmosférica, etc.) que puedan tener impacto sobre el Medio Ambiente y la biodiversidad de los ecosistemas.	
Cuestiones sociales	Riesgos asociados a la gestión de Recursos Humanos	Riesgos asociados a la captación y retención, contratación, gestión del talento, escasez de personal cualificado y el desarrollo	De un lado, Prodiel está comprometido con potenciar el desarrollo personal y profesional de todos los empleados, mediante la formación, el trabajo en equipo y un clima de trabajo saludable, que permita cuidar a las personas que nos hacen grandes, implicándolos y motivándolos en los objetivos de la organización. De otro lado, la Seguridad y Salud Laboral es una prioridad estratégica del Grupo. Ponemos todos los medios necesarios para evitar los riesgos identificados, evaluar y controlar aquellos que no hayan podido ser eliminados, e informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que puedan verse sometidos. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo está certificado conforme con la especificación ISO 45001.
		Riesgos asociados a condiciones laborales insuficientes, discriminación, inequidad retributiva, y falta de objetividad	
	Riesgos asociados a Seguridad y Salud Laboral	Riesgos asociados a accidentes laborales que puedan producir daños, lesiones o deterioros de salud a empleados o colaboradores, o asociados a incumplimientos en materia de SyS.	➤ CCódigo Ético de Prodiel y de Proveedores ➤ Procedimiento General de talento y contratación ➤ Procedimiento General de Gestión de la Formación ➤ Procedimiento de Gestión ética ➤ Plan de Igualdad ➤ Protocolo contra el Acoso Laboral ➤ Política de Gestión Prodiel ➤ Política de Tolerancia Cero HSEQ ➤ Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos ➤ Política Stop Work ➤ Procedimiento General de Gestión de Accidentes e Incidentes ➤ Planes de Seguridad y Salud en cada proyecto ➤ Planes de RSC
	Riesgo de prácticas contrarias a los derechos humanos	Riesgos relativos a discriminación en la contratación con impacto en los derechos humanos (contratación infantil, trabajos forzados, etc.)	

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

ÁMBITO	RIESGO	DESCRIPCIÓN	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
	Riesgos relativos a prácticas corruptas, deshonestas o conductas criminales	Riesgos relativos a infracciones del Procedimiento General de Contrataciones con impacto en los derechos humanos (contratación infantil, trabajos forzados, etc.)	Prodiel está comprometido con los principios del Pacto Mundial y, en coherencia con el décimo principio, busca erradicar cualquier tipo de corrupción y soborno en el desarrollo de nuestra actividad, incluido en la cadena de suministro.
Gestión ética	Riesgos asociados a contribuciones benéficas, patrocinios o donaciones no apropiadas	Las prácticas corruptas y los sobornos, y las conductas deshonestas en general, suponen un obstáculo para el desarrollo económico sostenible	Asimismo, la voluntad de Prodiel es establecer relaciones comerciales con terceros que operen observando principios similares a los que inspiran nuestro compromiso ético. ➤ Código Ético. ➤ Canal de denuncias. ➤ Código Ético de Proveedores. ➤ Política de Sostenibilidad. ➤ Procedimiento de Gestión ética. ➤ Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos. ➤ Política de Compras Sostenibles. ➤ Procedimiento Operativo de Evaluación y Homologación de Proveedores.
	Riesgos relacionados con la cadena de suministro	La actividad de RSC que realiza el Grupo debe ser adecuadamente supervisada, garantizando la integridad y honestidad de los terceros que reciben estos beneficios	

Asimismo, el Comité de Dirección realiza un análisis periódico de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades ("DAFO"), considerando aquellos factores y tendencias que pueden impactar en la evolución del Grupo. Los principales asuntos que se destacan son los siguientes:

Debilidades

- La liquidez del grupo, hasta consolidar el Plan de Negocio, sigue siendo escasa y condiciona el normal funcionamiento de la parte operativa.
- El CF sigue dependiendo de la venta de proyectos y estos en gran parte dependen de la agilidad de las administraciones.
- Líneas de avales condicionadas a acuerdos con la Banca.

Amenazas

- El nuevo acuerdo de refinanciación con la Banca constituye una amenaza el no cumplirlo, ya que implica pagos en dic 2025.
- Fuga de talento. Incertidumbre en la ejecución de nuevos proyectos genera y frustración del personal implicado.
- Dificultar en encontrar perfiles cualificados para el inicio de nuevos contratos de BOS.
- Retraso muy relevante en las tramitaciones de los proyectos de promoción por parte de las administraciones en España. Puede generar incertidumbres en Inversores y clientes.
- El precio decreciente de la energía está condicionando el precio y el apetito inversor en nuestra cartera de proyectos.

Fortalezas

- El funcionamiento operativo de Promoción y la tramitación de proyectos sigue con un elevado índice de éxito (MWs en desarrollo).
- La ubicación de los proyectos en promoción constituye un importante aliciente para los inversores en Centro de Datos.
- Marca Prodiel reconocida por todo el sector por su solvencia técnica y know how propio. Nos ha permitido abrir nuevas líneas de negocio (EPCm, ingeniería de la propiedad, etc.).
- Plataforma integral de la energía renovable; promoción, ejecución, operación y mantenimiento y comercializadora.
- Organización más reducida, ágil y eficiente en la toma de decisiones, y con una cultura de control de costes plenamente consolidada.
- Equipo directivo experimentado, donde se ha retenido al personal clave, estando todos ellos comprometidos con la cultura de la compañía. Es un activo intangible que permite mantener el know how.
- Resiliencia, flexibilidad y dinamismo, demostrado durante estos últimos años, de la Dirección y sus respectivos equipos, en la exitosa gestión de situaciones turbulentas y de compleja resolución.
- Disminución relevante del riesgo de ejecución de avales y seguros de caución.

Oportunidades

- El boom de la construcción de los Data Center puede incrementar el precio de aquellos proyectos (de nuestra cartera) que puedan acoger dichas instalaciones.
- Desarrollo de energías renovables. Ejecución de 80 GW en los próximos 4 años en España, y 150 GW en el mercado europeo.
- El cumplimiento del PNIEC y aprovechando la experiencia de Prodiel, nos permite ofrecer nuevos servicios debido a las nuevas necesidades del mercado (Ej: con SE, Lantania y Atlántica) con menor riesgos.
- Generación de nuevas líneas de negocio con buena aceptación en el mercado que permiten flujos recurrentes en la caja de la compañía (Ej. Nuevos contratos de ingeniería).





Grupo de Interés y análisis de doble materialidad

Identificación y evaluación de grupos de interés

En Prodiel trabajamos muy cerca con nuestros grupos de interés, con objeto de conocer sus necesidades y expectativas en materia de Sostenibilidad. Destacan nuestros socios, empleados, clientes, proveedores, colaboradores, y, especialmente, las comunidades locales donde operamos. Entendemos que es la manera más adecuada de afrontar los retos del futuro y nos

permite abordar de forma más eficiente los riesgos y oportunidades de nuestro negocio.

Anualmente, realizamos un análisis interno para identificar los grupos de interés más relevantes para nuestra organización. Los grupos de interés identificados y los principales canales de comunicación son los siguientes:

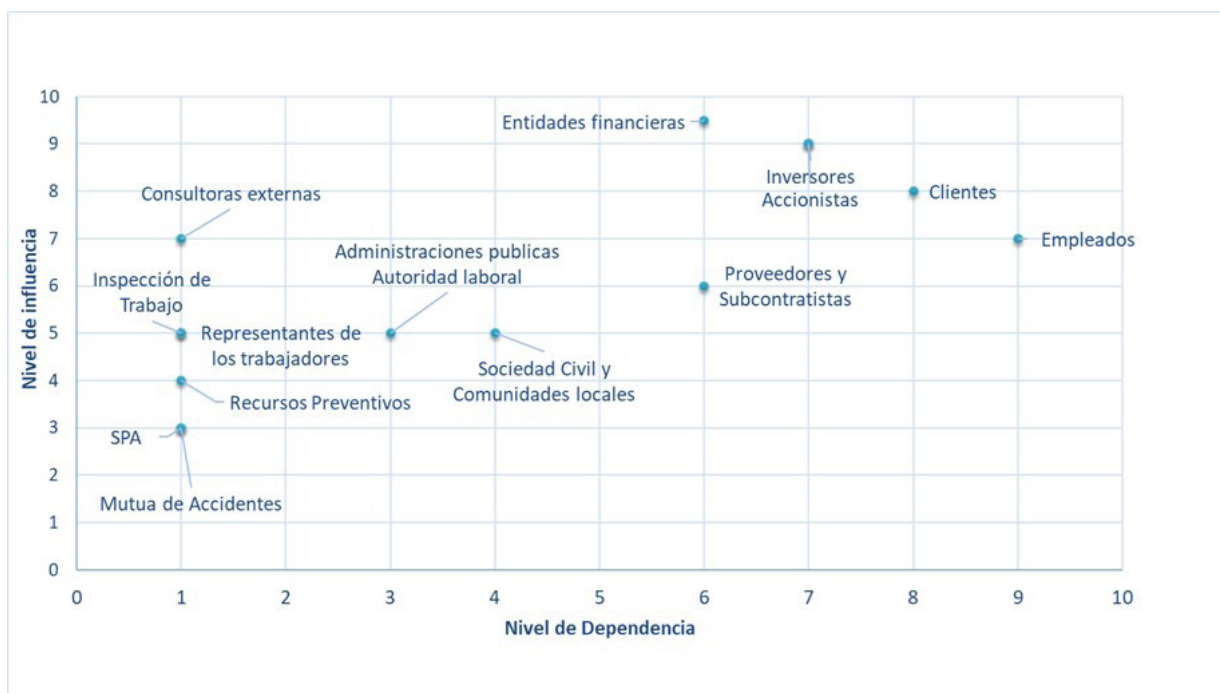
Grupo de Interés	Descripción	Vías de comunicación
Empleados	Nuestras personas. Todos los empleados de Prodiel.	- Intranet y redes sociales internas. - Charlas del CEO. - Comunicaciones por correo electrónico. - Canal Ético.
Accionistas	- Accionistas del Grupo. - Inversores que confían en el Grupo y en la fortaleza de la marca para generar valor y obtener rentabilidad.	- Contacto personal con el Comité de Dirección. - Página web corporativa. - Negociaciones con inversores.

Grupo de Interés	Descripción	Vías de comunicación
Clientes	• Clientes finales empresariales. • Clientes potenciales. • Asociaciones de consumidores.	• Contactos a través la Dirección. • Página web corporativa. • Redes sociales. • Participación en foros, grupos de trabajo o jornadas sectoriales.
Proveedores y subcontratistas	• Contratistas y subcontratistas. • Proveedores de bienes y servicios. • Contratistas y proveedores potenciales.	• Contactos directos. • Participación en foros o jornadas. • Reuniones o grupos de trabajo. • Canal Ético.
Entidades Financieras	• Entidades financieras	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas • Reuniones o grupos de trabajo
Administraciones Públicas	• Organismos públicos de control y supervisión • Entidades gubernamentales locales, autonómicas y nacionales.	• Contactos directos. • Participación en foros o jornadas.
Sociedad Civil y Comunidades Locales	• Opinión Pública. • Instituciones educativas. • ONGs, fundaciones, asociaciones. • Medios de comunicación. • Comunidades locales.	• Contactos directos. • Participación en foros o jornadas. • Página web corporativa. • Redes sociales. • Canal Ético.
Autoridades y entes Laborales	• Inspección de Trabajo. • Servicio de Prevención. • Representante de los trabajadores. • Mutua de Accidentes. • Sindicatos.	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas • Página web corporativa • Redes sociales • Canal Ético
Consultoras externas	• Consultoras externas. • Entidades de asesoramiento.	• Visitas e Inspecciones. • Acuerdos comerciales.
Recurso preventivo, representante de los trabajadores	• Recurso preventivo. • Representante de los trabajadores.	• Comités de Seguridad. • Visitas e Inspecciones. • Canal Ético.

Una vez identificados estos grupos de interés, hemos realizado un análisis de relevancia en función de los procesos de la compañía que se encuentran afectados por cada uno de ellos y de su poder de influencia de forma global. El resultado del análisis realizado para el ejercicio

levantes y por tanto aquellas cuestiones de las que se informará en este informe, de acuerdo con los requisitos que establece la Directiva 2022/2464.

Para ello se ha realizado primeramente un



2024 es el siguiente:

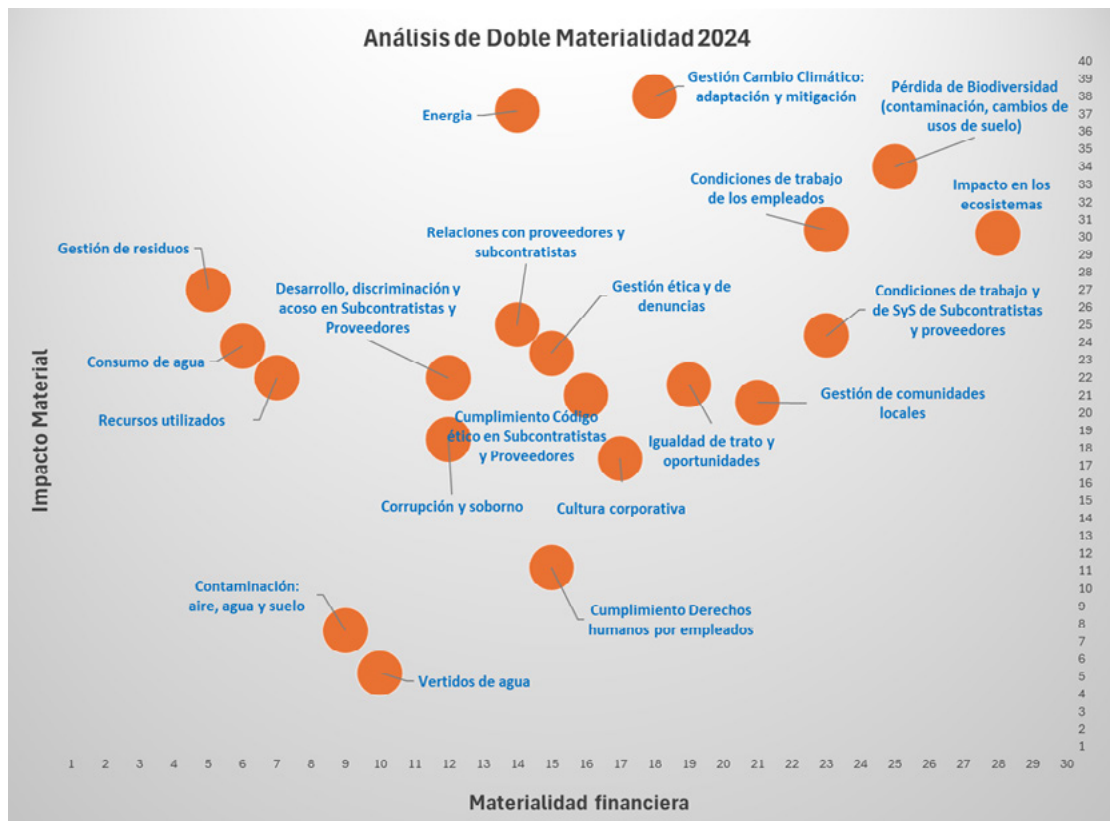
Se aprecia como los principales grupos de interés son los empleados, los accionistas e inversores, los clientes y las entidades financieras en consonancia con el actual estado de la compañía, donde las entidades financieras e inversores tienen un papel destacado en el desarrollo del plan de negocio y viabilidad de la compañía.

análisis del contexto de la compañía, para posteriormente realizar una evaluación de doble materialidad donde se evaluó el impacto material de las incidencias positivas y negativas y el impacto financiero de los principales riesgos y oportunidades. A la evaluación se le ha sumado información sobre los impactos más relevantes actuales y en futuro, el análisis del benchmarking y la consideración de las partes interesadas más relevantes.

