

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025



[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	20

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	66
Gestión ética y de denuncias (G1)	67

ANEXO 1	74
"Tabla de correspondencia Directiva 2022/2464 (CSRD) respecto a la presentación de información sobre sostenibilidad"	



Comunicado

del Consejero Delegado

Por segundo año consecutivo, presentamos el Informe de Sostenibilidad de Prodiel, elaborado conforme a la nueva Directiva 2022/2464 (CSRD), relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad y sus requisitos de divulgación. Este informe sustituye al anterior Estado de Información No Financiera que Prodiel venía reportando desde el año 2018.

Una vez más, la proactividad de Prodiel resulta clave en el ejercicio de transparencia, al adoptar este nuevo marco normativo sin existir obligación legal de realizarlo, anticipándonos así a los requerimientos futuros establecidos por la Directiva.

Con este paso, Prodiel quiere reforzar su compromiso con la creación de valor sostenible, poniendo el foco en la divulgación de información relevante y material sobre sus actividades. Para ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de doble materialidad que ha permitido identificar y reportar, de forma rigurosa y transparente, los aspectos más significativos en materia ambiental, social y de gobernanza.

A pesar de las dificultades en la consecución del Plan de negocio, Prodiel no ha dejado de esforzarse en seguir integrando la sostenibilidad en su modelo de negocio. Ese esfuerzo se ha visto reflejado de forma muy destacada en la obtención de la calificación Platino en la evaluación ESG externa realizada por la consultora EcoVadis, la máxima distinción posible, que sitúa nuestro desempeño y compromiso en el más alto nivel.

A nivel interno, nuestro compromiso con la sostenibilidad se ha reflejado en los comités de sostenibilidad, en los comités de gestión ética, y en las numerosas acciones ESG que se reflejan en este informe, entre ellas las acciones encaminadas

a potenciar la economía circular, el desarrollo de las condiciones de trabajo de nuestros empleados y colaboradores, el desarrollo de planes de responsabilidad social corporativa con las comunidades locales, y las formaciones impartidas en sostenibilidad y en la ética empresarial.

A nivel operativo, durante el año 2025, hemos seguido demostrando nuestra competitividad y fiabilidad mediante la adjudicación de nuevos contratos en ingeniería, EPC Management y O&M. De manera especialmente relevante, destaca la adjudicación del proyecto fotovoltaico Brazatortas, lo que nos ha permitido volver a realizar actividades constructivas, lo que pone de manifiesto el valor y el potencial del know-how que la compañía ha consolidado a lo largo de su trayectoria.

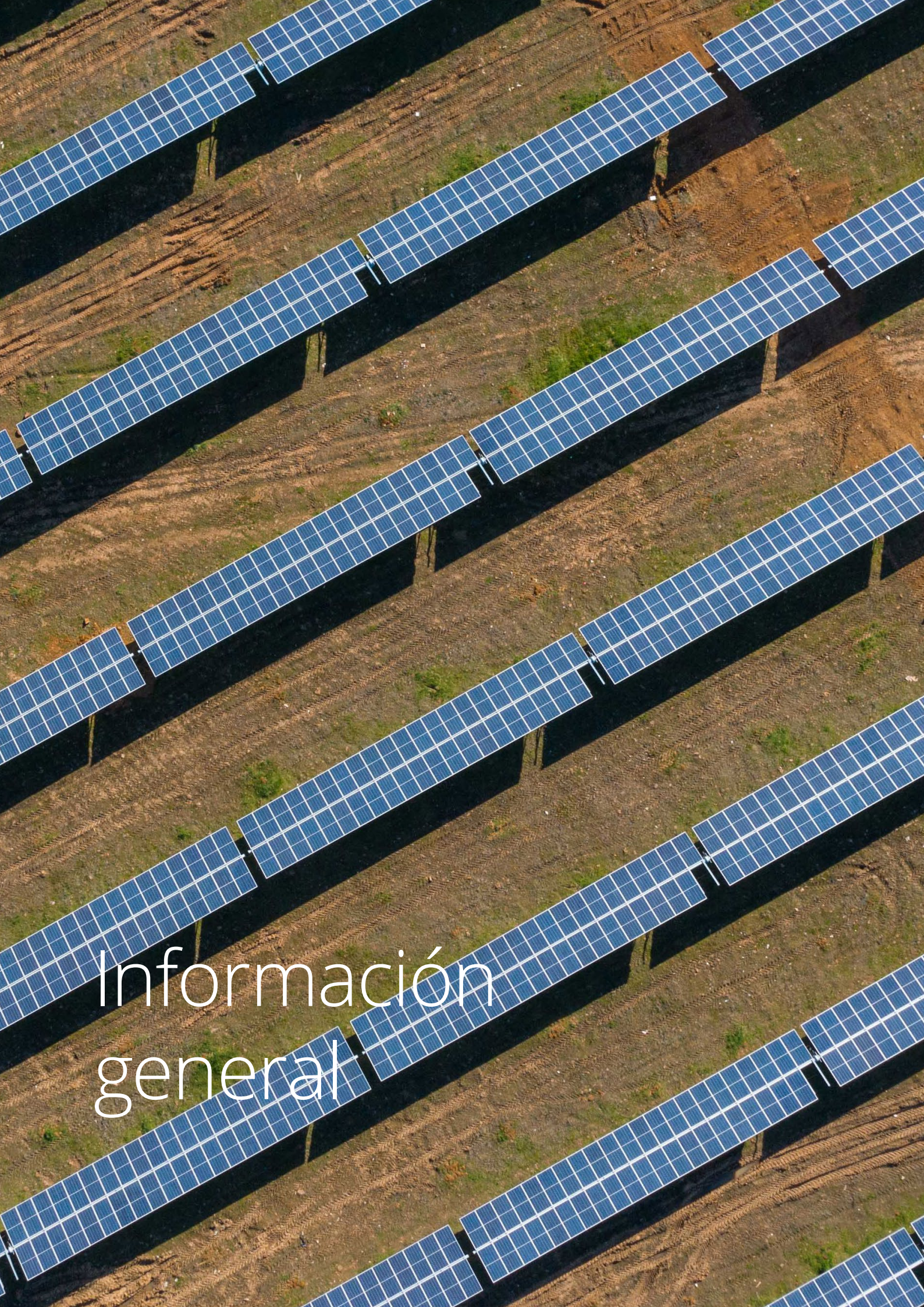
Todos estos avances en nuestro modelo de negocio no serían posibles sin el respaldo de nuestros grupos de interés y, muy especialmente, sin el compromiso de nuestros profesionales, cuyo esfuerzo y alineación con los valores de la compañía resultan fundamentales para garantizar su desarrollo y sostenibilidad a largo plazo.

Miguel Somé Domínguez
Consejero Delegado









Información
general

Bases de presentación del Informe de Sostenibilidad

Prodiel, sin tener obligación legal para ello, 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, por lo que las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), son los indicadores de referencia para el reporte realizado.

El estado de sostenibilidad se ha realizado de forma conjunta para las sociedades Prodiel Energy España y Prodiel Energy Corporate, en adelante Prodiel. Aunque son sociedades diferentes, hasta el mes de septiembre de 2025 todas las actividades y personal que están en Prodiel Energy Corporate estaban integrados en Prodiel Energy España, y desde entonces hasta final del 2025, siguen realizando las mismas funciones siendo Prodiel Energy Corporate una sociedad de apoyo a Prodiel Energy España, donde se aplican las mismas políticas y procedimientos, por lo que en este informe se reporta el desempeño tanto cualitativo como cuantitativo de ambas Sociedades de una forma conjunta.