Análisis de doble materialidad

Durante el ejercicio 2024, se ha realizado un análisis de doble importancia relativa o de doble materialidad con el propósito de identificar las cuestiones de sostenibilidad más re-

levantes y por tanto aquellas cuestiones de sostenibilidad que tienen una importancia relativa para la empresa y por tanto considerarlos para diseñar nuestra estrategia en materia de sostenibilidad y priorizar las acciones de ESG a plantear para el 2025.



De acuerdo con el análisis realizado, y la combinación del impacto material y el impacto de la materialidad financiera de las distintas cuestiones de sostenibilidad, se ha obtenido el siguiente resultado:

Siendo los aspectos más relevantes y con mayor criticidad los siguientes:

Pérdida de Biodiversidad (contaminación, cambios de usos de suelo)

- Impacto en los ecosistemas.
- Condiciones de trabajo de los empleados.
- Gestión Cambio Climático: adaptación y mitigación.
- Condiciones de trabajo y de SyS de Subcontratistas y proveedores.

El resultando es diferente al obtenido en el año 2023, ya que las cuestiones de sostenibilidad que se analizaban eran diferentes. Este año, se han tomado las cuestiones de sostenibilidad que expresamente se describen en la Directiva 2022/2464. De todas formas y de una forma semejante, se mantienen como relevantes cuestiones como la Seguridad y Salud, como parte de las condiciones de trabajo de los empleados, y el compromiso con el desarrollo sostenible como parte de la gestión del cambio climático y protección de la biodiversidad y de los ecosistemas identificadas en el 2024.



Información
ambiental

De acuerdo con el análisis de doble materialidad se pasa a detallar la información más relevante relativa al cambio climático, biodiversidad y ecosistemas y economía circular. No se reporta información ambiental relativa a la contaminación del aire, agua y suelo, y recursos hídricos y marinos, ya que nuestra actividad no genera impactos significativos que conviertan a dichas cuestiones de sostenibilidad como materiales y por tanto reportar información asociada a los mismos.

Esta información va en línea con los aspectos ambientales más significativos resultantes de la evaluación anual de aspectos ambientales del 2024, donde fue el consumo de electricidad el aspecto con la valoración más significativa.

De forma voluntaria y opcional se reporta información de economía circular, ya que aunque no es significativa de acuerdo con el análisis de doble materialidad llevado a cabo, si lo ha sido en años anteriores por el gran volumen de proyectos ejecutados.

El desempeño ambiental realizado por Prodiel está alineado con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por ONU, como objetivos globales para garantizar un futuro sostenible:



La contribución de Prodiel a estos Objetivos de Desarrollo Sostenible pasa por mejorar la sostenibilidad ambiental y ser protagonistas de la transición energética y de la descarbonización a nivel global, respetando la vida de los ecosistemas terrestres y la producción y el consumo responsable.

Creemos firmemente que la lucha contra el cambio climático nos debe impulsar a todos, desde los gobiernos y las instituciones públicas, las empresas y corporaciones en todo el mundo, y también a los ciudadanos. Y estamos comprometidos en asumir nuestra responsabilidad en la transición imparable hacia las energías renovables y la acción climática, ejemplo de estas aspiraciones es el core de nuestra actividad; el desarrollo y construcción de grandes instalaciones fotovoltaicas. Desarrollamos nuestra actividad minimizando nuestra huella ambiental, generando energía no contaminante y animamos a todos los que trabajan y colaboran con nosotros a adherirse a estos mismos principios y valores.

*Definimos
objetivos y
planes para
reducir las
emisiones
asociadas al
consumo de
combustible
y energía.*

Cambio Climático (E1)

Gobernanza (NEIS 2 GOV-3)

Todas las consideraciones relacionadas con el clima tienen un impacto directo en la propia actividad de Prodiel por la naturaleza de sus actividades en aras de potenciar energías renovables, es por ello que aunque los aspectos del clima no se tienen en cuenta de una forma directa en las remuneraciones del Comité de Dirección, si se tienen en cuenta de una forma indirecta con la consecución de su Plan Estratégico basado en potenciar el desarrollo y construcción de instalaciones fotovoltaicas.

Entre las acciones llevadas a cabo en 2023, se encuentra la calificación externa en función a criterios ESG, realizada a través de una entidad independiente (Ecovadis) evaluar el desempeño en la gestión de la sostenibilidad. Realizada en abril la calificación, Prodiel obtuvo una calificación de 62 puntos sobre 100, con un percentil 82 sobre el resto empresas calificadas, manteniendo la calificación medalla de plata que ya disponía desde el 2022. Para el año 2024 Prodiel se ha propuesto conseguir mejorar dicho índice hasta alcanzar la medalla de oro.

Estrategia (E1-1, NEIS 2 SBM-3)

Prodiel, tiene muy presente la reducción de su Huella de Carbono. Definimos objetivos y planes para reducir las emisiones asociadas al consumo de combustible y energía. Durante el

2024 se redujeron las emisiones asociadas al consumo de combustible en más de un 10%, mientras que las emisiones asociadas al consumo de electricidad se redujeron en más de un 4%.

En gran medida, la reducción de la actividad constructiva fue la causa de la reducción de emisiones, principalmente de las emisiones de alcance 1, si bien también se redujeron las emisiones de alcance 2 por la implantación de medidas de eficiencia energética en las oficinas centrales de Sevilla.

En cuanto a la identificación de riesgos asociados al cambio climático la Organización ha identificado por un parte el "Riesgos en la gestión de la sostenibilidad" (impactos negativos por la no reducción de la Huella de Carbono), como un riesgo climático de transición y el "Riesgos de Eventos Excepcionales" (desastres naturales, eventos meteorológicos adversos, alertas sanitarias, guerras, etc.) como un riesgo físico relacionado con el clima que puede provocar daños y pérdidas en los proyectos que construimos y operamos, como ocurrió en la Planta solar de Requena (Valencia) con la DANA.

Ambos riesgos se han identificado y evaluado en el Mapa de Riesgos de la Compañía y por tanto, se han considerado en el Plan estratégico y modelo de negocio.

Respecto a las emisiones de alcance 3, Prodiel no realiza medición alguna, ya que entiendo que no son emisiones significativas respecto a su propia actividad.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades. Políticas y Compromisos (NEIS 2 IRO-1, E1-2 y 3)

De acuerdo con el análisis de doble materialidad realizado y en consonancia con la Evaluación de riesgos climáticos incluido en el Mapa de riesgos de Prodiel, se desprenden que las principales incidencias o riesgos negativos proceden por el consumo de combustible y energía asociado a la construcción de los proyectos fotovoltaicos, consumos que son secundarios a las propias actividades constructivas, es por ello por lo que los impactos materiales se consideran menores. Impactos que además llevan asociadas medidas de mitigación de eficiencia energética.

En cambio las incidencias y oportunidades positivas destacan por su impacto material y financiero. Cabe destacar que las emisiones producidas por la actividad constructiva de Prodiel, se compensan y mitigan por los propios beneficios que genera la construcción de instalaciones fotovoltaicas.

De esta manera el cambio climático resulta ser una oportunidad para Prodiel, para ello, desarrolla y construye grandes instalaciones fotovoltaicas, minimizando nuestra huella ambiental, persiguiendo el uso de energías renovables frente a las convencionales.

Estas acciones y los objetivos de reducción de emisiones anuales materializan la aplicación de nuestra Política de Sostenibilidad, referente a la lucha contra el cambio climático, y por tanto la mitigación y adaptación al mismo, donde aspiramos a mejorar la sostenibilidad ambiental mediante la transición energética y la descarbonización a nivel global.

Como prueba de este compromiso, los siguientes hitos son destacables durante el 2024:

- En España, la Operación y Mantenimiento de más de 200 MW, siendo los contratos de O&M más representativos los de las plantas de La Nava y El Carpio de Tajo, ambas de 49 MW, Torrepalma de 22 MW, San Antonio de 30 MW, Casaquemada de 49 MW y Requena de 12 MW.
- En Portugal, el inicio del O&M de la PFV de Mogadouro de 49 MW.
- Con los contratos de O&M mencionados se han obtenido los siguientes valores de reducción de emisiones mediante su actividad de O&M. La disminución se debe a la salida del contrato de O&M de PFV Vendimia de 275 MW durante el 2024:
 - » 2023: 54.423 tn emisiones de CO2 evitadas.
 - » 2024: 44.318 tn emisiones de CO2 evitadas.
- Se han definido objetivos de reducción de emisiones asociadas al consumo de combustible y al consumo de electricidad, al menos objetivos anuales de reducción del 2% respecto al año anterior.
- Implantación de medidas de eficiencia energética en las Oficinas centrales de Sevilla, donde se ajustó el funcionamiento de la climatización a la realidad de los horarios de verano e invierno, lo que contribuyó a reducir el consumo de Kwh por persona en dichas oficinas.
- Todas las acciones llevadas a cabo como parte del compromiso de reducción de emisiones fueron seguidas a través del Comité de Sostenibilidad.

Parámetros y metas (E1-4)

Para el año 2025, Prodiel ha definido las siguientes metas y objetivos de reducción de emisiones:

- Objetivos de reducción de emisiones, basados en la reducción de las emisiones de alcance 1 y 2 en un 2% respecto al 2024.
- Implementación de medidas de eficiencia energética en las Oficinas Centrales que permitan alcanzar los objetivos anuales de reducción.
- Incrementar la cartera de contratación asociada a EPC y a contratos de O&M.
- Potenciar la flota de coches eléctricos en los contratos de O&M, mediante el Proyecto “Cero emisiones Prodiel” liderado por el área de Servicios Generales.

Consumo de energía y emisiones GEI (E1-5 y 6)

Los principales consumos energéticos y por tanto emisiones GEI asociadas que Prodiel realiza son, por una parte los derivados del consumo de combustibles (gasolina y diésel) con objeto de alimentar los grupos electrógenos que se necesitan para la realización de trabajos en los proyectos de construcción y para generar electricidad en las instalaciones de faena y así para el consumo de combustible de la flota de vehículos.

Por otra parte, se realiza del consumo de electricidad necesario para la realización de las actividades de oficinas, si bien este año, estos consumos se han centralizado solo en las oficinas de Sevilla, al descartar el resto de las oficinas (Mexico, Chile), que no entran en el al-



cance de Prodiel Energy España.

Con este origen de los consumos y emisiones se obtienen los siguientes datos:

INDICADOR (UNIDAD)	2023	2024	NOTAS
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasolina (MWh)	0	0	
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasoil (MWh)	283	320	
Consumo energético dentro de la organización: consumo de electricidad (MWh)	172,1	179,9	
Generación de energías renovables para autoconsumo (MWh) (4)	0	0	No se dispone de autoconsumo
Consumo energético total (MWh)	455	500	
Intensidad energética (MWh/facturación)	0,00002	0,00009	
% variación en el consumo de electricidad en oficinas de Prodiel (Kwh/empleados) (5)	-30,4%	-5,7%	143 Kwh/p 2023 151,8 Kwh/p 2024
EMISIONES GEI ALCANCE 1. Consumo directo de energía (t CO ₂ eq)	75,4	85,4	
Emisiones GEI consumo GASOLINA (t CO ₂ eq)	0	0	(1) FE:267,82 gr CO ₂ /kWh
Emisiones GEI consumo DIESEL (t CO ₂ eq)	75	85,4	(1) FE:266,75 gr CO ₂ /kWh
Emisiones Fugitivas	0	0	Sin recargas de gas refrigerante de equipos de climatización en 2024
EMISIONES GEI ALCANCE 2. Al generar energía (t CO ₂ eq)	26	27,6	(2)
TOTAL EMISIONES GEI (Alcance 1 y Alcance 2)	102	113	
Intensidad emisiones GEI	0,0001	0,0003	
Emisiones de CO ₂ evitada por producción energía renovable de proyectos fotovoltaicos ejecutados por Prodiel (t CO ₂ equivalente) (8)	54.423	44.318	Contratos de O&M vigentes en el 2024
Otras emisiones (NOx) (Kg)	320	363	FE: 13,36 g NOx/Kg
Otras emisiones (SOx) (Kg)	0,14	0,16	FE: azufre 3 ppm Azufre / gr gas oil FE: azufre 5 ppm Azufre / gr gasolina

(1) Factor emisión gasolina dato del 2020. Factor emisión diésel dato 2021. Fuente Ministerio de Transición Ecológica.

(2) Factor de Emisión dato del 2020 por AIE

Cumplimiento de más del 100% de los permisos y compromisos ambientales responsabilidad de Prodiel derivados de los proyectos.

Contaminación: aire, agua y suelo (E2) (opcional)

Las cuestiones de sostenibilidad relativas a la contaminación del aire, agua y suelo no han sido identificadas como relevantes para Prodiel en su análisis de doble materialidad debido a su menor impacto material y financiero.

Aun así, estas cuestiones siguen estando dentro del alcance del control operacional ambiental que se lleva a cabo en todos los proyectos y contratos de O&M como parte del Sistema de Gestión Ambiental certificado en base a la ISO 14001, para evitar cualquier tipo de impacto negativo.

De esta forma las principales medidas que se aplican en los proyectos son planes de humectación, reducción de velocidad en el interior de los proyectos o cubrición con lonas de las cajas de camiones, control de las captaciones de agua y protección de los suelos de acuerdo con las Declaraciones de Impacto Ambiental y Planes de Vigilancia de aplicación.

Gestión de la Biodiversidad y Ecosistemas (E4)

Al no iniciarse ningún nuevo proyecto constructivo durante el 2024, la gestión ambiental sobre la biodiversidad y los ecosistemas ha quedado

limitado a los contratos de O&M, donde el riesgo ambiental existente es muy poco relevante. A continuación, se detalla las actividades más relevantes del desempeño ambiental en las cuestiones de sostenibilidad de la biodiversidad y los ecosistemas.

Estrategia (E4-1, SBM-3)

Para Prodiel, la protección de la biodiversidad y ecosistemas y el desarrollo de energía renovables tiene que ir de la mano. No se puede entender favorecer el planeta en unos aspectos de reducción de emisiones y no respetar y proteger la biodiversidad y ecosistemas.

Además para Prodiel, es de vital importancia considerar y analizar todas las cuestiones relativas a biodiversidad y a los ecosistemas de los proyectos, con objeto de analizar la viabilidad de los proyectos acorde a la ejecución de las medidas compensatorias que haya que realizar de acuerdo con los Estudios de Impactos de Ambiental y Declaraciones de Impacto Ambiental emitidas.

Durante el proceso de ofertas se analizan las medidas compensatorias y su viabilidad y es el Sistema de Gestión Ambiental certificado según la ISO 1400, la herramienta a nivel de estrategia y modelo de negocio que nos permite asegurar con el cumplimiento de las mismas.

Durante el 2024, las actividades de Prodiel, principalmente O&M, no se han realizado sobre ningún emplazamiento que fuera considerado como zona sensible, desde el punto de vista de la protección de la biodiversidad.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades. Políticas y Compromisos (NEIS 2 IRO-1, E4-2 y 3)

Las principales incidencias y riesgos ambientales que se pueden generar en el entorno



donde construimos u operamos los proyectos solares se dan por el no cumplimiento de las medidas y compromisos ambientales establecidos por las Declaraciones de Impacto Ambiental o los propios planes de vigilancia ambiental, que provoquen efectos adversos sobre la biodiversidad y los ecosistemas.

A nivel de proyecto, Prodiel como parte de sus Sistema de Gestión realiza evaluación de riesgos ambientales específicos sobre la biodiversidad y los ecosistemas para identificar los potenciales impactos. El resultado se complementa con los riesgos identificados en el Estudio de Impacto Ambiental de cada proyecto.

Para gestionar y controlar las incidencias y riesgos identificados, Prodiel aplica su Sistema de Gestión Ambiental, el cual ofrece herramientas como son la propia Política de Gestión de Prodiel, donde se establece claramente como premisas el compromiso, responsabilidad y respeto por el cumplimiento legal y la protección del medio ambiente y los Planes de Medio Ambiente que todos los proyectos y contratos de O&M tienen implementados, como herramientas para identificar y minimizar los riesgos e impactos ambientales mediante un correcto control operacional, para garantizar la no generación de impactos.

Entre las medidas y acciones más destacables se encuentran:

- Evaluación de los aspectos e impactos ambientales por proyecto, asegurando la identificación e implantación de las medidas de control mediante los Planes de Medio Ambiente.
- Aplicación e implantación de Planes de Medio Ambiente para cada proyecto, asegurando el cumplimiento de los requisitos ambientales y el control operacional de cada uno de los aspectos ambientales implicados en la ejecución de los proyectos.

- Seguimiento periódico del cumplimiento de los permisos y compromisos ambientales por proyecto, por los Coordinadores de Medio Ambiente y técnicos con responsabilidad en el cumplimiento de la gestión ambiental en los proyectos.
- Seguimiento periódico de las No Conformidades y Acciones Correctoras ambientales para asegurar la agilidad en el cierre y su no repetición
- Auditorías internas y externas del Sistema de Gestión Ambiental
- Aplicación de las medidas establecidas en los Programas de Vigilancia Ambiental, según cada contrato u proyecto.
- Seguimiento del desempeño ambiental a nivel de proyecto y a nivel corporativo, mediante indicadores de sostenibilidad que son calculados y reportados trimestralmente y analizados en los Comités de Calidad y ESG y en los Comités de Sostenibilidad.

Durante el 2024 no se han ejecutado medidas compensatorias destacables, al no tener en activo ningún proyecto en construcción.

Como resultado de la implantación de las medidas mencionadas y del desempeño ambiental recogido a través de los diferentes indicadores ambientales, se puede concluir:

- Cumplimiento de más del 100% de los permisos y compromisos ambientales responsabilidad de Prodiel derivados de los proyectos.
- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a cada uno de los proyectos que ejecuta Prodiel.
- Correcta gestión de los aspectos ambientales, evidenciado en la no detección de No Conformidades



en la auditoría externa de seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental acorde ISO 14001.

➤ Cero sanciones ambientales.

Este correcto desempeño se ha visto materializado con el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental según la ISO 14001:2015 no incurriendo en ninguna No conformidad durante la auditoría externa de Aenor, y en no incurrir en ninguna sanción administrativa ambiental.

Para conseguir este adecuado desempeño ha sido clave el compromiso de la compañía y de todo el personal, especialmente destinado en los distintos proyectos, interiorizando la cultura de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente de Prodiel, liderada por los equipos de cada proyecto y contrato.

*Cero
sanciones
ambientales.*



Parámetros y metas (E4-4)

Con la Revisión por la Dirección como base para la definición de metas y objetivos para el siguiente año tras analizar el desempeño del 2024, se han definido las siguientes metas y objetivos para el 2025:

- 95% de cumplimiento de requisitos legales ambientales.
- 95 % de cumplimiento de permisos y compromisos ambientales procedentes de los Estudios de Impacto Ambiental, Declaraciones de Impactos Ambiental y Planes de Vigilancia Ambiental.
- Coste cero en sanciones ambientales.
- Certificación del Sistema de Gestión Ambiental acorde a la ISO 14001, sin ninguna No Conformidad durante la auditoría externa.

Los principales parámetros del 2024 relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas fueron los siguientes: No se identificaron emplazamientos ubicados dentro o cerca de zonas sensibles con afección negativa en la biodiversidad.

- No se identificaron especies exóticas afectadas (en los contratos de O&M).
- No se identificaron especies en riesgos de extinción.
- Considerando solo los contratos de O&M, los efectos financieros relacionados con la gestión de la biodiversidad y los ecosistemas son mínimos, asociados a los costes de personal asociados a actividades de protección ambiental.

Economía circular (E5) (opcional)

Sin ser un aspecto relevante para Prodiel durante 2024 según su análisis de doble materialidad, debido a la poca actividad constructiva y por tanto al escaso consumo de recursos y materias primas y a la poca generación de residuos, Prodiel de forma voluntaria reporta información ambiental sobre el desempeño en la gestión de su economía circular.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades. Políticas y Compromisos (NEIS 2 IRO-1, E5-1 y 2)

Los residuos de construcción generados en los proyectos son el principal aspecto ambiental afectado por las actividades de Prodiel. Durante este año 2024, sólo se han generado residuos en pocas cantidades, debido a que su procedencia son los contratos de O&M, de ahí que no se haya considerado material en el análisis de doble materialidad, el reporte de la información relativa a la economía circular.

De todas formas Prodiel ha estado gestionando los residuos y el consumo de recursos de acuerdo a su Política de Gestión y Política de Sostenibilidad, es decir, mediante una gestión adecuada de residuos y un uso eficiente de recursos.

Para ello la gestión se ha realizado siguiendo las indicaciones establecidas en los Planes de Medio Ambiente y en los procedimientos internos (PO-MA-02 "Gestión de Residuos", PG-24 "Planificación y Control Operacional

Aspectos Ambientales"), y de acuerdo a los requisitos legales, priorizando la economía circular mediante la implantación de prácticas de reutilización y reciclado en los contratos de O&M.

En todos los proyectos y contratos hay una medición constante de los residuos generados para potenciar las actividades de reutilización y reciclado. El porcentaje de los residuos de construcción reciclados o reutilizados ha llegado al 100% principalmente por la mejora en la segregación de residuos al tener menor cantidad. Esta práctica es parte de los objetivos del Sistema de Gestión Ambiental en aras de conseguir altos índices de reciclaje de estos residuos y se realiza su seguimiento trimestralmente con objeto de fomentar la economía circular. Dicho objetivo, permanece ya instaurado en el sistema de gestión como un indicador relevante del Sistema de Gestión Ambiental y de Sostenibilidad.

Las principales actividades que se desarrollan son la reutilización de los residuos dentro de los propios proyectos como la reutilización de maderas en la señalética o mobiliario de los proyectos, y las actividades de reciclado de paneles solares, plástico, cartón y madera por entes externos.

En la fase inicial de los proyectos se buscan alternativas de reciclaje a través de acuerdos con comunidades locales o entidades privadas, siempre respetando la legislación de aplicación, mediante donaciones a comunidades locales (madera), o procesos de valorización (madera, chatarra, tuberías plásticas, etc.).

Los residuos que no son reciclados o reutilizados in situ son tratados por gestores autorizados para su reciclado en cumplimiento con la normativa legal.

En cuanto a la gestión de residuos peligrosos, está ha sido óptima al no generarse residuos peligrosos en el 2024, lo que descarta que se

hayan producido incidentes de tipo derrame o vertidos accidentales en las plantas que operamos, por lo que la variación del % de residuos peligrosos respecto a la facturación respecto al 2024 ha decrecido en un 100%.

Toda la información recopilada de los aspectos relacionados con la economía circular procede de las actividades de seguimiento y medición que se realizan a nivel de proyecto y centro de trabajo, donde se realiza el seguimiento y medición de los principales aspectos ambientales: gestión de residuos, medición de los principales consumos (materias primas, electricidad, agua y papel), seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales, permisos y compromisos ambientales.

Toda la información es consolidada de forma trimestral y analizada en los Comités de Sostenibilidad.

Parámetros y metas (E5-3)

En cuanto a la gestión en el uso de los recursos de una forma eficiente, no se reporta información relativa al consumo de materias primas (consumo de hormigón, acero, zahorra) al no haberse iniciado nuevos proyectos de construcción en el 2024.

El resto de los consumos, proceden de los consumos de papel y agua en oficina y de los consumos de agua en las actividades de O&M, principalmente en la limpieza de módulos, donde si se reporta información. El agua utilizada siempre procede de proveedores que capten de puntos o fuentes autorizadas.

Considerando los indicadores de desempeño del 2024, se han definido las siguientes metas e indicadores para el 2025 relacionadas con la gestión de residuos:

➤ Mas de un 75% residuos de construcción

reutilizados o reciclados.

➤ No incrementar en más de un 15 % la cantidad de residuos peligrosos generados respecto a la facturación.

A continuación, se detallan los principales indicadores ambientales relacionados con la economía circular:

INDICADOR (UNIDAD)	2023	2024 (1)	NOTAS
Residuos no peligrosos asimilables a urbanos (t)	0.4	0,7	Leve aumento debido a una revisión en el cálculo realizado
Residuos de construcción o industriales (t)	14	3	Reducción significativa por falta de actividad constructiva
Residuos peligrosos (t)	13,8	0,1	Reducción significativa por falta de actividad constructiva
% Residuos de construcción o industriales de tipo cartón, plástico, madera y chatarra, reutilizados (2) o reciclados (3)	100%	100%	
Consumo de agua (m3)	1.099	1.407	Incremento por actividades de lavado de paneles en O&M
Consumo de hormigón (m3)	0	0	Sin consumos: no inicio nuevos proyectos
Consumo de acero (t)	0	0	Sin consumos: no inicio nuevos proyectos
Consumo de zahorra (m3)	0	0	Sin consumos: no inicio nuevos proyectos
Consumo de papel (t)	0,3	0,2	

(1) En general todos los indicadores disminuyen debido a una menor actividad constructiva.

(2) En Prodiel, entendemos como "reutilización" el uso con la misma finalidad para la que el material fue concebido, tanto dentro como fuera de obra, no implicando coste de gestión pudiendo incluso ser un ingreso.

(3) En Prodiel se entiende por "reciclaje" la valorización o transformación del material para nuevos usos, dentro o fuera de la obra, pudiendo suponer ahorro (disminución de costes previstos), eliminación de los costes de gestión, o un ingreso.



Información Social

Personal propio. Condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades y otros derechos laborales (S1)

En el presente bloque se describirá el desempeño de Prodiel, con todas las cuestiones de sostenibilidad relacionadas con las condiciones de trabajo de los empleados, la igualdad de tratos y oportunidades y otros derechos laborales.

Respecto a los Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, el desempeño en el ámbito social de Prodiel y las próximas acciones para el 2025 están alineadas con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Estrategia (NEIS 2 SBM-2 y 3)

Durante el ejercicio 2024, Prodiel ha continuado poniendo el foco de su modelo de negocio en conservar su personal clave y el know how que atesoran. La estructura organizativa se ha ido amoldando a las previsiones reales y estratégicas marcadas por la Dirección General de la compañía.

La premisa básica de funcionamiento del área de RRHH “cuidar a las personas que nos hacen grandes” sigue siendo la filosofía de gestión de las personas en Prodiel, donde las personas deben ser el centro de la organización, y apoyada por tres pilares fundamentales: la flexibilidad, la responsabilidad y la transparencia.

Como muestra de esa transparencia y por tanto esa generación de confianza con todos los empleados de Prodiel, durante el ejercicio 2024, la Dirección General, han promovido diversas charlas vía streaming o presenciales, haciéndoles llegar a todos los empleados de Prodiel información de la situación económica y organizativa de la empresa tras los distintos procesos llevados a cabo por la compañía para alcanzar los retos propuestos, y donde se han considerado los intereses y opiniones de los empleados como grupo de interés en la estrategia de la compañía.

Prodiel no cuenta con no asalariados en su personal propio, todos son asalariados propios. Considerando estos empleados como los propios de Prodiel sobre ellos se ha considerado los procesos para determinar y evaluar las principales incidencias, riesgos y oportunidades y como pueden afectar al modelo de negocio.

Tras el análisis de doble materialidad se identifican que las principales incidencias y riesgos negativos que puede verse afectado el personal de Prodiel son riesgos asociados a la Seguridad y Salud por la propia naturaleza de las

actividades eléctricas y obras de construcción que se llevan a cabo en los proyectos. No se identifican riesgos o incidencias asociadas al incumplimiento de los Derechos humanos o incumplimientos por igualdad de trato y oportunidades, más si cabe cuando la actividad de Prodiel se ciñe a España y Portugal.

Como oportunidades positivas son las condiciones de flexibilidad y planes de desarrollo que ofrece Prodiel en comparación con lo que ofrece el mercado laboral, y la importancia de la Seguridad como seña del ADN de la compañía.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades. Políticas, compromisos y acciones (S1-1 al 4)

Durante los últimos años Prodiel ha consolidado diversas políticas en aras de un mejor desempeño de los recursos humanos y con objeto de poder mitigar los posibles riesgos asociados principalmente a las condiciones de trabajo y al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Condiciones de trabajo: convenios colectivos, salarios adecuados, conciliación laboral, tiempo de trabajo, diálogo social y consulta de trabajadores.

En relación con las condiciones de trabajo de Prodiel, la empresa garantiza un entorno laboral conforme a los principios del trabajo justo, seguro, equitativo y responsable, asegurando que todos los trabajadores de su plantilla estén protegidos por el Convenio Colectivo del Metal, aplicable en el ámbito provincial correspondiente a cada centro de trabajo. Este convenio regula de forma homogénea las condiciones laborales y retributivas, de manera que no existen trabajadores fuera de su ámbito de aplicación.