Durante el 2025 sigue sin aplicar Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, al no cumplir los requisitos de reporte para las sociedades anteriores, pero Prodiel en su compromiso con la Sostenibilidad reporta su información de una forma más exigente si cabe, atendiendo a los requisitos de la Directiva 2022/2464.

Una vez elaborado el nuevo esquema de reporte durante el 2024, el reporte del 2025 se basa en el mismo esquema, realizando leves

cambios de mejora para entender mejor la información reportada, y todo ello de acuerdo a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)

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 recopilada 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 2025, y su comparativa con el año 2024. 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. 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 presentado y aprobado por el Comité de Dirección de Prodiel en junio del 2026.

Información sobre circunstancias específicas. Hechos relevantes

➤ Este es el primer Informe de Sostenibilidad que se elabora de forma conjunta para Prodiel Energy España y Prodiel Energy Corporate. A efectos prácticos el alcance de las actividades reportadas es el mismo que en el 2024, puesto que en dicho año las dos sociedades conformaban Prodiel Energy España.

➤ Se excluye del alcance del informe a Prodiel S.L. y sociedades del grupo Prodiel diferentes a las anteriores.

➤ Las actividades desarrolladas por Prodiel siguen siendo las mismas que en el 2024, 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 2025, al igual que en los anteriores años, ha tenido un impacto negativo en las cuentas de la compañía, pero se destacan dos hitos relevantes para la viabilidad y el devenir de la compañía, como son el volver a contratar e iniciar proyectos de construcción, como es el proyecto fotovoltaico Brazatortas 2, y el inicio del proceso preconcursal de acreedores de su antigua matriz Prodiel S.L.

➤ A pesar de las dificultades económicas Prodiel ha seguido gestionando los contratos de O&M, afrontando los contratos de EPC management y de ingeniería y reduciendo al mínimo los riesgos 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.

➤ Durante el 2025 las actividades se han concentrado en los contratos de O&M de España y Portugal, en la prestación de servicios de EPC Management y de ingeniería y en el inicio de la construcción del proyecto fotovoltaica Brazatortas 2 en España.

Modelo de negocio y estrategia ESG

A pesar del continuo proceso de reestructuración llevado a cabo en el modelo de negocio, la estrategia ESG de Prodiel sigue intacta, con el firme objetivo de crear valor sostenible como ventaja competitiva.

La visión de Prodiel es contribuir 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 garan-

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



tizamos 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 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.

Prodiel es un referente global en el sector de la energía fotovoltaica, con más de 7.800 MW de experiencia en proyectos fotovoltaicos construidos, y la ejecución exitosa de algunas de las instalaciones más grandes del mundo.

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.

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

Prodiel, aprovechando el 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 contratados recientemente durante el año 2025.

El actual contexto de fuerte crecimiento de la energía fotovoltaica a nivel global valida la estrategia y el modelo de negocio que Prodiel ha venido impulsando en los últimos años, basados en una apuesta decidida por el desarrollo de la energía solar y de tecnologías complementarias como el hidrógeno verde.

Las prioridades estratégicas para los próximos años son:

- Avanzar con el cumplimiento del Plan de negocio, y proceso preconcursal y de refinanciación del grupo;
- Consolidar las nuevas líneas de negocio asociadas a la construcción de plantas fotovoltaicas: centros de datos, y almacenamiento mediante baterías;
- Ejecución de los proyectos, sin amenazas contractuales y con un estudio previo detallado en la etapa de promoción u ofertas;
- Mantener el principal valor de la compañía, sus profesionales altamente cualificados, como prueba de garantizar el futuro y la viabilidad de la compañía;
- Generación de sinergias con el grupo Smartenergy generando mayor valor a los accionistas;
- Mantener la Política de Sostenibilidad en todas las áreas como herramienta para potenciar el valor sostenible de la compañía como aliciente de inversiones verdes.

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 no son solo una oportunidad para Prodiel, sino el corazón de su actividad y su razón de ser.

La Política de Sostenibilidad es el pilar de nuestra estrategia de Sostenibilidad para generar valor sostenible a la compañía. En ella nos comprometemos a el desarrollo y ejecución de instalaciones fotovoltaicas 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

Los principios que engloban nuestra Política se materializan mediante distintas acciones de ESG que se definen y se le realiza su seguimiento a través de los Comités de Dirección, de Sostenibilidad y de Gestión ética.



Todas las acciones han ido encaminadas a fortalecer y consolidar la gestión de la sostenibilidad, fruto de esas acciones ha sido el resultado obtenido en la última calificación externa ESG realizada por Ecovadis, donde se obtuvo la máxima calificación, la calificación Platino, mejorando el rating del 2024, donde se obtuvo la calificación plata.



Los principales resultados de esta calificación platino han sido los siguientes:

- Valoración de 89/100, cuando en el año 2024 fue de 69/100, obteniendo un percentil 99 respecto al resto de las empresas de su sector.
- De forma general, estar en el Top 1% de empresas mejor valoradas, en el sector de instalaciones eléctricas, según su tamaño.
- Mejora en los cuatro bloques evaluados: medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, y ética y compras



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

Estamos entre las primeras 1% de empresas calificadas por Ecovadis en el sector de instalaciones eléctricas.



sostenibles. 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.

Para la consecución de este resultado, y para llevar a cabo la estrategia de ESG de Prodiel durante el año se estableció un objetivo anual de mejora de la sostenibilidad donde se definieron diferentes medidas. 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 a través del Comité de Sostenibilidad, donde participa la Dirección de EPC, de RRHH, de HSEQ y la Dirección Corporativa, y donde se analizan los objetivos anuales de desempeño y los indicadores de sostenibilidad alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- El desarrollo de los Planes de RSC en todos los centros de trabajo, como muestra del compromiso para el desarrollo de nuestra actividad no de cualquier forma, sino de una forma sostenible, y equilibrada entre el desarrollo de nuestro negocio y el cuidado del entorno, de los empleados y de la responsabilidad social.

Para el próximo año Prodiel pondrán todos los medios posibles, para mantener el nivel obtenido en la calificación ESG de Ecovadis, como parte de su estrategia ESG, creyendo firmemente en la necesidad de generar valor sostenible como ventaja competitiva. Para ello seguirá desarrollando actividades ESG, como parte del cumplimiento de su Política de 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 gestión de la energía, 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.
- Optimización de los principales consumos en los centros de trabajo.
- Mejorar las herramientas de seguimiento y medición ambiental, para garantizar la protección del medio ambiente.
- Seguimiento pormenorizado de los Planes de RSC en los centros de trabajo.
- Mantenimiento del rating ESG de Ecovadis como muestra de nuestro compromiso con la Sostenibilidad.

Toda la ESG de la organización es liderada por la Dirección Corporativa de Calidad y ESG, la cuya estrategia 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 periódicamente el Mapa de riesgos como herramienta para la gestión y control de los riesgos de la Compañía, entre los que se incluyen los riesgos relacionados con la sostenibilidad.

De esta forma se identifican, evalúan y gestionan los riesgos a nivel global y con una perspectiva transversal, definiendo medidas de mitigación para los que tienen un mayor impacto e indicadores de seguimiento para su correcto control.

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

Respecto al 2024, el resultado de la evaluación de los riesgos relacionados con la sostenibilidad en el 2025 ha variado muy levemente, siendo los más relevantes, los que a continuación se describen: El objetivo de esta herramienta es identificar, evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos del negocio a nivel global y con una perspectiva transversal.