En cumplimiento de este marco normativo, la empresa aplica íntegramente las condiciones establecidas, incluyendo las tablas salariales vigentes, complementos, categorías profesionales y demás disposiciones retributivas. Asimismo, se implementan mejoras salariales adicionales asociadas a circunstancias específicas como reubicaciones geográficas temporales, condiciones particulares del proyecto o cambios en las responsabilidades asignadas. Estas mejoras se conceden con base en criterios objetivos y no discriminatorios, con el propósito de reconocer la especialización, el esfuerzo adicional o el contexto técnico del trabajo desempeñado.

Como parte del compromiso con la equidad retributiva, la empresa lleva a cabo un análisis comparativo de las condiciones salariales de las principales posiciones de trabajo en la compañía, siempre garantizando la confidencialidad individual, frente a las bandas salariales del sector, tomando como referencia empresas con una facturación similar. Este estudio ha permitido validar la competitividad del sistema retributivo de la compañía y alinear sus niveles salariales con las prácticas del mercado, reforzando así una política de compensación justa, transparente y no discriminatoria.

Desde la perspectiva de la protección social y la igualdad de género, la empresa asegura que el 100 % de la plantilla cuente con cobertura plena en relación con las prestaciones y derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación, incluyendo:

- La cobertura en situaciones de absentismo por incapacidad temporal ya sea por enfermedad común, accidente o causas familiares.
- El acceso a todos los permisos retribuidos legalmente establecidos.
- La posibilidad de reducciones de

jornada o adaptaciones horarias por motivos de conciliación.

En línea con el compromiso con la conciliación laboral, personal y familiar, la compañía dispone de medidas estructuradas que garantizan el acceso igualitario para hombres y mujeres a los siguientes derechos:

- Permisos por nacimiento, cuidado de menores, enfermedad grave de familiares, lactancia, reducción y adaptación de jornada, entre otros.
- Flexibilidad horaria que permite a los empleados elegir su horario de entrada dentro de una franja definida y modular la duración de sus pausas, siempre respetando el total de horas de jornada establecida.
- Procedimientos claros y accesibles que favorecen la conciliación laboral mediante adaptaciones individualizadas de jornada, sin necesidad de recurrir a excedencias o reducciones formales, favoreciendo así una respuesta ágil y personalizada a las necesidades personales de cada trabajador.

Todos estos derechos se encuentran documentados y garantizados a través del Procedimiento de Administración de Personal de la empresa, lo que asegura su aplicación sistemática, homogénea y libre de discriminación entre trabajadores.

Seguridad y Salud

Como se ha destacado anteriormente, para Prodiel las personas es lo primero, y más su Seguridad y Salud. Por tanto disponer de un empleo seguro es vital para la Compañía. Para ello Prodiel dispone de una consolidada Política de Gestión donde se establecen las prin-

cipales directrices en materia de Seguridad y Salud. Esta política se complementa con la Política Stop Work donde se muestra el comprometido con la realización de forma segura de todas las actividades y servicios que desarrolla, por ello se impulsan comportamientos responsables, con el fin de asegurar el desarrollo de un trabajo con las máximas garantías de calidad y sin accidentes.

Prodiel continúa apostando y reforzando su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de sus empleados y colaboradores como valor fundamental. Enfocamos todo nuestro esfuerzo en alcanzar el objetivo estratégico de “CERO ACCIDENTES”, que se refleja en todas las políticas en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente.

En el año 2024, hemos continuado con el proceso de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de acuerdo con la norma ISO 45001:2018 certificada durante el año 2020.

Para garantizar la implantación eficaz del sistema de gestión de seguridad en el trabajo, la realización de la formación de Seguridad y Salud obligatoria y cumplimiento de los procedimientos establecidos, el departamento integrado de Seguridad y Salud, dispone de los siguientes profesionales:

- Staff específico de Seguridad y Salud integrado en el equipo corporativo, para garantizar un adecuado seguimiento y soporte. Durante el 2024, el equipo de Seguridad estuvo integrado por 4 personas (1 responsable, 2 coordinadores de seguridad y 1 administrativo para acreditaciones), teniendo en cuenta que la plantilla se mantuvo entorno a los 100 trabajadores, se considera un esfuerzo significativo mantener dicho staff en seguridad y salud.
- Se ha mantenido Staff específico de Seguridad y Salud durante la

ejecución de los trabajos con el fin de velar por la concienciación, capacitación y cumplimiento de procedimientos de trabajo seguro, y que lideran entre otros procesos:

- » Definición, elaboración e implantación de Planes específicos de Seguridad y Salud, Planes de Actuación frente a Emergencias y procedimientos de trabajo seguro por proyecto, donde se analizan los riesgos de las distintas actividades y se establecen los sistemas de trabajos adecuados y medidas de prevención y protección para evitar accidentes y daños a las personas;
- » Detección y análisis de condiciones y actos inseguros e implantación de medidas correctivas y de mejora;
- » Definición, elaboración e implantación de Planes de Formación y Campañas de Concienciación por proyecto donde se refuerzan los valores y cultura preventiva para mejorar en el correcto desempeño del trabajo;
- » Seguimiento periódico en todos los proyectos desde el inicio hasta la puesta en marcha del cumplimiento de los estándares de Seguridad y Salud y de los procedimientos establecidos;
- » Vigilancia de la salud;
- » Evaluación de riesgos SST, definición e implantación de las medidas correctivas y preventivas;
- Todos los empleados de Prodiel están cubiertos con las condiciones específicas en materia de Seguridad y Salud, con el fin de promover y fomentar el trabajo seguro, entre otras. Estas condiciones abarcan, en términos generales, aspectos como:
- La obligatoriedad de dotar de



PRODIE.

equipos de protección adecuados para la tarea a ejecutar;

- La necesidad de asegurar la formación y competencias del personal que realice trabajos de riesgo;
- El derecho por parte de cualquier empleado a la paralización de trabajos que se estén llevando a cabo en condiciones no seguras;
- La obligatoriedad de los empleados a cumplir las normas, procedimientos y directrices establecidas para ejecutar los trabajos de forma segura;
- La obligatoriedad de los trabajadores a someterse a exámenes médicos ocupacionales para validar su aptitud médica en relación con el trabajo a ejecutar;

Adicionalmente, de forma complementaria a los acuerdos, los países en los que Prodiel opera disponen de legislación específica en materia de prevención que garantizan unas condiciones de Seguridad y Salud en el puesto de trabajo; así como la participación de los empleados en la prevención se garantiza a través del Representante de los trabajadores.

Asimismo se disponen de diferentes canales de comunicación con los empleados en materia de seguridad y salud, como son los buzones de sugerencias, en canal WhatsApp "Prodiel HS", correo electrónico con los responsables de seguridad y salud, y en cualquier caso el canal ético, también estaría disponible.

Además del trabajo desarrollado por los equipos profesionales de prevención de la empresa, Prodiel cuenta en su Sistema de Gestión Integrado con un procedimiento específico de "Identificación y Evaluación de requisitos legales" que permiten identificar los distintos requisitos legales y compromisos adquiridos en materias de prevención y llevar a cabo un adecuado seguimiento de su cumplimiento.

Desarrollo, inclusión e Igualdad de trato y oportunidades

Desarrollo

Prodiel considera fundamental la atracción, el desarrollo y fidelización del talento y apuesta claramente por procesos de evaluación del desempeño que garanticen la alineación de los profesionales con sus funciones asegurando su desarrollo y rendimiento.

La empresa garantiza la formación continua a la totalidad de su plantilla, sin distinción de sexo, edad o categoría profesional y así se recoge en el Procedimiento de Gestión de la Formación de la compañía donde establece que el ámbito de aplicación incluye a todos los empleados de la empresa.

Este enfoque integral garantiza que todo el personal tenga acceso a las acciones formativas necesarias para su desarrollo profesional, contribuyendo así a la igualdad de oportunidades dentro de cada área o departamento.

La formación se desarrolla según dicho Procedimiento de Gestión de la formación, donde se promueve la formación corporativa, formación técnica, formación en habilidades, idiomas y prevención de riesgos laborales, en modalidad presencial, virtual y online.

En este año 2024, hemos llevado a cabo un plan de formación, que supone contribuir al desarrollo de las competencias requeridas según el puesto desempeñado, garantizando así el desarrollo profesional de los empleados mediante un programa de definición y evaluación de objetivos y competencias.

Debido a las circunstancias de la Compañía, la formación se ha centralizado en formación en idiomas y en formación interna. La formación

interna garantiza una actualización transversal y continua sobre los cambios normativos, técnicos o metodológicos que afectan a nuestra actividad, asegurando que todos los equipos mantengan sus competencias alineadas con las exigencias actuales del mercado y con los estándares de calidad de la empresa, y permite mantener el Know-How de la compañía.

De todas las acciones formativas, se realiza un seguimiento periódico para detectar y corregir posibles desequilibrios y fomentar la participación de los empleados en todas las áreas y niveles.

Cabe destacar los acuerdos de colaboración con centros de Formación Profesional y Universidades, y en los nuevos convenios formativos con universidades. Las principales incorporaciones durante el 2024 se han producido a través de estos convenios.

La formación es una herramienta clave para motivar, retener y desarrollar el talento de las personas que forman parte del Grupo. Uno de los pilares básicos de Prodiel es la protección de la salud de nuestras personas, por lo que se prioriza y fortalece la formación en materia de Seguridad y Salud, fundamentalmente dirigidas al personal en proyectos. Para ello, se realiza de manera específica una evaluación de riesgos por proyectos que determina el plan de formación de obra correspondiente.

Inclusión e Igualdad de trato y oportunidades

Relativo a la Igualdad de oportunidades y conciliación, Prodiel promueve la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de su actividad de forma decidida y activa. De acuerdo con los principios recogidos en nuestro Código Ético, estamos comprometidos “a respetar de forma inequívoca los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas”. No admitimos ningún tipo de discriminación por ningún motivo o condición per-

sonal.

Al hilo de estos principios, cabe mencionar la nueva Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos aprobada en el 2024, donde se recoge el fuerte compromiso de la compañía ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier situación de discriminación, además de otros en materia social, apoyándose en dos pilares fundamentales: la flexibilidad y la responsabilidad promovida para alcanzar los retos propuestos.

Asimismo, Prodiel dispone de un Plan de Igualdad, con objeto de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra actividad. La comisión de Igualdad constituida de forma paritaria entre representantes de la empresa y de los trabajadores, es la encargada de revisar, actualizar y hacer seguimiento de dicho Plan.

El Plan de Igualdad, entre otras cuestiones, garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso, selección y contratación; desarrollo profesional y promoción; formación; retribución; conciliación; etc., que se recogen en las políticas y procedimientos internos especialmente del Área de Personas, respetándose los principios de diversidad e inclusión social, a la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral, evitando cualquier situación de acoso laboral o mobbing para fomentar un entorno y clima laboral adecuado. Estas políticas y procedimientos internos garantizan el cumplimiento de la normativa laboral de cada país, incluidas las disposiciones sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Durante el año 2024, Prodiel ha continuado apoyando el colectivo de personas con discapacidad, manteniendo el convenio de colaboración con la Fundación Adecco para la consecución de nuestros objetivos referentes al cumplimiento de la Ley de Integración de las

*La inserción
laboral de
personas con
discapacidad
y, por tanto,
la igualdad de
oportunidades
para este
colectivo
son un firme
compromiso
de Prodiel*

Personas con Discapacidad.

Desde Prodiel se garantiza que las personas con discapacidad contratadas disfrutan desde su incorporación de las condiciones laborales y retributivas equivalentes al resto del personal, así como de las adaptaciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.

Derechos Humanos

A través de la Política de Sostenibilidad de Prodiel, se evidencia el compromiso no solo de respetar los derechos humanos y laborales reconocidos, sino fomentar el mismo compromiso entre nuestros empleados y colaboradores. Fomentamos la diversidad, la igualdad y la inclusión. Rechazamos el trabajo infantil, cualquier tipo de trabajo forzoso o explotación y respetamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, los derechos de minorías étnicas y, en general, los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Evidencia de este compromiso es la adhesión al Pacto Mundial de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el correspondiente Informe de Progreso anual que se emite, y la inclusión de todos estos aspectos en el Código ético de Prodiel.

Nuestro compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos a nivel de empleados se evidencia además con la reciente publicada Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos, donde se resalta el compromiso de Prodiel en esta materia y donde se resaltan otras medidas y compromisos de interés como el fomento del desarrollo personal, compromisos de salarios dignos, concesión de permisos de reducción de jornada por guarda legal, mecanismos de retribución flexible, etc.

Para todas las cuestiones de sostenibilidad que abarcan las condiciones de trabajo, la igualdad de trato y oportunidades y el cum-



*Fomentamos
la diversidad,
la igualdad y
la inclusión.*

plimiento de los derechos humanos, la Compañía dispone de procedimientos internos de gestión (Ej. Procedimiento de administración de personal, de talento y contratación, de gestión de la formación, etc..) para gestionar las incidencias que puedan surgir o en su defecto la aplicación de las Políticas antes mencionadas.

Con todas estas políticas y medidas identificadas se garantiza la disminución de riesgos asociados a condiciones de trabajo inseguras y a fomentar un clima y un entorno positivo para el desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados de Prodiel.

Mecanismos de comunicación con los empleados

El área de comunicación lleva a cabo numerosas actividades de comunicación y participación con los empleados que permiten obtener información relevante sobre las perspectivas del personal o sobre la existencia de incidencias negativas en el entorno de trabajo. De forma general, existe una plena colaboración con los empleados, la cual se manifiesta en las numerosas actividades de teambuilding que se desarrollan y la alta participación que alcanzan, siendo lideradas por el Responsable de Comunicación, el cual pertenece al Comité de Dirección.

En caso de detectarse situaciones no positivas, serían trasladadas por dicho Responsable en los Comités mensuales de Dirección, donde se iniciarían los procesos correspondientes para reparar dichas incidencias negativas, en caso de que proceda.

Existen otros canales de comunicación o colaboración para la identificación de incidencias negativas como puede ser el canal ético, donde reportar cualquier incidencia en contra del Código éticos. En estos casos, el Comité de Gestión Ética se reúne para analizar y propo-

ner las correspondientes acciones.

También está disposición de los empleados la web de Ideas, para lanzar todas aquellas sugerencias u observaciones que permitan mejorar los procesos o las instalaciones, así como los buzones de ideas que se disponen en las oficinas centrales, siendo gestionadas estas herramientas por el área de Calidad y ESG.

Aunque en Prodiel no existe Comité de Prevención, si se dispone de Representante de los trabajadores con el que existe una comunicación fluida y una colaboración directa por parte del Comité de Dirección.

Medidas adoptadas

En lo que respecta a Seguridad y Salud, durante 2024, al igual que en el año anterior, las actividades operativas se han concentrado en operación y mantenimiento y actividades asociadas a finalización de proyectos o garantías de proyectos ya finalizados. Esta situación particular, implica un menor número de registros en materia de Seguridad y Salud.

En el año 2024 no se han registrado accidentes, considerando un resultado muy positivo. Si bien, es real que el volumen de actividad ha disminuido, los riesgos se mantienen presentes y se suma como riesgo adicional el exceso de confianza de los trabajadores, asociado principalmente a tareas de mantenimiento, donde la actividad resulta más monótona y repetitiva.

Registros Preventivos	Años		Descripción
	2023	2024	
Near Miss	30	11	Los “Near Miss” o cuasi accidentes nos permiten evaluar los incidentes ocurridos con posibilidad de daños personales, a fin de implantar las medidas correctivas oportunas para evitar su repetición o que éstas puedan derivar en accidentes de trabajo. En el año 2024 se registran 11 Near Miss, lógicamente al disminuir la actividad y concentrarse en operación y mantenimiento el número de incidencias registradas disminuye, aun así se considera el dato significativo en cuanto a que se mantiene la filosofía de registro como herramienta de prevención.
Stop Works	1	0	Los “Stop Works” nos permite identificar las actividades de con desviaciones potencialmente peligrosas y paralizarlas temporalmente hasta implementar las acciones correctoras necesarias para retomar la actividad, verificando siempre el cumplimiento de las medidas preventivas adecuadas previo al reinicio de los trabajos. No se han registrado Stop Work durante el año, se considera un indicador positivo ya que no se ha advertido la necesidad de paralización de trabajos por falta de medidas de prevención de riesgos.
Safety Alert	4	2	A través del Canal de comunicación de “Safety Alert” compartimos lecciones aprendidas de eventos, accidentes y otras alertas. En las Safety Alerts emitidas, se reportan eventos de especial relevancia identificando los actos inseguros y las medidas correctivas y preventivas que evitan la repetición de sucesos similares. Durante el año 2024, al no ocurrir accidentes ni incidentes significativos lógicamente ha disminuido el número de alertas emitidas.

En lo que respecta al cumplimiento de los Derechos Humanos, y a las cuestiones sociales; diversidad, inclusión, e igualdad de trato y de oportunidades, durante el 2024 Prodiel ha realizado las siguientes acciones:

- Refuerzo del compromiso en materia de derechos humanos, poniendo en práctica la política aprobada de prácticas laborales y derechos humanos.
- Seguimiento de cualquier incidencia en los Comité de gestión ética celebrados en el 2024
- Concienciación de la gestión ética durante la formación de las actualizaciones del Sistema de Gestión Integrado, con objeto de asegurar que cualquier vulneración de los derechos humanos

es denunciada para su correcta gestión y que todos los empleados son conscientes de una correcta gestión ética y de diferenciar entre una situación de acoso o de vulneración en materia de derechos humanos y cuando no.

- Se ha mantenido la colaboración con la Fundación Adecco, en el marco de la cual se han desarrollado diversas iniciativas orientadas a la inclusión social y la sensibilización en materia de diversidad. Entre las actividades destacadas se encuentra una jornada sobre inclusión social y salud mental, centrada en la experiencia del actor Javi Martín; la participación en el proyecto Realidades Diferentes, que permitió experimentar distintas capacidades a través de la realidad virtual; y una formación específica

en discapacidad y trato adecuado dirigida a mandos intermedios, con el objetivo de fomentar la conciencia sobre la diversidad e inclusión, garantizar un trato respetuoso y desarrollar competencias inclusivas en el entorno laboral.

- Se continua con el desarrollo durante el 2024 del Plan Aflora y Plan Familia, siendo ambos unos programas que tienen como objetivo desdramatizar la discapacidad para convertirla en una oportunidad que ayude a mejorar la vida de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, con acciones específicas para orientar y ayudar a empleados de la organización para que puedan obtener el certificado de discapacidad (principalmente en España) y tengan conocimiento de las ventajas que les puede suponer.
- Continuo seguimiento del Protocolo contra el Acoso Laboral que establece de forma detallada mecanismos de prevención y detección de todo tipo de situaciones de acoso laboral. Este Protocolo, igualmente, recoge el procedimiento de actuación por parte del Comité de Gestión Ética cuando se tiene conocimiento de una supuesta situación de acoso.

Parámetros y metas (S1-6 al 17)

Durante el proceso de Revisión por la Dirección de los Sistemas de Gestión Integrada que se realiza en el primer trimestre del año, se revisan los Indicadores de desempeño de los diferentes procesos, entre ellos RRHH, y es donde se revisan y se definen los Indicadores para el próximo año en base a los resultados obtenidos y el plan estratégico de la compañía. Estos indicadores son revisados trimestralmente por la Dirección.



S1-6: Características de los asalariados de la empresa

En cumplimiento con el apartado S1-6 de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), que analiza la estabilidad del empleo y la retención del talento, se presenta a continuación los datos sobre plantilla y rotación correspondiente a los ejercicios 2023 y 2024.

Nº total de Asalariados a cierre del ejercicio por sexo y país:

	2023	2024
Hombres	80	76
Mujeres	27	28
	107	104

A cierre de los ejercicios 2023 y 2024, la compañía contaba con un total de 107 y 104 asalariados respectivamente. En 2023, la plantilla estaba compuesta por 80 hombres y 27 mujeres, mientras que en 2024 se registraron 76 hombres y 28 mujeres. Estos datos reflejan la distribución de género dentro de la organización durante ambos años.

Nº total de asalariados que abandonan la compañía:

Año	Tasa de rotación voluntaria
2023	10,23 %
2024	9,08 %

Este dato permite valorar el grado de fidelización del equipo humano en la organización, así como la capacidad de ésta para mantener las relaciones laborales en el tiempo, la cual se ha mejorado levemente entre el cierre de ambos ejercicios.

El cálculo se ha realizado considerando el número de personas que han causado baja vo-

luntaria en la organización, ya sea por renuncia o por solicitud de excedencia a lo largo del año, en relación con la plantilla media al cierre de cada trimestre.

S1-7: Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa

De acuerdo con el indicador S1-7 de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), que solicita información sobre el número de trabajadores no asalariados, no es aplicable a la compañía ya que el total de la plantilla durante los ejercicios 2023 y 2024, fue remunerado, por lo que no se registran trabajadores no asalariados en dichos periodos.

S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

El 100% del personal de la empresa se encuentra cubierto por el Convenio Colectivo del Metal en el ámbito provincial del centro de trabajo al que pertenezca cada empleado, conforme a la actividad principal desarrollada por la empresa.

Este convenio regula las condiciones laborales y retributivas de todos los trabajadores y por ende, no existen trabajadores fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

La empresa garantiza el cumplimiento íntegro de lo establecido en el citado convenio, incluyendo las tablas salariales vigentes, complementos, categorías y demás aspectos retributivos. Adicionalmente, la empresa aplica determinadas mejoras retributivas asociadas a situaciones específicas vinculadas con:

- Reubicaciones geográficas temporales.
- Condiciones particulares del proyecto (como duración, complejidad o entorno técnico).

➤ Cambios en las responsabilidades asignadas.

Estas mejoras están debidamente documentadas y se aplican conforme a criterios objetivos y no discriminatorios, en función de las necesidades operativas y organizativas de los proyectos y en aplicación de la estrategia de la compañía con el objetivo de reconocer el esfuerzo adicional, la especialización o el contexto de prestación del servicio por parte del trabajador.

S1-9: Parámetros de diversidad

Actualmente la empresa no cuenta con personal contratado bajo la figura de “alta dirección”. Sin embargo, existe un comité de dirección funcional, compuesto actualmente por siete personas con contrato laboral de asalariado que se considera la alta dirección para el cálculo de los siguientes indicadores.

➤ **Distribución por género (2023 y 2024) del Comité de Dirección:**

» Hombres: 100%.

» Mujeres: 0%.

➤ **Distribución por edad (2023 y 2024) del Comité de Dirección:**

» 100% entre 35 y 50 años.

Cabe señalar que una directora forma parte del comité de dirección a nivel operativo, pero su contratación corresponde a otra sociedad del grupo, por lo que no se incluye en este análisis conforme al alcance del informe.

Asimismo, existen mujeres en posiciones directivas fuera del comité de Dirección actual, como por ejemplo la directora de ingeniería, cuya posición depende jerárquicamente de una dirección superior que engloba varios departamentos, lo cual condiciona su inclusión

en el comité.

Además, las posiciones inmediatamente inferiores al comité de dirección tienen una presencia femenina destacada. Estas profesionales desempeñan funciones clave como responsables de áreas como Contabilidad, Tesorería, y otros departamentos estratégicos como el área de Personas.

La empresa reconoce que la actual composición del comité presenta un desequilibrio de género, si bien este responde principalmente a factores objetivos como la trayectoria profesional, la antigüedad y la experiencia directiva acumulada, tanto dentro como fuera de la organización.

S1-10: Salarios adecuados

Para garantizar la adecuación y competitividad de la política salarial, la empresa ha realizado una comparación entre las bandas salariales correspondientes a los principales puestos de trabajo de Prodiel y las bandas salariales de dichas posiciones en el mercado en empresas con una facturación similar a Prodiel y asegurando en todo caso la confidencialidad de las personas evaluadas. El análisis se centró especialmente en la brecha entre los extremos mínimos de dichas bandas, lo cual permite detectar posibles casos de salarios inadecuados o desalineados con el mercado.

Haciendo un promedio de las brechas entre el mínimo de las bandas salariales de la compañía y las del mercado laboral actual del sector, en empresas con el mismo nivel de facturación, se obtiene una brecha media del 18,30% por encima de los salarios de mercado.

Atendiendo a dicho resultado, podemos afirmar que, en términos generales, la empresa mantiene una política salarial competitiva y adecuada a la realidad del sector la cual garantiza el cumplimiento íntegro de los mínimos establecidos en el Convenio Colectivo del

Metal y contempla mejoras adicionales vinculadas a criterios objetivos.

Estos indicadores reflejan el compromiso de la compañía con una compensación justa, equitativa y alineada con las mejores prácticas del sector, contribuyendo a la retención del talento y a la motivación de su plantilla. Asimismo, la empresa se compromete a implementar mejoras continuas y establecer un seguimiento riguroso para controlar y reducir las diferencias identificadas respecto a las referencias de mercado, asegurando así la competitividad y equidad salarial en todos los niveles.

S1-11: Protección social

En relación con la protección social desde una perspectiva de género, el total de la plantilla está cubierta por las medidas de protección social recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como por el convenio colectivo de aplicación, incluyendo:

- La cobertura de todas las situaciones de absentismo por incapacidad temporal (enfermedad común, accidentes, permisos por nacimientos de hijos, etc.).
- El acceso a los permisos retribuidos establecidos legalmente.
- Derecho a solicitar reducciones de jornada o adaptaciones por conciliación.

Cabe destacar que, durante los ejercicios 2023 y 2024, no se ha solicitado ninguna excedencia por cuidado de hijos o familiares ni situaciones similares en la empresa. Lo cual puede estar directamente relacionado con la existencia de medidas de conciliación efectivas, entre las que se incluyen:

- La flexibilidad horaria y la posibilidad de ajustar la jornada en función de las necesidades familiares o personales.



- La negociación individualizada de adaptaciones de jornada, que permite evitar la desvinculación temporal del puesto de trabajo.

Estas medidas han contribuido a facilitar la conciliación sin necesidad de recurrir a fórmulas más restrictivas para empleado desde el punto de vista profesional y/o económico del mismo.

A pesar de no poder justificar posibles diferencias por razón de género en el acceso o disfrute de estas medidas por falta de las mismas, la empresa mantiene su compromiso de promover el buen uso de estas políticas por parte de toda la plantilla, independientemente del sexo.

S1-12: Personas con discapacidad

La empresa realiza un seguimiento regular del cumplimiento de la cuota legal del 2% de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, conforme al artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 a través de un KPI corporativo (KPI-RH-14) trimestral y anual.

Los resultados del indicador durante el 2023 fueron del 2%, mientras que en el 2024 se ha llegado al 1,03%, cumpliéndose el 2% sólo en el primer semestre, lo que implica un aspecto a mejorar para el año 2025.

Este descenso se debe a la salida de una persona trabajadora con discapacidad como consecuencia de la finalización del proyecto en el que estaba asignada, lo que supuso la extinción de su contrato. Esta situación se produjo en el segundo trimestre de 2024, y debido a que las nuevas incorporaciones a partir de ese fueron reubicaciones internas de otras empresas del grupo, no fue posible incorporar de forma inmediata a otra persona con discapacidad que compensase esa situación.

La empresa es consciente de la importancia

de cumplir esta obligación legal y por ello ha previsto evaluar, en caso necesario, la aplicación de medidas alternativas conforme al Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades

Prodiel realiza un seguimiento periódico del promedio de horas de formación por empleado a través de un indicador KPI donde se recopilan los datos de las acciones formativas planificadas y/o ejecutadas (idiomas, técnicas, genéricas, etc.), exceptuando aquellas en materia de Seguridad y Salud propias de los proyectos y se miden en un reporte trimestral y anual consolidado y con el objetivo mínimo de alcanzar, al menos, 15 horas al año por empleado.

Los valores correspondientes en los ejercicios

Año	Promedio de horas de formación por empleado
2023	28,14
2024	41,86

El incremento respecto al objetivo de horas de formación por empleado se debe principalmente a la apuesta de la empresa por la formación interna como herramienta esencial para el desarrollo profesional y la transmisión de conocimientos clave. Este enfoque permite preservar los valores corporativos y el know-how de los profesionales con mayor experiencia, favoreciendo que dicho conocimiento se comparta de forma estructurada con las nuevas incorporaciones.

Tenemos flexibilidad horaria y la posibilidad de ajustar la jornada en función de las necesidades familiares o personales.

S1-14: Parámetros de salud y seguridad

Evolución de la siniestralidad

Accidentalidad (personal propio Prodiel)	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0	0	0	0
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	0	0	0	0	0	0
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0

Accidentalidad Prodiel + Subcontratistas	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	7,35	0	0	0	6,8	0
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	80,0	0	0	0	75,4	0
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0

Durante 2024 no se han registrado accidentes en ninguna de las actividades realizadas por Prodiel ni por subcontratistas, por tanto, tanto el indicador de Frecuencia como de Gravedad cierran el año con el valor 0, cumpliendo el objetivo de cero accidentes.

En 2024, no se han registrado enfermedades profesionales.

S1-15: Parámetros de conciliación laboral

La empresa cuenta con distintas medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las personas trabajadoras, garantizando la igualdad de acceso entre mujeres y hombres. El total de la plantilla tiene reconocido el derecho a acogerse a todos los permisos familiares previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación, incluyendo permisos por nacimiento, cuidado de

menores, enfermedad grave de familiares, lactancia, reducción y adaptación de jornada, entre otros.