ÁMBITO	RIESGO	DESCRIPCIÓN	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
Medio Ambiente	Riesgos asociados al cambio 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. Principales herramientas: ➤ Política de Gestión Prodiel ➤ Política de Sostenibilidad ➤ Planes de Medio Ambiente ➤ Procedimiento general de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales ➤ Procedimiento de Control Operacional ➤ Protocolo de actuación fenómenos meteorológicos adversos ➤ Procedimientos específicos de aspectos ambientales
	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.	
Gestión ética	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 adherida 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.
	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 de Prodiel y de Proveedores ➤ Canal de denuncias ➤ 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	

ÁMBITO	RIESGO	DESCRIPCIÓN	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
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, y en un clima de trabajo saludable, que permita cuidar a las personas, implicándolos y motivándolos en los objetivos de la organización.
		Riesgos asociados a condiciones laborales insuficientes, discriminación, inequidad retributiva, y falta de objetividad	Por otro lado, la Seguridad y Salud Laboral es una prioridad estratégica de la compañía para todas sus actividades. La Seguridad es lo primero. Concienciamos de ello a todos los empleados de forma continua como parte del ADN de Prodiel. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud está certificado conforme a la ISO 45001.
	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.	Prodiel es una organización adherida al Pacto Global de Naciones Unidas y, por tanto, se compromete con los Principios de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentran la protección de los Derechos Humanos. Prodiel ha asumido el compromiso de contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades donde realiza su actividad. Contribuimos a través de actuaciones específicas de RSC en todos los centros de trabajo.
	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.)	Principales herramientas: . ➤ Código Ético de Prodiel y de Proveedores ➤ Procedimiento General de talento y contratación ➤ Planes de 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

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 no éxito del proceso preconcursal de sociedades del grupo.
- Fuga de talento. Incertidumbre en el proceso preconcursal.
- 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

- Diseño de nuevos proyectos incorporando el BESS para aumentar el valor del proyecto. Aumenta el atractivo para potenciales clientes
- 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

- Inicio del Preconcurso de acreedores para las Sociedades de Promoción, llegando a acuerdos satisfactorios con la Banca, lo que puede hacer que el Plan de viabilidad sea atractivo para futuros inversores.
- El boom de la construcción de los Data Center y BESS puede incrementar el precio de aquellos proyectos que puedan acoger dichas instalaciones.
- Desarrollo de energías renovables. Pendiente de ejecución de 28 GW de Fv en los próximos 4 años en España.
- El cumplimiento del PNIEC y aprovechando la experiencia de Prodiel, nos permite ofrecer nuevos servicios debido a las nuevas necesidades del mercado.
- 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).
- Inicio de la actividad constructora, poniendo en valor el know how de Prodiel, y situándonos de nuevo como EPCista de confianza en el sector energético.





Grupo de Interés y análisis de doble materialidad

Identificación y evaluación de grupos de interés

Conjuntamente con la actualización del mapa de riesgos, se realiza una actualización periódica de nuestros grupos de interés. Durante el 2025, han tomado una relevancia significativa los acreedores de las sociedades de Promoción de Prodiel que indirectamente puede tener un impacto negativo en Prodiel Energy España y Prodiel Energy Corporate.

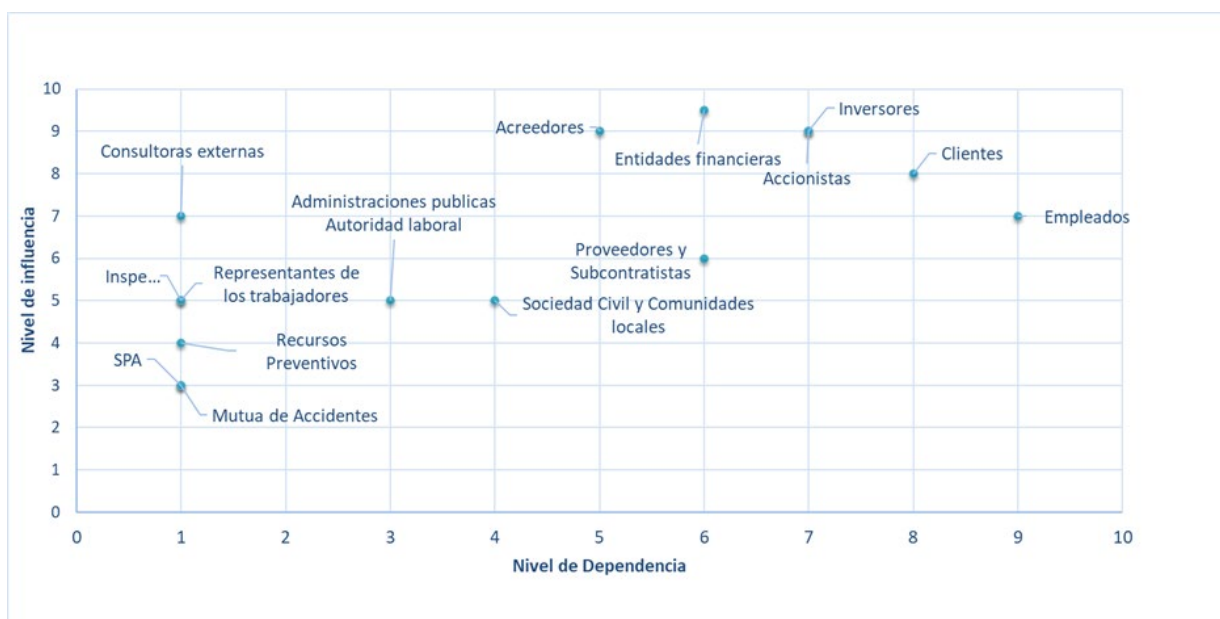
Entre los grupos de interés además de los acreedores, destacan nuestros empleados, inversores, clientes, entidades financieras y proveedores, especialmente en las comunidades locales donde operamos. Los grupos de interés identificados y los principales canales de comunicación son los siguientes:

Grupo de Interés	Descripción	Vías de comunicación
Empleados	Nuestras personas. Todos los empleados de Prodiel.	- 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 - Negociaciones con inversores

Grupo de Interés	Descripción	Vías de comunicación
Clientes	• Clientes finales empresariales • Clientes potenciales	• Contactos a través la Dirección • Página web corporativa • Redes sociales • Participación en foros, grupos de trabajo o jornadas sectoriales
Acreedores	• Entidades financieras	• Contactos directos. • Participación en foros o jornadas. • Reuniones o grupos de trabajo. • Canal Ético.
Entidades Financieras	• Entidades financieras	• Contactos a través la Dirección • Comunicaciones por correo electrónico • 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 • Página web corporativa • Redes sociales • Canal Ético • Coordinadores de MA y RSC
Autoridades y entes Laborales	• Inspección de Trabajo • Servicio de Prevención • Representante de los trabajadores • Mutua de Accidentes • Sindicatos	• Visitas e Inspecciones • Requerimientos oficiales • Comités de Seguridad • Acuerdos comerciales

Una vez identificados estos grupos de interés, se ha 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 2025 es el siguiente:

Para ello se ha realizado primeramente un análisis del contexto de la compañía, para posteriormente realizar una evaluación de doble materialidad donde se ha evaluado el impacto material de las incidencias positivas y negativas y el impacto financiero de los principales riesgos y oportunidades. A la evaluación se le



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

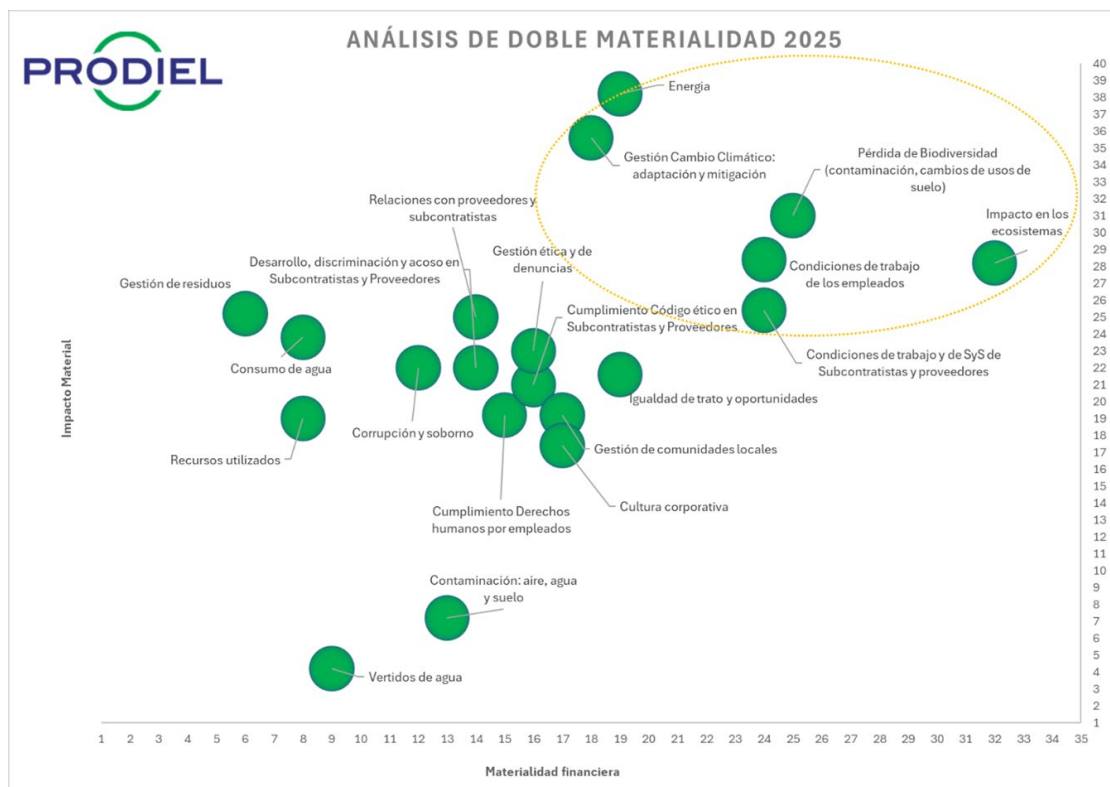
ha sumado información sobre los impactos más relevantes actuales y en futuro, el análisis del benchmarking y la consideración de las partes interesadas más relevantes.

Análisis de doble materialidad

Durante el ejercicio 2025, se ha realizado un análisis de doble materialidad con el propósito de identificar las cuestiones de sostenibilidad más relevantes y por tanto aquellas cuestiones materiales de las que se reporta en este informe, de acuerdo con los requisitos que establece la Directiva 2022/2464.

Este análisis nos ha permitido identificar aquellas cuestiones de sostenibilidad que tienen una importancia relativa y son consideradas para diseñar nuestra estrategia en materia de sostenibilidad y priorizar las acciones de ESG a plantear para el 2026.

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
- Gestión de la energía

El resultado es muy similar al obtenido al año 2024, ya que la actividad de la compañía ha permanecido constante sin sobresaltos. Se mantienen como relevantes la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas por los proyectos fotovoltaicos, las cuestiones de 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 la gestión de la energía mediante la reducción de las emisiones asociadas.

Atendiendo a estas cuestiones de sostenibilidad más relevantes y otras consideradas como tales, se estructura el Informe de Sostenibilidad, donde se describe el desempeño de Prodiel en materia de sostenibilidad y las actividades realizadas en el 2025.



Información
ambiental

Al igual que en el 2024, y 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 sobre ellos.

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 contribuir a la transición energética a nivel global, respetando los ecosistemas y la producción y el consumo responsable.

Nuestro negocio es una apuesta clara por la lucha contra el cambio climático. Estamos comprometidos en asumir nuestra responsabilidad en la transición imparables hacia las energías renovables y la acción climática.



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 cambio climático tienen un impacto directo en la propia actividad de Prodiel por la naturaleza de sus actividades en aras de potenciar y desarrollar la energía fotovoltaica, 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.

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

Prodiel, tiene muy presente la reducción de su huella de carbono. Anualmente se definen objetivos y planes para reducir las emisiones asociadas al consumo de combustible y energía.

Durante el 2025 se incrementaron las emisiones asociadas al consumo de combustible debido al mayor consumo de combustible por el inicio de la construcción de nuevos proyectos fotovoltaicos, mientras que las emisiones asociadas al consumo de electricidad se redujeron en más de un 25%. De forma global y analizando el indicador de intensidad de las emisiones, este se redujo en más de un 24%.

En gran medida, el incremento de la actividad

constructiva fue la causa del incremento de emisiones de alcance 1. Las emisiones de alcance 2 se redujeron por la implantación de medidas de eficiencia energética en las oficinas centrales de Sevilla.

Respecto al 2024, no ha habido cambios en la identificación de riesgos asociados al cambio climático. La compañía ha identificado por una parte el "Riesgo en la gestión de la sostenibilidad" donde se asocian impactos negativos sobre los aspectos ambientales, ente ellos la no reducción de la Huella de Carbono, y por otra parte el "Riesgo de Eventos Excepcionales" relativo entre otros a desastres naturales, eventos meteorológicos adversos, o alertas sanitarias, como un riesgo físico relacionado con el clima que puede provocar daños y pérdidas en los proyectos que construimos y operamos.

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 en el modelo de negocio.

Respecto a las emisiones de alcance 3, Prodiel no realiza medición alguna, ya que entiende que no son emisiones significativas relacionadas a nuestro negocio.

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

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.

Como se ha puesto de manifiesto durante el informe, 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, como herramienta para la lucha contra el cambio climático, y por tanto la mitigación y adaptación al mismo.

Los resultados de esta Política son los siguientes hitos destacables durante el 2025:

- Aunque durante el 2025 se finalizaron contratos de O&M relevantes como los de Enel Promo de las plantas PFV San Antonio, Casaquemada y Torrepalma, Prodiel ha seguido apostando por esta línea de negocio, obteniéndose otros contratos de O&M aunque de menor volumen. El 2025 finalizó con la gestión de más de 95 MW en contratos de O&M.
- Con los contratos de O&M mencionados se han obtenido los siguientes valores de reducción de emisiones mediante su propia actividad. La disminución se debe a que el volumen de contratos del 2024 fue mayor al gestionado en el 2025, y a la salida del contrato de O&M de PFV Vendimia de 275 MW durante el 2024

» 2024*: 133.760 tn emisiones de CO2 evitadas.

» o2025: 57.204 tn emisiones de CO2 evitadas (*se actualizan las cantidades de emisiones de CO2, al haberse actualizado los factores de emisión).

- Se mantienen los objetivos anuales de reducción de emisiones asociadas al consumo de combustible y al consumo de electricidad.
- Se mantienen las medidas de eficiencia energéticas 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.
- Continuidad del Comité de Sostenibilidad, donde se realiza el seguimiento de la reducción de la huella de carbono de Prodiel, mediante el seguimiento de los indicadores de alcance 1 y alcance 2 asociados.

Parámetros y metas (E1-4)

Para el año 2026, 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 2025, y de forma global la reducción del indicador de "Intensidad emisiones GEI".
- 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.

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

Los principales consumos energéticos y por tanto emisiones GEI generadas por Prodiel son, por una parte los derivados del consumo de combustibles (gasolina y diésel) cuyo uso son la alimentación de los grupos electrógenos en los proyectos de construcción y el consumo de combustible de la flota de vehículos, y por otra parte, el consumo de electricidad necesario para el uso de las oficinas de Sevilla.