Estos derechos y procedimientos se encuentran recogidos expresamente en el Procedimiento de Administración de Personal de la compañía, lo que asegura su aplicación sistemática, homogénea y sin discriminación.

Durante los ejercicios analizados, el porcentaje de personas asalariadas que efectivamente hicieron uso de permisos de conciliación familiar fue de 17,94 % en 2024.

Cabe destacar que, además la empresa ofrece flexibilidad horaria, que permite a los trabajadores organizar su jornada dentro de franjas horarias previamente establecidas. Esto incluye la posibilidad de elegir el horario de entrada dentro de un rango definido y de realizar pausas de duración variable a mediodía (por ejemplo, entre una y dos horas), siempre respetando el cómputo total de la jornada laboral.

Igualmente los trabajadores disponen de la posibilidad de solicitar la adaptación de su jornada mediante negociación individualizada con la empresa, permitiendo atender las necesidades personales de cada uno sin necesidad de recurrir a excedencias o reducciones convencionales.

Esta práctica se ha reflejado en que en los ejercicios 2023 y 2024 no se han registrado solicitudes de excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, lo que podría estar vinculado a la eficacia de las medidas internas de conciliación y al entorno de trabajo flexible que favorece el equilibrio entre la vida profesional y personal.

La empresa realiza igualmente un seguimiento regular del uso y alcance de estas medidas, garantizando su aplicación objetiva y evitando que puedan suponer un freno al desarrollo profesional de quienes las ejercen.



S1-16: Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)

En el marco de la situación económica actual de la empresa y conforme a la normativa europea, especialmente la Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad retributiva y transparencia salarial, la organización ha establecido los criterios de remuneración que actualmente regulan su política salarial. Dado que la empresa atraviesa un contexto de restricción presupuestaria, actualmente no se aplica una política de aumentos salariales vinculados al desempeño, ni es posible aplicar la política de retribución variable al no alcanzar los objetivos establecidos por la compañía para los ejercicios anteriores. Igualmente ocurre con los aumentos por promoción, que actualmente se encuentran congelados salvo casos excepcionales. En condiciones normales, se activarían todas estas políticas.

Teniendo todo esto en cuenta, la política salarial se basa en:

- Mantener la equidad interna, garantizando bandas salariales adecuadas para cada categoría profesional conforme a los salarios de mercado.
- Cumplir con la transparencia retributiva exigida por la normativa europea, mediante la elaboración y actualización continua del registro salarial.
- Promover medidas compensatorias no económicas como la formación, la flexibilidad horaria y el clima laboral.

Con respecto al registro retributivo basado en criterios de la Directiva Europea, se ha realizado un análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, desglosado en las categorías de ingenieros y titulados frente a mandos intermedios y responsables de departamento de los últimos dos ejercicios.

El resto de las categorías no incluidas en el estudio son los directores que se han analizado en un punto anterior y personal de proyecto, cuyas posiciones actualmente sólo están cubiertas por hombres y no es posible la comparativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados han sido los siguientes:

Categoría profesional	Brecha salarial 2023 (%)	Brecha salarial 2024 (%)
Ingenieros y titulados	-5,19%	-2,82%
Mandos intermedios y responsables	17,47%	21,25%
Total global	10,79%	12,83%

Revisados los datos, hay que destacar que dentro de la categoría de mandos intermedios se incluyen posiciones específicas como Project Manager y Project Leader, que actualmente están ocupadas exclusivamente por hombres y la propia naturaleza de dichas posiciones implican:

- Salarios base superiores debido a su nivel de responsabilidad.
- Complementos vinculados a proyectos, que pueden incluir pluses como plus de responsabilidad y plus por gestión de proyectos.

Estos factores estructurales explican en gran medida la brecha salarial positiva y creciente observada en esta categoría laboral, al concentrar una parte significativa de la retribución en puestos masculinos con compensaciones adicionales ligadas a la naturaleza del proyecto.

Dicho esto, y pese a tratarse en mayor medida de desigualdades justificadas, la empresa tiene plena constancia de esta situación y mantiene el compromiso de revisar periódicamente estos indicadores para garantizar la equidad interna y el cumplimiento de la normativa vigente, conforme a la realidad de la

estructura empresarial y a las competencias de los profesionales que la componen.

S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos

No se han producido durante el 2024, ni antes durante el 2023, Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos.

De la misma forma, no se han recibido comunicaciones relativas a situaciones de potencial acoso laboral o situaciones análogas en el marco del Protocolo contra el Acoso Laboral.

Metas

Tras el análisis de los indicadores reportados relativos a las condiciones de los empleados propios se propondrán las siguientes acciones de mejora a realizar durante el año 2025.

- Reforzar el compromiso con el desarrollo profesional femenino mediante la identificación del talento interno con potencial para asumir funciones directivas y la evaluación periódica de las oportunidades de promoción, garantizando el acceso equitativo a puestos de mayor responsabilidad desde una perspectiva de igualdad.
- Restablecer el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% sobre contrataciones de personal con discapacidad durante el ejercicio 2025.
- Garantizar la actualización continua y transversal de los empleados sobre cambios normativos, técnicos y metodológicos relacionados con la actividad de la empresa, asegurando que el 100% de los equipos mantenga sus competencias alineadas con las exigencias del mercado y los

estándares de calidad internos.

- Fomentar la participación de todos los empleados en los programas de formación interna, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y asegurando que al menos un 70% del personal complete los cursos formativos anualmente.
- Hacer seguimiento de las actualizaciones salariales de mercado con respecto al posicionamiento de las bandas interna, manteniendo al menos el 80% de los puestos claves alineados con el mínimo de mercado.



AGUA POTABLE
Y HIELO

PRODIEL



Trabajadores de la cadena de valor: Subcontratistas y Proveedores (S2)

Los subcontratistas y proveedores son dos eslabones fundamentales de nuestra cadena de valor, por ello que los Sistemas de Gestión de Prodiel alcanzan todas las actividades que ellos desarrollan en las actividades que proporcionan a Prodiel.

Las cuestiones de sostenibilidad asociadas a nuestros subcontratistas y proveedores, como sus condiciones de trabajo, la igualdad de trato y oportunidades y el cumplimiento de los derechos humanos, son muy relevantes al estar bajo el marco de Prodiel, por lo que cualquier incidencia negativa en su gestión afectará de forma directa en Prodiel, así como cualquier aspecto positivo mejorará el desempeño de Prodiel.

Estrategia (NEIS 2 SBM-2 y SBM-3)

El enfoque que adopta Prodiel para gestionar cualquier incidencia sobre los trabajadores de la cadena de valor, es el de considerarlos como propios, una vez que han sido homologados satisfactoriamente, ya que Prodiel los trabajadores de la cadena de valor constituyen un grupo clave de partes interesadas afectadas.

El principal proceso por el que identifican las posibles, incidencias, riesgos y oportunidades de las subcontratas y proveedores, y por tanto de los trabajadores de la cadena de valor es mediante el proceso de homologación de proveedores y subcontratistas.

Este proceso se realiza mediante Procedimiento Operativo de Homologación y Evaluación de Proveedores y Subcontratistas, aplicable a todos los proveedores y subcontratistas del Grupo.

Este procedimiento establece los criterios técnicos, financieros, legales y de sostenibilidad que se exigen en función del tipo de servicio o producto a suministrar y, por tanto, que determinan la capacidad del proveedor para cumplir adecuadamente todos los requisitos de Prodiel en materia de Calidad, Seguridad y Salud, Ética y Cumplimiento Normativo. En particular, el procedimiento está orientado a asegurar que el proveedor o subcontratista sea capaz de cumplir adecuadamente:

- Los requerimientos técnicos del proyecto (servicio o producto);
- La normativa interna de Prodiel en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente.
- Código ético de Proveedores de Prodiel.

Por lo que la estrategia de Prodiel pasa por tener proveedores y subcontratistas homologados satisfactoriamente.

Dentro de las diferentes categorías de los trabajadores de cadena de valor podemos distinguir las siguientes:

- Trabajadores que trabajan para Proveedores de suministros de equipos principales y menores,
- Subcontratistas de obra civil, mecánica y eléctrica que trabajan en nuestros proyectos de construcción
- Trabajadores de servicios de mantenimiento, vigilancia, logística, pruebas o ensayos en los proyectos de construcción, en los contratos de O&M o en nuestras oficinas.

De todos ellos, destacan como vulnerables, aquellos que trabajan en actividades con especial riesgo eléctrico.

En cuanto a las zonas geográficas donde actúa Prodiel, no se ha identificado ninguna zona donde pueda haber algún riesgo significativo de trabajo infantil, forzoso u obligatorio entre los trabajadores de la cadena de valor. Si bien y con carácter preventivo, ya que no se han realizado compra de módulos para el 2024, se ha revisado el cuestionario de homologación de proveedores incluyendo criterios específicos de homologación para fabricantes de módulos, para evitar posibles riesgos de incumplimiento de los derechos humanos.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades. Políticas, compromisos y acciones (S2-1 al 4)

En un primer paso la Política de Compras Sostenible marca el primer filtro para la regulación de las compras a realizar, considerándola en todo momento durante los procesos de compras.

La Política establece una serie de compromisos y objetivos a considerar en el proceso de compras, los cuales deben ser trasladados a la cadena de suministros para garantizar y facilitar, siempre que sea posible, la realización de compras sostenibles y trabajar con proveedores y subcontratistas alineados con la política de sostenibilidad y el código ético de Prodiel, basado en el cumplimiento de los Derechos Humanos.

Entre los principales compromisos y objetivos de esta política que deben considerarse en el proceso de compras de cualquier adquisición de bienes o servicios, constan los siguientes:

- Velar porque se respeten los principios de ética e integridad, igualdad de oportunidades y libre competencia, transparencia y trazabilidad, independencia y objetividad en la toma de decisiones durante el proceso de compras.
- Adhesión al Código Ético de proveedores de Prodiel de todos los proveedores y subcontratistas.
- Ante cualquier sospecha de incumplimiento del Código de Ético, no iniciar o paralizar cualquier proceso de compra.
- Ante cualquier violación del Código Ético de proveedores se procederá al veto del proveedor o subcontratistas.

- Favorecer y fomentar la contratación de aquellos proveedores o subcontratistas con prácticas reconocidas en cuestiones laborales y medioambientales.
- Priorizar la acción climática mediante la contratación de terceros.
- Impulsar la preservación del medio natural mediante la identificación y evaluación de terceros con un correcto desempeño ambiental contrastado.
- Formar y sensibilizar tanto a compradores como a los proveedores en materia de sostenibilidad, a través de aspectos ESG.
- Facilitar el diálogo y la comunicación con los proveedores y subcontratistas y cuando sea necesario facilitarles los canales de comunicación internos para transmitir cualquier denuncia o incumplimiento del Código ético de Proveedores.

A nivel más en detalle, el Procedimiento General de Compras y Contrataciones define el proceso a seguir en la gestión de compras, contrataciones de equipos, materiales y trabajos en general en cualquier proyecto y en cualquiera de sus fases, como son: detección de la necesidad, recepción de ofertas, análisis en función de parámetros técnicos y económicos, adjudicación y autorización y la formalización del contrato.

Es en el contrato con los proveedores y subcontratistas donde se suscribe el compromiso de estos en cumplir con el Código ético de Proveedores de Prodiel, mediante la firma del misma mostrando su compromiso en su cumplimiento.

Prodiel colabora con los trabajadores de la cadena de valor mediante las distintas reuniones de lanzamiento que se realizan antes de iniciar sus actividades contractuales. Reuniones lideradas por el área de HSEQ donde

Los subcontratistas y proveedores son dos eslabones fundamentales de nuestra cadena de valor, por ello que los Sistemas de Gestión de Prodiel alcanzan todas las actividades que ellos desarrollan en las actividades que proporcionan a Prodiel.

se analizan los principales requisitos HSEQ a cumplir durante la ejecución de los trabajos, y donde se analiza cualquier incidencia negativa que se pudiera producir.

Otra forma de colaboración y comunicación con los trabajadores de la cadena de valor es el canal ético en los casos en que haya que comunicar cualquier tipo de incidencia negativa o incumplimiento del código ético, para su análisis por el Comité ético, donde se realiza seguimiento a este tipo de cuestiones.

A nivel de proyecto, cualquier tipo de incidencia negativa relacionada con requisitos HSEQ se gestiona a través del Procedimiento de Gestión de No conformidades, Ideas y Lecciones Aprendidas. Casos en los que un proveedor o subcontratista incurre algún tipo de incumplimiento, y donde se le informa de la apertura de la correspondiente "No Conformidad". Cada incidencia es gestionada internamente de cara a corregir el incumplimiento e implantar las acciones correctoras para evitar que las causas se repitan.

La gestión de las No Conformidades, las posibles denuncias del código ético, y las reuniones con los proveedores y subcontratistas antes y durante la ejecución de los proyectos son las diferentes vías donde se toman en consideración las necesidades y perspectiva de los trabajadores de la cadena de valor en el proceso de toma de decisiones.

En caso de que se produzcan incidencias y dependiendo de su naturaleza se activan diferentes vías de resolución, ya sea mediante la gestión de No conformidades en el ámbito HSEQ o la gestión de la correspondiente denuncia en el ámbito de la gestión ética, mediante el Comité ético y siguiendo las pautas establecidas en el procedimiento de gestión ética de la compañía.

Como resultado del desempeño de los subcontratistas y de los proveedores en todos los ámbitos, incluidos la gestión ética y aspectos

de seguridad y salud y protección del medio ambiente, anualmente se realiza una evaluación de proveedores y subcontratistas en consideración de las No Conformidad que se han abierto a cada proveedor, ya sean por cuestiones de calidad, medioambiente, seguridad o salud y los vetos propuestos y confirmados durante al año.

En función del resultado de la evaluación se realizan auditorías a proveedores para solicitar planes de mejora en sus procesos productivos que permitan corregir las desviaciones identificadas. Durante el 2024 no ha sido necesario la realización de ninguna auditoría externa a proveedores o fabricantes de ningún tipo, lo cual está consonancia con la menor actividad constructiva que se ha tenido.

En cuanto a las acciones realizadas durante el 2024 para gestionar el desempeño de los subcontratistas y proveedores relativos a la sostenibilidad, destacan las siguientes:

- Desarrollo del objetivo anual del Sistema de Gestión OBJ-SG-2024-005 "Reducción índices de accidentabilidad", donde se desarrollan diferentes acciones que han permitido reducir los índices de accidentabilidad de forma global incluyéndose la actividad de los subcontratistas.
- Medición de Indicadores de Seguridad y Salud del desempeño de los trabajadores de los subcontratistas, con objeto de asegurar sus correctas condiciones de Seguridad y Salud.
- Aseguramiento de la correcta implantación de los Planes de Seguridad y Salud y de Gestión Ambiental en los correspondientes contratos que garanticen un correcto desempeño de los trabajadores de la cadena de valor.
- Consolidación del proceso de acreditación como proceso de revisión documental

que permite garantizar que todos los trabajadores de la cadena de valor cumplen los requisitos laborales y formativos para poder ejercer sus tareas.