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



INDICADOR (UNIDAD)	2024	2025	NOTAS
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasolina (MWh)	0	2	
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasoil (MWh)	320	416	
Consumo energético dentro de la organización: consumo de electricidad (MWh)	179,9	134,5	
Generación de energías renovables para autoconsumo (MWh) (4)	0	0	No se dispone de autoconsumo
Consumo energético total (MWh)	500	552	
Intensidad energética (MWh/facturación)	0,00009	0,00006	
% variación en el consumo de electricidad en oficinas de Prodiel (Kwh/empleados) (5)	-5,7%	-15,02%	121,7 Kwh/p 2025 143Kwh/p 2024
EMISIONES GEI ALCANCE 1. Consumo directo de energía (t CO ₂ eq)	85,4	111,5	
Emisiones GEI consumo GASOLINA (t CO ₂ eq)	0	0,4	(1) FE:267,82 gr CO ₂ /kWh
Emisiones GEI consumo DIESEL (t CO ₂ eq)	85,4	111,1	(1) FE:266,75 gr CO ₂ /kWh
Emisiones Fugitivas	0	0	Sin recargas de gas refrigerante de equipos de climatización en 2025
EMISIONES GEI ALCANCE 2. Al generar energía (t CO ₂ eq)	27,6	20,6	(2)
TOTAL EMISIONES GEI (Alcance 1 y Alcance 2)	113	132	
Intensidad emisiones GEI	0,00034	0,000026	
Emisiones de CO ₂ evitada por producción energía renovable de proyectos fotovoltaicos ejecutados por Prodiel (t CO ₂ equivalente) (8)	133.760 (3)	57.204	Contratos de O&M vigentes en el 2025
Otras emisiones (NOx) (Kg)	363	471	FE: 13,36 g NOx/Kg
			FE: azufre 3 ppm Azufre / gr g

(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

(3) Difiere del dato reportado en el 2024, al utilizar factores de emisión de la Guía de cálculo de la huella de carbono emitida por el Ministerio de Transición Ecológica de Nov del 2025.

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



No hay grandes desviaciones respecto al 2024. Las principales desviaciones se deben al incremento de emisiones de alcance 1 debido al inicio nuevamente de proyectos de construcción en el 2025, con el inicio del proyecto PFV Brazatortas y por tanto el incremento de consumo de combustible que ha supuesto.

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

Respecto al consumo de agua en las oficinas cen-

trales ha habido un leve incremento respecto al 2024 por unas incidencias en las bombas de achique de las instalaciones. Se ha establecido como objetivo la definición de un nuevo indicador para medir y controlar el consumo de agua por empleado en las oficinas, para identificar nuevas desviaciones, si las hubiera.

Gestión de la Biodiversidad y Ecosistemas (E4)

La gestión de la biodiversidad y la protección de los ecosistemas ha jugado un papel muy importante en el 2025, por el inicio de la construcción de nuevos proyectos fotovoltaicos y los posibles impactos ambientales y medidas a acometer que eso conlleva. A continuación, se detallan 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 son cuestiones íntimamente ligadas. El desarrollo de energías renovables debe respetar y proteger la biodiversidad y sus ecosistemas.

De inicio y antes de la construcción de un proyecto, se realiza un análisis pormenorizado y una evaluación de los principales impactos ambientales sobre la biodiversidad y los ecosistemas para asegurar la viabilidad técnica y legal de los proyectos. De suma importancia son las medidas compensatorias que haya que realizar de acuerdo con los estudios de impacto ambiental y las 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 2025, las actividades de Prodiel, tanto de construcción, como de O&M, no se ejecutaron dentro de ningún emplazamiento que fuera considerado como zona sensible, desde el punto de vista de la protección de la biodiversidad. La única zona sensible afectada por nuestra actividad es una Reserva Nacional Agrícola cercana al Planta Fotovoltaica de Mogadouro en Portugal, donde Prodiel realiza el contrato de O&M y donde se cumple con el correspondiente Plan de vigilancia ambiental.

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 y operamos los proyectos solares son atribuibles a situaciones climáticas adversas fortuitas o por el no cumplimiento de las medidas y compromisos ambientales establecidas por las declaraciones de impacto ambiental o los propios planes de vigilancia ambiental.

Para evitar cualquier afección, a nivel de proyecto se implementa el Sistema de Gestión Ambiental, mediante un Plan de Medio Ambiente específico que permite controlar el cumplimiento de todos los condicionantes del proceso de evaluación de impacto ambiental.

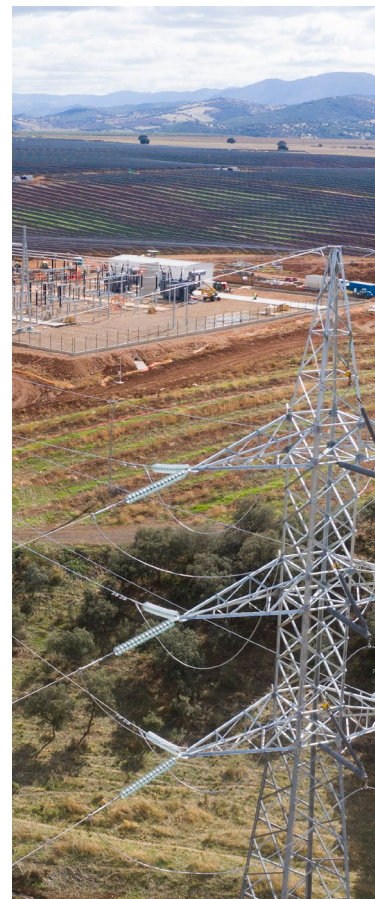
Los Planes de Medio Ambiente se implementan en todos los proyectos y contratos de O&M relevantes, como herramientas para identificar y minimizar los riesgos e impactos ambientales mediante un correcto control

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.
- Implantación de Planes de Medio Ambiente para cada proyecto y contrato de O&M relevante, para asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales afectados.
- Seguimiento periódico del cumplimiento de los permisos y compromisos ambientales por proyecto, por los Coordinadores de Medio Ambiente.
- Seguimiento periódico de las No Conformidades y Acciones Correctoras ambientales para asegurar la agilidad en el cierre y su no repetición.
- Reuniones periódicas de coordinación a nivel de proyecto.
- 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 2025 no se han ejecutado medidas compensatorias destacables, a excepción de las propias del Plan de Vigilancia ambiental del Proyecto Brazatortas, asociadas a la



protección del Piruétano, una especie de especial interés, que se encuentra dentro de la superficie del proyecto.

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 97% 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.*



➤ Cero sanciones ambientales.

En cuanto a incidencias negativas a destacar se encuentran dos circunstancias en el Proyecto de Brazatortas. La primera de ellas, el incendio fortuito ocurrido debido al uso de maquinaria en tareas de desbroce en época de riesgo alto de incendio. Aunque se disponía de la autorización para la realización de los trabajos y se disponía de todos los medios necesarios, se incendiaron 242 hectáreas de zona forestal y agrícola, incluyéndose alguna encinas y olivos. Tras este hecho, se incrementaron y reforzaron todos los medios de prevención y extinción de acuerdo con los ratios de IPP (Índice de propagación potencial) diarios establecidos por la Junta de Castilla La Mancha.

En segundo lugar, la eliminación puntual de varias especies de piruétanos catalogadas de especial interés, durante tareas de acondicionamiento del terreno, lo que conllevó al refuerzo de las inspecciones periódicas, y acciones de difusión y balizamiento.

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.