- Desarrollo de planes de formación donde se incluye formación de Seguridad y Salud de acogida previa al inicio de actividades para los trabajadores de las subcontratas.
- Aprobación de la sistemática para aprobar subcontratos de segundo nivel y así garantizar el cumplimiento de los estándares HSEQ de Prodiel.
- Previsión y realización (ya en el 2025), de la revisión del Cuestionario de Homologación de Proveedores y Subcontratistas incluyendo nuevos criterios de sostenibilidad relativos a:
 - » La gestión ética y disposición de un código ético o existencia de algún inconveniente para adherirse al Código ético de Prodiel.
 - » Conocimiento de la existencia de políticas de sostenibilidad interiorizadas para conocer su grado de implicación con la Sostenibilidad.
 - » Respecto a los fabricantes de módulos, conocer si disponen de un Informe de trazabilidad de los componentes principales que evidencia el cumplimiento de los Derechos Humanos.



Metas (S2-5)

Durante el ejercicio 2024, no se han identificado impactos ambientales significativos por parte de los subcontratistas. Esta circunstancia está justificada por la reducción de las actividades constructivas durante el año 2024.

Por otro lado, no se ha recibido ninguna comunicación externa a través del Canal Ético por parte de ningún proveedor ni subcontratista.

En cuanto a las metas para el 2025 relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor, estas están encaminadas a mantener índices de accidentabilidad, con objeto de que el Índice de frecuencia de la accidentabilidad sea menor a 4.

Colectivos afectados. Gestión de Comunidades locales (S3)

Se desarrolla este apartado con el fin de describir el desempeño en sostenibilidad que realiza Prodiel para aquellas cuestiones de sostenibilidad relacionadas con los colectivos afectados por su actividad, centrándose principalmente en las Comunidades locales, puesto que las afecciones a los trabajadores de la cadena de valor ya han sido desarrolladas en el punto anterior.

Estrategia (NEIS 2 SBM-2 y SBM-3)

De las incidencias que considera la Directiva CSRD, relacionadas con los Derechos económicos, sociales y culturales, con los Derechos civiles y políticos y con los Derechos de pueblos indígenas, la actividad de Prodiel no realiza ningún impacto potencial

De todos modos, Prodiel asume un compromiso con las comunidades locales en todos los países donde realiza actividades. Nos sentimos en la obligación de que nuestra actividad mejore el desarrollo social de las comunidades y la vida de las personas desarrollando planes de responsabilidad social corporativa. Fomentamos la mano de obra local con acuerdos específicos, un volumen importante de nuestros colaboradores y proveedores son entidades locales y realizamos actividades de responsabilidad social corporativa para favorecer iniciativas en el ámbito de salud, educación, cultura, y respeto del medio ambiente.

En nuestro modelo de negocio está el considerar las opiniones, necesidades e intereses de las comunidades locales con objeto de crear sinergias con los proyectos o contratos a desarrollar. Para ello se utiliza toda la información recopilada por los promotores de los proyectos y la información que se obtiene la Evaluación social del proyecto que realiza Prodiel, con objeto de definir los correspondientes Planes de Responsabilidad Social Corporativa.

Esta evaluación social se puso en pie en el año 2023 para la ejecución de los nuevos proyectos, estableciendo una nueva metodología de evaluación social, previa a la ejecución de los proyectos para analizar las necesidades sociales del entorno y de las comunidades locales de forma alineada con los Principios de Ecuador, como inputs para la definición de los Planes de Responsabilidad Social Corporativa.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades. Políticas, compromisos y acciones (S3-1 al 4)

Actualmente, considerando los contratos de O&M, no se identifican afecciones negativas a las Comunidades locales, sino todo lo contrario, afecciones positivas mediante el desarrollo de empleo local, desarrollo de la actividad económica con el funcionamiento de la instalación o desarrollo de actividades sociales con la Comunidad.

Al igual que con los trabajadores de la cadena de valor, en las Comunidades locales se materializan varios de los principios de la Política de Sostenibilidad de Prodiel como es el Desarrollo de nuestras personas y de las Comunidades Locales, mediante el Fomento y la contratación de colaboradores y proveedores locales contribuyendo al desarrollo económico y social de las comunidades locales, y realizando actividades que favorezcan iniciativas para mejorar la vida de las personas.

Asimismo, en dicha Política, Prodiel potencia su compromiso con los derechos humanos, desarrollándose como principio de sostenibilidad, la protección la defensa de los derechos humanos, donde se indica: En Prodiel tenemos el compromiso de, no solo respetar los derechos humanos y laborales reconocidos, sino fomentar el mismo compromiso entre nuestros colaboradores. Fomentamos la diversidad, la igualdad y la inclusión. Rechazamos el trabajo infantil, cualquier tipo de trabajo forzoso o explotación y respetamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, los derechos de minorías étnicas y, en general, los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

De esta forma, Prodiel manifiesta su firme compromiso con el respeto a los Derechos

Humanos y su aplicación a las Comunidades locales, y no solo lo hace a través de la Política de Sostenibilidad, sino que también lo hace mediante la aplicación del Código ético de Prodiel.

La empresa se rige por los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y cumple con la normativa laboral local e internacional, en particular en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Promovemos la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trato justo y equitativo, y el respeto a la libertad de asociación y sindicalización.

En particular, los principios generales en materia de Derechos Humanos se definen fundamentalmente en el Código Ético, donde se indica:

- Rechazo de todo tipo de trabajo forzoso y del trabajo infantil;
- Respeto a la diversidad y prohibición de cualquier tipo de discriminación;
- Libertad de asociación y negociación colectiva;
- Prohibición de cualquier tipo de corrupción;
- Condiciones de trabajo justas
- Seguridad y Salud laboral

Entre las principales acciones y mecanismos que nos permiten cumplir con los principios de la política de sostenibilidad antes descritos, se encuentran los siguientes:

- Disponer de Procedimientos Generales y Operativos, que establecen los requisitos normativos y legales que son de aplicación. A través del sistema de No Conformidades ("NCs") se garantiza el cumplimiento de los procedimientos;

- Auditorías internas sobre sistemas gestión integrado y procesos;
- La actualización y difusión del Código Ético, cuya finalidad es poner en práctica los valores y principios del buen gobierno y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa que contribuirán a un comportamiento ético y responsable en todas las relaciones laborales, comerciales y profesionales de las personas que conforman la empresa;
- El Canal Ético, se pone a disposición de las comunidades locales para comunicar cualquier posible irregularidad o incumplimiento.
- El Código Ético de Proveedores, aplicable a todos los proveedores, subcontratistas y terceros que colaboran con Prodiel. A través de la adhesión al Código Ético de Proveedores, velamos por la no vulneración de los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor.
- Evaluación anual a proveedores. Prodiel entiende que es fundamental garantizar el respeto a los Derechos Humanos en su cadena de suministro.
- Realización de los Comités de gestión ética;
- Formación y difusión en gestión ética, difundiendo pormenorizadamente los principios del código ético, el mecanismo de uso del canal ético, y el funcionamiento del sistema de gestión de denuncias

Como se indica en los principios de la nueva Política de Sostenibilidad, para Prodiel es prioritario el desarrollo de todos los que formamos parte de la compañía y de las comunidades locales con las que interactuamos.

Nuestra vocación es compatibilizar los intereses de nuestros accionistas y los objetivos de

generación de valor con nuestro compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible.

Este compromiso se ha materializado con la adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas de las diferentes Sociedades de Prodiel, renovándose dicho compromiso mediante la presentación del Informe de Progreso anual. Durante el 2024 se han iniciado los trámites para la adhesión Prodiel Energy España en sustitución del resto de Sociedades de Prodiel.

Como en años anteriores y de forma ininterrumpida Prodiel ha continuado mostrando el compromiso con la sociedad realizando diferentes actividades en materia de responsabilidad social, evidenciando el compromiso de Prodiel con los diez principios que articulan el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Principales actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa

Todos los principios y compromisos relacionados con las Comunidades Locales se materializan mediante el desarrollo e implantación de los correspondientes Planes de Responsabilidad Corporativa. Durante el 2024, estos planes se han reducido a los contratos de O&M y oficinas centrales en España.

Durante el año 2024 Prodiel ha continuado colaborando con las comunidades locales en distintos aspectos (comunicación, transporte, educación, empleo, etc.). Las principales actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa en relación con las comunidades locales se concretan en compromisos de contratación de mano de obra local y acuerdos con comercios locales.

De las actuaciones realizadas durante 2024, destacamos las siguientes:

- Campaña de donación de sangre en las oficinas de la Cartuja, en coordinación

con el Centro de Transfusión, Tejidos y Células de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía.



del Día mundial del Medio Ambiente, donde se expusieron los objetivos de sostenibilidad para el 2024.

- Jornada Deportiva Baloncesto y Jornada Deportiva Fútbol 7, potenciando la motivación y teambuilding entre todos los empleados.



- Jornada Puertas Abiertas a Familias en las oficinas de Cartuja, dando a conocer el trabajo a sus familiares y conocer a la familia de los compañeros.



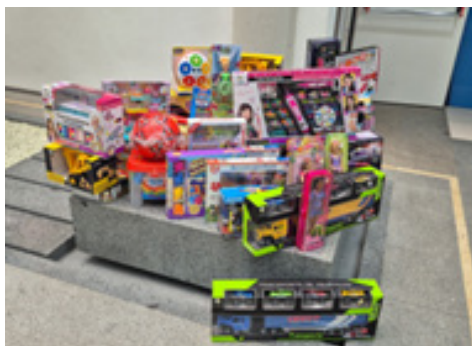
- Jornadas Deportiva Pádel y campeonato de Ping Pong.



- Voluntariado en el comedor Social de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, ayudando a la comunidad, y concienciación al equipo directivo y empleados de los problemas de la sociedad local.



- Campaña acopio de Juguetes para la entidad el Circulo del Porvenir, con objeto de recoger juguetes para niños con menos posibilidades en la campaña de navidad.



- Concurso de arroces, potenciando el trabajo en equipo y las relaciones entre los empleados.

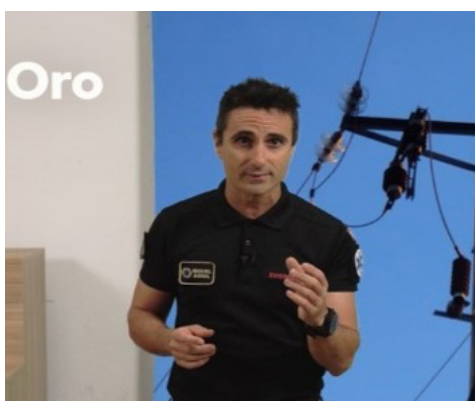


- Concurso decoración navideña, potenciando el trabajo en equipo.
- Jornada de Inclusión social y salud mental mediante la Fundación Adecco, conociendo problemas de la sociedad actual y como se abordan para su mejora.



- Apoyo a las comunidades locales mediante la creación de empleo local, contratando a operadores de mantenimiento de planta dentro de los proyectos de EGP;

- Apoyo a las comunidades locales mediante acuerdos de colaboración con proveedores locales, principalmente pequeño comercio de ferretería; Ferretería Barragán (Umbrete); Femagas (Sevilla y Puertollano) Forch (Sevilla y Suministros Requena (Requena).
- Campañas formativas a los empleados de Prodiel y subcontratistas relacionadas con los incendios forestales y la importancia de las medidas preventivas;
- Campañas formativas a empleados sobre accidentes y riesgos eléctricos.



- Campañas formativas a empleados sobre actuaciones ambientales ante emergencias.
- Uso de rebaños de ovejas para controlar el crecimiento de vegetación en plantas fotovoltaicas, en los contratos de O&M Enel; O&M Mogadouro; O&M El Carpio.



- Donación de productos de limpieza y alimentos en Requena tras los acontecimientos de la Dana en Valencia.



En otro orden de cosas, no se reportan incidentes menores o casos graves en materia de cumplimiento de los Derechos Humanos asociados a los colectivos afectados.

Metas (S3-5)

De cara al 2025, Prodiel seguirá desarrollando acciones beneficio de los colectivos afectados por nuestra actividad, tanto empleados, comunidades locales como el entorno que se pueda ver afectado, con objeto de generar sinergias con un impacto positivo, para ello desarrollará los correspondientes Planes de Responsabilidad Social Corporativa en cada centro de trabajo y en los contratos de O&M más relevantes en coordinación con empleados y comunidades y entes locales.

A photograph of three business professionals in an office setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a dark blue blazer over a white blouse, is smiling and looking towards the camera. Her hands are clasped together on a white surface. Behind her, a man with dark hair, wearing a dark suit and white shirt, is also smiling. To his right, a woman with dark hair, wearing a dark blazer, is smiling. The background is a blurred office environment with large windows.

Información de Gobernanza

Gestión ética y de denuncias (G1)

Gobernanza, riesgos y oportunidades (NEIS 2 IRO-1)

Prodiel continúa con el firme compromiso de fortalecer el comportamiento responsable, en el marco de un modelo de gestión basado en la ética empresarial. La integridad, la honestidad y el comportamiento ético son elementos esenciales en el aseguramiento de la relación de confianza entre Prodiel, sus empleados y directivos, sus clientes y sus proveedores y, en general, cualquier parte interesada.

Uno de los mayores obstáculos al desarrollo sostenible es la corrupción. Como parte de la estrategia de Prodiel en cuanto a su ética y cultura corporativa, rechazamos de forma categórica cualquier tipo de corrupción, soborno o prácticas contrarias a la ley. Con objeto de reafirmar nuestro compromiso en esta materia no solo mantenemos vigentes nuestro Código Ético y el Código Ético de Proveedores, si no que se imparte concienciación y formación en este sentido de forma periódica, para asegurar y concienciar que todas nuestras actividades se deben desarrollar en un modelo de gestión basado en la ética empresarial.

Para llevar a cabo la ética empresarial, el principal órgano de gobierno es el Comité de Gestión ética, el cual está regulado por el Procedimiento operativo de gestión ética, donde se

establece la composición del Comité; responsables del área de Personas, responsable de ESG, Asesoría Jurídica y Dirección, junto con los responsables del Sistema información de denuncias y las funciones del mismo:

- Revisión y actualización del código ético.
- Elaboración, revisión y actualización de otras políticas, procedimientos y protocolos en materia de Gestión Ética.
- Promover y difundir el código ético y políticas relacionadas con objeto de asegurar y sensibilizar para crear un buen clima laboral, a través de comunicaciones periódicas y actividades de formación.
- Atender dudas, preguntas y cuestiones relacionadas con el código ético y el procedimiento de gestión ética.
- Recepción, análisis y gestión de denuncias y comunicaciones recibidas en materia de incumplimientos o irregularidades.
- Proponer medidas disciplinarias en función de las denuncias recibidas, de acuerdo con el régimen interno disciplinario y la legislación vigente que eviten conductas contrarias al código ético
- Prohibición de prácticas que contravengan el código ético y los procedimientos que lo desarrollan.
- Reportar información anual asociada al grado de cumplimiento del código ético.
- Informar al área de prevención de riesgos asociadas a la gestión ética que tuvieran que considerarse en evaluación de riesgos psicosociales.
- Informar de forma periódica al Comité de Dirección y/o Consejo de Administración del desempeño realizado.