Los principales parámetros del 2025 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, solo de especial interés.
- 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)

Al igual que en el 2025, la economía circular y sus aspectos asociados siguen sin ser un aspecto relevante según el análisis de doble materialidad, aunque se haya iniciado durante el 2025 la actividad constructiva y ello es debido 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)

Durante este año 2025, se han generado residuos en pocas cantidades, los principales en el proyecto Brazatortas debido a las actividades del desbroce y residuos de embalaje de equipos. De forma muy reducida se han considerado algunos residuos en las actividades de O&M.

La metodología de gestión de los residuos ha sido de acuerdo a su Política de Gestión y Política de Sostenibilidad, priorizando las actividades de reutilización y de reciclaje.

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.

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% como en años anteriores.

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 apli-

cación, 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, esta ha sido nula, al no generarse salidas de residuos peligrosos en el 2025. No se han producido incidentes de tipo derrame o vertidos accidentales en las plantas que operamos.

Toda la información recopilada de los aspectos relacionados con la economía circular procede de las actividades de seguimiento y medición es consolidada a nivel de proyecto y área corporativa y se analiza de forma trimestral 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) ya que el consumo de dichos consumos aún no ha sido relevante en el proyecto de Brazatortas por el poco avance de las actividades. Si se reportará para el 2026.

Del resto de consumos, destaca el consumo de agua para las actividades de limpieza de paneles en los contratos de O&M. Dichos consumos han disminuido al tener menos plantas en O&M. En cuanto a los consumos de agua y papel de las oficinas, el papel disminuye por disminuir el número de personal, pero se produce un ligero incremento en el consumo del agua de las oficinas por una incidencia extraordinaria en las bombas de achique que hizo incrementar su consumo para su resolución. Aún así, el consumo global de agua ha

disminuido como ya ocurriera en el 2025.

Considerando los indicadores de desempeño del 2025, se han definido las siguientes metas e indicadores para el 2026 relacionadas con la gestión de residuos y consumos:

- 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.
- Disminuir el consumo de agua/persona en oficina en un 2%. Este indicador nos permite identificar cualquier incidencia extraordinaria que pudiera ocurrir, como las de las bombas de achique

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

INDICADOR (UNIDAD)	2024	2025	NOTAS
Residuos no peligrosos asimilables a urbanos (t)	0,7	0,5	
Residuos de construcción o industriales (t)	3	4	Leve incremento por el inicio de actividad en PFV Brazatortas
Residuos peligrosos (t)	0,1	0,0	
% Residuos de construcción o industriales de tipo cartón, plástico, madera y chatarra, reutilizados (1) o reciclados (2)	100%	100%	
Consumo de agua (m3)	1.407	1.131	
Consumo de hormigón (m3)	0	0	Consumos de PFV Brazatortas no relevantes para el reporte
Consumo de acero (t)	0	0	Consumos de PFV Brazatortas no relevantes para el reporte
Consumo de zahorra (m3)	0	0	Consumos de PFV Brazatortas no relevantes para el reporte
Consumo de papel (t)	0,2	0,2	

(1) 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.

(2) 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 trato y oportunidades y otros derechos laborales.

Respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS), el desempeño en el ámbito social de Prodiel y las próximas acciones para el 2026 están alineadas con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Estrategia (NEIS 2 SBM-2 y 3)

Durante el ejercicio 2025, el conservar el personal clave y mantener el know how de las personas que forman parte de Prodiel, ha sido la prioridad máxima del área de personas, para poder seguir desarrollando el modelo de negocio de Prodiel.

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, la Dirección General ha continuado informando a los empleados mediante diversas charlas vía streaming o presenciales, de la situación económica y organizativa de la empresa tras los distintos procesos llevados a cabo por la compañía para alcanzar los retos propuestos.

Desde un punto de vista conceptual, para entender la información que se reporta, se ha de indicar, que 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.

Al igual que en el 2024, en el análisis de doble materialidad realizado en el 2025 se identifica que las condiciones de trabajo de nuestros empleados son las cuestiones más relevantes sobre las que se pueden producir incidencias y riesgos negativos, principalmente 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)

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 mantiene y 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. Este convenio regula de forma homogénea las condiciones laborales y retributivas, de manera que no existen trabajadores fuera de su ámbito de aplicación.

Durante el 2025, se han implementado mejoras salariales adicionales asociadas a circunstancias específicas como reubicaciones geo-

gráficas o funcionales 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, se realizó un estudio de mercado, tomando como referencia empresas con una facturación similar, lo que ha permitido establecer y aplicar niveles salariales de acuerdo a 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, el 100% de la plantilla cuenta 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 de la vida personal y familiar.

En línea con el compromiso con la conciliación laboral, personal y familiar, la compañía mantiene una serie de medidas por procedimiento que garantizan la no discriminación entre hombres y mujeres, destacando las siguientes:

- Permisos por nacimiento, cuidado de menores, enfermedad grave de familiares, lactancia, reducción y adaptación de jornada, entre otros.

- Flexibilidad horaria. Mediante fichaje, permitiendo a los empleados elegir modular su entrada y salida dentro de una franja definida, y respetando el cómputo global de la jornada.
- 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 compañía, 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 principales directrices en materia de Seguridad y Salud. Esta política se complementa con la Política Stop Work donde se muestra el compromiso 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 2025, 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 2025, el equipo de Seguridad estuvo integrado por 6 personas (1 responsable, 2 coordinadores de seguridad, 2 técnicos de prevención y 1 administrativo para acreditaciones), considerando que el equipo se destinó a cubrir las actividades de construcción y operación y mantenimiento que agrupan un total de 170 trabajadores (100 de proyecto, 10 de O&M y 60 de oficinas).
- 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 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



PRODIE.

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;

Asimismo, se disponen de diferentes canales de comunicación con los empleados en materia de seguridad y salud, como son los buzones de sugerencias, el canal WhatsApp "Prodiel HS", el 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

Para Prodiel, el desarrollo de sus profesionales es fundamental para aumentar las capacidades, las competencias y la fidelidad del talento. Para ello Prodiel 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 se establece que el ámbito de aplicación incluye a todos los empleados de la empresa y se lleva a la práctica mediante el Plan de formación desarrollado en el 2025.

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.

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 planificadas en el Plan de formación, se ha realizado 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 forma-

tivos con universidades. Las principales incorporaciones durante el 2025 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

Prodiel promueve la igualdad de trato y de oportunidades, como así lo refrenda tanto en los principios de nuestro Código ético, como en nuestra política específica de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos aprobada en el 2024, y 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.

Además, Prodiel dispone de un Plan de Igualdad, donde se garantiza la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra actividad y en todos los procesos de acceso, selección y contratación; desarrollo profesional y promoción; formación; retribución; conciliación; etc., donde se respetan los principios de diversidad e inclusión social, la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral, evitando cualquier situación de acoso laboral o mobbing para fomentar un entorno y clima laboral adecuado.

Respecto a las personas con discapacidad,

Prodiel ha continuado apoyando el colectivo de personas con discapacidad. De esta forma se ha llegado al objetivo de inclusión social, con un 2% de la plantilla con alguna discapacidad, consiguiendo así dar cumplimiento a la Ley de Integración de las Personas con Discapacidad.

Derechos Humanos

A través de la Política de Sostenibilidad, 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 a nivel compañía es la adhesión al Pacto Global 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.

Y nuestro compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos a nivel de empleados se evidencia con la Política de Buenas Prácticas Laborales y Derechos Humanos, la cual se aplica a nivel interno, donde se evidencia el compromiso en el fomento del desarrollo personal, compromisos de salarios dignos, concesión de permisos de reducción de jornada por guarda legal, mecanismos de retribución flexible, etc.

Mecanismos de comunicación con los empleados

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

Numerosas actividades de comunicación y participación con los empleados se realizan durante el año que permiten obtener información relevante sobre las perspectivas del personal o sobre la existencia de incidencias negativas en el entorno de trabajo, a través del Responsable de comunicación. En caso de detectarse situaciones no positivas, son trasladadas 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 ético. En estos casos, el Comité de Gestión Ética se reúne para analizar y proponer las correspondientes acciones.

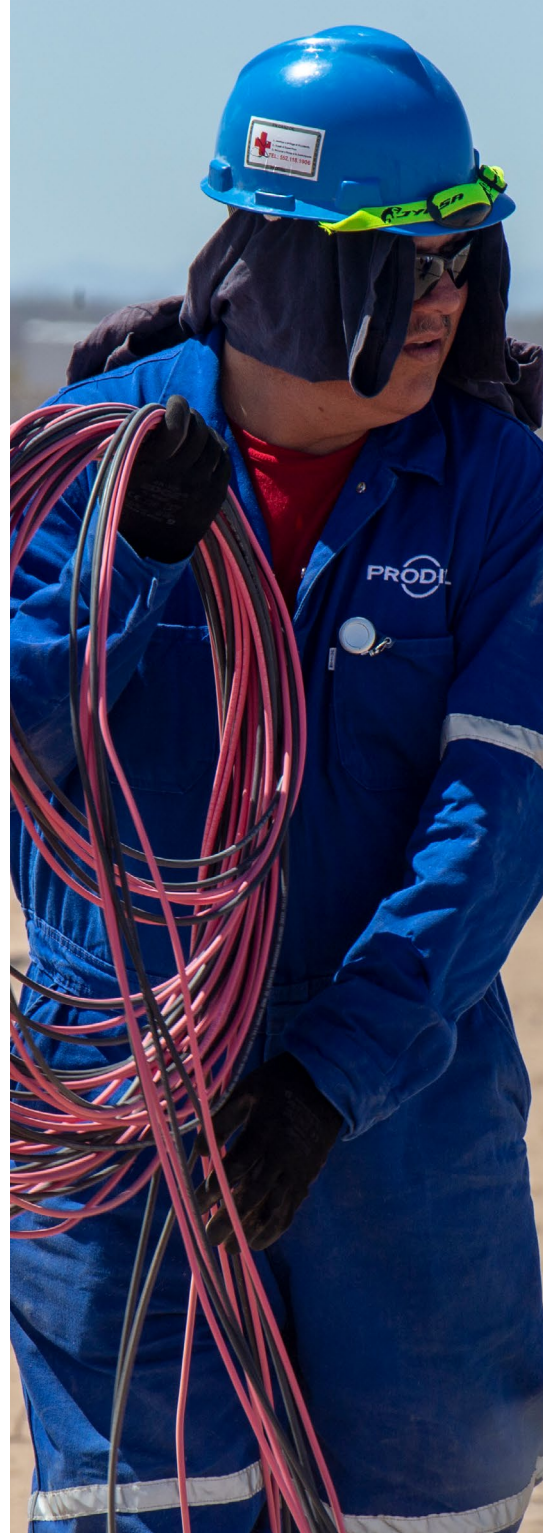
También está disposición de los empleados la web de Ideas, para lanzar todas aquellas sugerencias u observaciones que permitan mejorar los procesos o las instalaciones, así como los buzones de ideas que se disponen en las oficinas centrales, siendo gestionadas estas herramientas por el área de Calidad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

Acciones realizadas

En lo que respecto a Seguridad y Salud, durante 2025, al igual que en el año anterior, las actividades operativas se han concentrado las actividades de construcción del proyecto Brazatortas y en las actividades de operación y mantenimiento.

En el año 2025 no se han registrado accidentes, considerando un resultado muy positivo. Si bien, es real que el volumen de actividad ha



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

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
	2024	2025	
Near Miss	11	4	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 2025 se registran únicamente 4 Near Miss, que considerando el volumen de actividad se considera positivo y acorde a las incidencias ocurridas. Manteniendo la filosofía de registro como herramienta de prevención.
Stop Works	1	1	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. Se ha registrado 1 solo Stop Work durante el 2025, correspondiente a detención de actividades por condiciones climáticas adversas.
Safety Alert	2	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 2025, se han emitido 2 Safety Alert con la finalidad de difusión de accidentes ocurridos.

En lo que respecta a la formación, desarrollo y clima, las principales acciones desarrolladas en el 2025 han sido las siguientes:

- Desarrollo del Plan de Formación, enfocado principalmente en formación en idiomas a todo el personal de oficina y en formación necesaria para el personal de obra.
- Iniciativas orientadas a la motivación del equipo, la retención del talento y clima laboral, para crear un entorno laboral positivo. Todas estas iniciativas están integradas en los Planes de RSC de cada centro de trabajo.
- Consolidación de medidas de flexibilidad horaria que permiten la conciliación familiar y la mejora del clima laboral.
- Jornada de puertas abiertas, que brindó la oportunidad de acercar la vida laboral al ámbito familiar, permitiendo que los empleados compartieran su entorno de trabajo con sus seres queridos, fortaleciendo los vínculos entre la empresa y las familias.

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 2025 Prodiel ha realizado las siguientes acciones:

- Realización de los Comités de Gestión ética, donde se ha hecho seguimiento de posibles incidencias.
- Formación específica en gestión ética a toda la plantilla, donde se ha reforzado los principios del código ético, casos prácticos y se ha incidido en el Sistema de Información de denuncias.
- Se ha continuado con el desarrollo durante el 2025 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 canal ético para identificar posibles incumplimientos del código ético.
- Desarrollo de los Planes de RSC en lo que afecta a las cuestiones sociales, generando oportunidades en contextos locales.

Parámetros y metas (S1-6 al 17)

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 2024 y 2025.

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

	2024	2025
Hombres	76	71
Mujeres	28	30
	104	101

Nº total de asalariados que abandonan la compañía:

Año	Tasa de rotación voluntaria
2024	9,08 %
2025	12,28 %

Tras la mejora observada en ejercicios anteriores, el índice de rotación experimentó un aumento en 2025 hasta el 12,28%. Este comportamiento estuvo influido por las circunstancias de incertidumbre que rodean al plan de viabilidad de la compañía, que tuvieron un impacto temporal en la permanencia de parte de la plantilla.

El cálculo de la tasa de rotación se ha realizado considerando el número de personas que han causado baja voluntaria en la organización, ya sea por renuncia o por solicitud de excedencia a lo largo del año, en relación con la plantilla media del ejercicio.

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

A diferencia de los ejercicios anteriores, durante 2025 la empresa sí contó con personal no asalariado, en concreto 4 personas, correspondientes a estudiantes en régimen de prácticas curriculares y extracurriculares formalizadas mediante convenios de colaboración con centros educativos y universidades.

La participación de estas personas tuvo carácter formativo y temporal, desarrollándose bajo supervisión y acompañamiento de personal de la compañía, con el objetivo de favorecer su aprendizaje práctico y facilitar su acercamiento al entorno profesional y al sector de actividad de la empresa.



Asimismo, la organización garantiza que las condiciones asociadas a estas colaboraciones formativas se desarrollen de conformidad con la normativa aplicable y con los principios internos de igualdad de oportunidades, formación y desarrollo profesional.

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

Al igual que en el 2025, 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.

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.

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 (2024 y 2025) del Comité de Dirección:

» Hombres: 100%.

» Mujeres: 0%.

» Distribución por edad (2024 y 2025) del Comité de Dirección:

» 100% entre 35 y 50 años.