El comité de gestión ética se reúne de forma periódica y en el momento que se identifica una denuncia para su gestión y cierre de la misma.

El no actuar de acuerdo al código ético o no seguir el modelo de negocio basado en el ética empresarial, nos aboca a la aparición de riesgos no deseados, como son riesgos de incumplimientos legales, incorrecta gestión de denuncias, aparición de casos de corrupción y soborno, y cuya materialización puede conllevar efectos negativos, como una afección negativa a la reputación de la empresa, la aparición de demandas, desconfianza de bancos e inversores, antelación en la finalización de contratos y otros efectos adversos, de ahí la identificación de la gestión ética y de denuncias como asunto material clave, mediante el análisis de doble materialidad.



Política de conducta empresarial y cultura corporativa (G1-1)

El actual procedimiento PO-ESG-01 “Gestión ética” hace referencia a todas las políticas y herramientas necesarias para asegurar un correcto cumplimiento normativo:

- El Código Ético, es la piedra angular de la gestión ética. Contiene los principios y valores esenciales que todos en Prodiel debemos conocer y observar. La última versión se publicó en 2023 que es la que se encuentra vigente, estando disponible en la web corporativa del Grupo.
- La Política de Cumplimiento Normativo, integrada en el procedimiento PO-ESG-01, establece los objetivos para operar en un modelo de gestión basado en el cumplimiento normativo y en la Ética empresarial.
- La Política Anticorrupción, integrada en el procedimiento PO-ESG-01, establece los principios generales y normas específicas de actuación con el objetivo de mitigar el riesgo de prácticas irregulares, tratando, entre otras cuestiones, normas de actuación en relación con funcionarios públicos, obsequios y regalos, conflictos de interés, donaciones, patrocinios, actividades de mecenazgo, etc.

De acuerdo con la Política Anticorrupción, el Comité de Gestión ética supervisa y autoriza todas las donaciones, contribuciones benéficas, actividades de patrocinio y similares.

Durante el 2024 no se han realizado contribuciones monetarias a asociaciones y organizaciones sectoriales.

- El Protocolo de Salvaguarda de

Información Restringida, donde se establecen mecanismos específicos para la protección de información sensible o confidencial que puede requerir de especiales medidas de cautela para evitar su difusión o comunicación inapropiada;

- Sistema de información de denuncias y comunicaciones sobre posibles infracciones, establece los responsables y la metodología para la correcta gestión de las denuncias y comunicaciones que se obtengan sobre posibles infracciones relacionadas con el código ético. Desarrolla los principios y garantías del Sistema de información y gestión de denuncias, y el Procedimiento para la gestión de denuncias;
- Protocolo contra el Acoso Laboral, integrada en el procedimiento PO-ESG-01, cuyo propósito es establecer los procedimientos oportunos para prevenir y detectar situaciones de acoso evitando cualquier tipo de discriminación laboral y minimizar sus consecuencias, garantizando en todo caso los derechos de todas las personas implicadas dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitado con la debida consideración, seriedad y celeridad respecto de las denuncias que se presenten
- Durante 2023, se refuerza a través de comunicaciones internas, la existencia y los objetivos del canal ético, para facilitar la denuncia de cualquier infracción del código ético.

Asimismo, el procedimiento PO-ESG-01 "Gestión ética", también hace referencia y describe los mecanismos para detectar, notificar e investigar los posibles incidentes o denuncias y la forma en que la empresa protege en caso de necesidad la denuncia y cómo se controlan las represalias.

Prodiel ha actualizado el site específico en la Intranet del Grupo donde se pone a disposición de todos los empleados todas las políticas, procedimientos y protocolos mencionados anteriormente, así como un site con

GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Listado de enlaces

- [Código Ético Prodiel](#)
- [Código Ético Greenfield](#)
- [Código Ético de Proveedores](#)
- [A-314.00 Acta de declaración en gestión ética](#)
- [PO-ESG-01.01 Procedimiento de Gestión ética](#)
- [PO-ESG-02.00 Procedimiento de Salvaguarda de Información Restringida](#)
- [IT-40 Funcionamiento Canal ético](#)
- [Canal ético \(email: canaletico@prodiel.com\)](#)
- [Acceso Privado - Compliance](#)

acceso restringido para el análisis y gestión de denuncias a disposición del Comité de Gestión ética.

En el primer Comité de Gestión ética del año 2025, se realizó el Balance de las actividades realizadas en el 2024, siendo el siguiente:

- El Comité de Gestión Ética realizó la revisión del contenido y la estructura de las políticas, procedimientos y normas que conforman el sistema de gestión de compliance, no realizándose la actualización de ningún documento.
- De forma periódica se realizaron tres Comités de Gestión ética durante el año 2024, donde se analizó el sistema de compliance y el funcionamiento del canal de denuncias, entre otros temas.
- Durante el ejercicio 2024, no se han abierto expedientes de investigación por denuncias recibidas relativas a vulneraciones de Derechos Humanos ni del código

ético, ni por algún otro canal existente asociadas a Prodiel Energy España.

- Se realizó formación de gestión ética (uso del canal ético) en el 100% de las formaciones SGI impartidas a Prodiel Energy España.
- Se notificó a la Oficina antifraude de la Junta de Andalucía, el responsable del sistema de información de Prodiel Energy España.
- •Concluyéndose un cumplimiento del 100% del código ético.

Gestión de las relaciones con los proveedores (G1-2)

La gestión de las relaciones con nuestros proveedores es liderada principalmente por el área de Compras, donde se establecen los requisitos de contratación a partir del procedimiento general de compras.

Desde el punto de vista de la Sostenibilidad, Prodiel se asegura durante la homologación inicial, proveedores alineados con nuestra política de Sostenibilidad, ya que se ha mejorado el cuestionario de homologación incluyendo criterios de gestión ética y de sostenibilidad en dicho cuestionario.

El desempeño de los proveedores y subcontratistas es evaluado anualmente, mediante la evaluación anual de proveedores y subcontratistas donde se identifican aquellos que hayan tenido un mal desempeño en todo tipo de aspectos, incluyéndose la sostenibilidad, mediante las No Conformidades abiertas durante el año.

Además, durante la fase de cierre de contrato, todos los proveedores tienen que adherirse al

cumplimiento del código ético de Proveedores de Prodiel.

El Código Ético de Proveedores

El código se aprobó en el 2019, siendo actualizado en el 2023. La actualización mantiene la esencia de que nuestros colaboradores son parte esencial de nuestra actividad y en el logro de nuestros objetivos, por lo que su desempeño debe regirse por una correcta ética empresarial, observando principios éticos similares y siempre en cumplimiento estricto de la normativa legal de aplicación.

El Código Ético de Proveedores es aplicable a todos los proveedores, subcontratistas y colaboradores con los que trabaja Prodiel. Todos los proveedores que trabajan con Prodiel deben adherirse al código ético.

De acuerdo con lo establecido en el Código Ético de Proveedores:

- Todos los proveedores que trabajan con Prodiel asumen el compromiso absoluto de actuar de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos y en todos los países donde desarrollan su actividad.
- Todas las actividades de los proveedores deben desarrollarse de manera ética y responsable, en el marco del máximo respeto y protección del medio ambiente, los derechos humanos y de protección de los derechos y la Seguridad y Salud de los empleados.
- Todos los proveedores deben adherirse de forma explícita a los principios y valores incluidos en el Código Ético de Proveedores.
- Todos los proveedores deben comunicar cualquier incidencia o irregularidad de



la que tengan conocimiento de forma inmediata y a través de los canales descritos en el presente Código.

- Los proveedores pondrán los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñan.

En particular, el Código Ético de Proveedores establece requisitos de actuación en relación con:

- Seguridad y Salud.
- Cumplimiento de la legislación.
- Corrupción y sobornos.
- Derechos Humanos y derechos laborales.
- Protección del Medio Ambiente.
- Conflictos de interés.
- Uso responsable de recursos corporativos.
- Protección de la imagen y reputación.

Prevención y detección de la corrupción o soborno (G1-3)

Entre las principales medidas existentes para prevenir la corrupción y el soborno se encuentran la aplicación del código ético de Prodiel y de proveedores su difusión y la aplicación y presencia de las distintas Políticas que se desarrollan en el Procedimiento de Gestión ética entre las que destaca la Política Anticorrupción, que establece los principios generales y normas específicas de actuación en relación

con funcionarios públicos, obsequios y regalos, conflictos de interés, donaciones, patrocinios, actividades de mecenazgo, entre otros.

El Canal Ético

El principal medio para la notificación de cualquier denuncia es el canal ético de Prodiel. El Canal Ético se implantó en el Grupo en 2019 como canal de denuncias. Su gestión y mantenimiento, de acuerdo con el procedimiento de gestión ética corresponde exclusivamente al Comité de Gestión Ética, y forma parte del Sistema de información de denuncias.

El Canal Ético es accesible desde la página web corporativa, en la sección del Código Ético a través de un formulario, así como a través de la dirección de correo electrónico canaletico@prodiel.com. Por tanto, el canal se encuentra disponible no sólo para empleados sino para cualquier parte interesada que quiera comunicar información relevante.

El funcionamiento del canal ético se rige por una serie de principios que garantizan la confidencialidad de la información denunciada, entre los que destaca: confidencialidad y anonimato, buena fe y ausencia de represalias, respeto y protección a las personas, diligencia y celeridad, y protección de datos, entre otros.

El acceso a la información confidencial que se recibe a través del Canal Ético queda restringido de forma exclusivo a los miembros del Comité de Gestión Ética.

En el caso que cualquier conducta denunciada pueda acarrear un incumplimiento legal o la posibilidad de la comisión de un delito, Prodiel lo pondrá a disposición de las autoridades pertinentes tal y como se establece en el Procedimiento de Gestión ética.

Durante el ejercicio 2024, no se ha recibido



ninguna comunicación interna a través del Canal Ético que implique una infracción del código ético de la compañía.

Parámetros y metas

Casos de corrupción o soborno (G1-4)

Durante el año 2024 no se han detectado ni notificado casos de corrupción o soborno, siendo una evidencia de la eficacia del sistema de compliance implementado.

Influencia política y actividades de los grupos de presión (G1-5)

Prodiel no ejerce ninguna actividad relacionada con influencias políticas de ningún signo ni tiene compromisos adquiridos en ese sentido, ni ha realizado ningún tipo de contribución monetaria al respecto.

Prácticas de pago (G1-6)

Debido a la situación económica por la que está atravesado la compañía, donde Prodiel está continuo contacto con sus proveedores y subcontratistas para poder flexibilizar los tiempos de pago, no se dispone de información rigurosa que permita calcular los indicadores asociados a este punto.

Anexo 1

Tabla de correspondencia Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) de acuerdo a la Directiva 2022/2464 (CSRD) respecto a la presentación de información sobre sostenibilidad.

Información General

NEIS	Nº DE REQUISITO DE DIVULGACIÓN	DESCRIPCIÓN NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (NEIS)	PÁGINA
E1	-	Requisitos generales	Todas
E2	-	Información general. Normas sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza	Todas

Información Ambiental

NEIS	Nº DE REQUISITO DE DIVULGACIÓN	DESCRIPCIÓN NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (NEIS)	PÁGINA
CAMBIO CLIMÁTICO			26
E1	NEIS 2 GOV-3	Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	26
	E1-1	Plan de transición para la mitigación del cambio climático	27
	NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y modelo de negocio	27
	NEIS 2 IRO-1	Procesos para evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima	27
	E1-2	Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	27
	E1-3	Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	27
	E1-4	Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	28
	E1-5	Consumo y combinación energéticos	28
E1-6	Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	28	
E2	CONTAMINACIÓN (OPCIONAL)		30
BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS			30
E4	E4-1	Plan de transición y examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio	30
	SBM3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	30
	NEIS 2 IRO-1	Procesos para evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	31
	E4-2	Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	31
	E4-3	Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	31
	E4-4	Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	32
ECONOMÍA CIRCULAR			33
E5	NEIS 2 IRO-1	Procesos para evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	33
	E5-1	Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	33
	E5-2	Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	33
	E5-3	Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	35
	E5-4	Entradas de recursos	NA
	E5-5	Salidas de recursos	NA
	E5-6	Efectos financieros previstos de los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	NA

Información Social

NEIS	Nº DE REQUISITO DE DIVULGACIÓN	DESCRIPCIÓN NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (NEIS)	PÁGINA
PERSONAL PROPIO			37
S1	NEIS 2 SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	38
	NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	38
	S1-1	Políticas relacionadas con el personal propio	38
	S1-2	Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	38
	S1-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes	38
	S1-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias sobre el personal propio	38
	S1-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas y el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos	42 y 46
	S1-6	Características de los asalariados de la empresa	47
	S1-7	Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	48
	S1-8	Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	48
	S1-9	Parámetros de diversidad	48
	S1-10	Salarios adecuados	49
	S1-11	Protección social	50
	S1-12	Personas con discapacidad	51
	S1-13	Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	51
	S1-14	Parámetros de salud y seguridad	52
	S1-15	Parámetros de conciliación laboral	52
	S1-16	Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)	54
	S1-17	Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	55
TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR			58
S2	NEIS 2 SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	58
	NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	58
	S2-1	Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	49
	S2-2	Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	49
	S2-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	49
	S2-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias sobre los trabajadores de la cadena de valor	49
	S2-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas y el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos	51
COLECTIVOS AFECTADOS			52
S3	NEIS 2 SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	62
	NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	62
	S3-1	Políticas relacionadas con los colectivos afectados	63
	S3-2	Procesos para colaborar con los colectivos afectados en materia de incidencias	63
	S3-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los colectivos afectados expresen sus inquietudes	63
	S3-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias sobre los colectivos afectados	63
	S3-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas y el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos	67

Información de Gobernanza

NEIS	Nº DE REQUISITO DE DIVULGACIÓN	DESCRIPCIÓN NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (NEIS)	PÁGINA
	CONDUCTA EMPRESARIAL		69
G1	NEIS 2 IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	69
	G1-1	Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial	70
	G1-2	Gestión de las relaciones con los proveedores	72
	G1-3	Prevención y detección de la corrupción y el soborno	74
	G1-4	Casos confirmados de corrupción o soborno	76
	G1-5	Influencia política y actividades de los grupos de presión	76
	G1-6	Prácticas de pago	76





[energía en posi+ivo]

www.prodiel.com