Se ha de indicar que, aunque no existen mujeres en el comité de dirección como tal, existen mujeres en posiciones directivas fuera del comité de dirección actual, como por ejemplo la directora de ingeniería y la Directora de RR-HHs, ambas posiciones dependen jerárquicamente de direcciones incluidas en el comité.

En el caso del área de personas, durante el ejercicio 2025, se ha reforzado especialmente su participación y nivel de responsabilidad en la gestión organizativa, adquiriendo un papel más relevante en el acompañamiento a la dirección y en la coordinación de actuaciones vinculadas al contexto interno de la compañía. Aunque esta función no se ha traducido formalmente en una incorporación al comité de dirección, sí ha supuesto una mayor visibilidad y peso operativo en la toma de decisiones y en la gestión diaria de la organización.

También se destaca, las posiciones inmediatamente inferiores al comité de dirección con presencia femenina significativa. Estas profesionales desempeñan funciones clave como responsables de áreas como Contabilidad y Tesorería.

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

Al igual que como ya hicimos en el informe anterior, y con el objetivo de garantizar la adecuación y competitividad de la política salarial, la empresa lleva a cabo anualmente un estudio comparativo entre las bandas salariales correspondientes a los principales puestos de trabajo de Prodiel y las bandas salariales de dichas posiciones en el mercado, tomando como referencia empresas del sector EPC renovable con un nivel de actividad y facturación similar, y garantizando en todo momento la confidencialidad de las personas evaluadas.

El análisis se centra, nuevamente, en la comparación entre los extremos mínimos de las bandas salariales, lo que permite identificar posibles desviaciones o diferencias relevantes respecto al mercado de referencia.

Tras el análisis realizado sobre las bandas salariales de los puestos seleccionados y su comparación con referencias salariales de mercado correspondientes a empresas de tamaño y actividad similar, puede concluirse que, en términos generales, la compañía mantiene un posicionamiento salarial alineado y competitivo respecto al mercado de referencia, situándose una parte significativa de las posiciones analizadas en niveles equivalentes o superiores a los habituales del sector.

Las principales diferencias identificadas se concentran en determinados perfiles técnicos y operativos vinculados a actividad de obra, debiendo tenerse en cuenta que el presente análisis contempla exclusivamente el salario base fijo, sin incorporar otros conceptos retributivos asociados a este tipo de posiciones, tales como dietas, guardias, horas extraordinarias u otros complementos variables que forman parte de la compensación total anual.

Año	Brecha media de salarios por encima de mercado
2024	18%
2025	20%

Atendiendo a lo anterior, puede afirmarse que la política retributiva de la compañía se encuentra adaptada a la realidad del sector y al contexto operativo de la organización, garantizando en todo caso el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación y manteniendo criterios de compensación coherentes con el mercado y con la estructura actual de la empresa.

Asimismo, la compañía continuará realizando un seguimiento periódico de la evolución salarial del sector con el objetivo de favorecer la sostenibilidad interna, la equidad retributiva y el mantenimiento de condiciones competitivas acordes con la evolución del mercado y de la propia organización, promoviendo una mejora continua de sus políticas de compensación y revisando aquellas diferencias que pudieran identificarse respecto a las referencias salariales del sector.

S1-11: Protección social

La totalidad 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 2024 y 2025, 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 el 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.

Durante el 2025 se incrementó la contratación de personal con alguna discapacidad, llegando al 2% según requisito legal, y mejorando el ratio obtenido en el 2024, donde hubo trimes-



tres que no se alcanzó el 2%, por lo que este aspecto se ha mejorado durante al año, como compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y no discriminación.

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 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, con el objetivo mínimo de alcanzar, al menos, 15 horas al año por empleado.

Los valores correspondientes en los ejercicios anteriores y este fueron:

Año	Promedio de horas de formación por empleado
2024	41,86
2025	32,83

Si bien durante este ejercicio se observa una reducción en el promedio de horas de formación con respecto al anterior, la compañía continúa manteniendo una apuesta firme por la formación interna y el desarrollo profesional de su plantilla como herramientas esenciales para la transmisión de conocimientos y el fortalecimiento de las capacidades internas.

La variación con respecto al 2024 responde principalmente a la optimización y reorganización de determinadas acciones formativas, especialmente en programas de formación en idiomas, donde se ha priorizado la participación de aquellas personas con mayor compromiso y continuidad en la asistencia. Asimismo, debe tenerse en cuenta la ligera reducción experimentada en la plantilla media durante el ejercicio.

A pesar de ello, la empresa mantiene niveles de formación significativamente superiores al mínimo establecido, consolidando la formación continua como un elemento clave para el desarrollo profesional, la transmisión del know-how interno y el fortalecimiento de la cultura corporativa.

S1-14: Parámetros de salud y seguridad

Evolución de la siniestralidad

Accidentabilidad (personal propio Prodiel)	Hombres		Mujeres		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Índice de frecuencia de accidentes (Nº 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

Accidentabilidad Prodiel + Subcontratistas	Hombres		Mujeres		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	22	0	457	0	42
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	0	0,66	0	27,4	0	1,9
Número de bajas por enfermedad profesional	0		0		0	

Durante 2025 se han registrado dos accidentes de subcontratistas en el proyecto Brazatortas, en ambos casos torceduras de tobillo ocurridas en desplazamientos a pie. Si bien, se han considerado lesiones leves y en ambos casos los trabajadores se han recuperado y reincorporados en sus puestos de trabajo sin limitaciones, las bajas han sido prolongadas en el tiempo (30 días en un caso y 60 días en el otro) por lo cual los indicadores de gravedad han resultado con valores altos más aún, en el caso del personal femenino, donde además de la duración de la baja se han trabajado muy pocas horas.

En 2025, no se han registrado enfermedades profesionales.

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

Así mismo, no se ha incluido en los indicadores una baja laboral de un trabajador de Prodiel, correspondiente a un dolor muscular que si bien fue considerado por la mutua no fue advertido en tiempo y forma internamente y no hay relación entre la lesión y el trabajo realizado (o al menos, no hay posibilidad de determinar si el mismo fue a consecuencia del trabajo o durante sus actividades particulares).

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, siendo la principal la flexibilidad que da Prodiel para llevar a cabo la jornada laboral y obtener las metas y objetivos propuestos.

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 o defunción, 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 2025, el porcentaje de personas asalariadas que efectivamente hicieron uso de permisos de conciliación familiar fue del 51,93%.

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 constatado al mantenerse en el 2025 la ausencia de excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, al igual que en los ejercicios anteriores, 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.

Dicho esto, la única categoría que no hemos incluido en el estudio son los directores que se han analizado en un punto anterior.

De esta forma, se han obtenido los siguientes resultados:

Categoría profesional	Brecha salarial 2024 (%)	Brecha salarial 2025 (%)
Ingenieros y titulados	-2,82%	-1,09%
Mandos intermedios y responsables	21,25%	26,06%
Total global	12,83%	14,70%

Se destaca que dentro de la categoría de mandos intermedios y responsables se incluyen posiciones específicas como Project Manager y Project Leader, que actualmente están ocupadas exclusivamente por hombres y la propia naturaleza de dichas posiciones implica:

- 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 y por ende no son equiparables a las posiciones de mandos intermedios cubiertos por mujeres.

Tras el análisis realizado de las posibles desigualdades justificadas, la empresa tiene plena conciencia de dichas desviaciones 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

Durante el 2025, y en años anteriores no se han producido incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos.

De la misma forma, no se han recibido comu-

nicaciones relativas a situaciones de 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 han propuesto las siguientes acciones para el año 2026:

- Garantizar el acceso equitativo a puestos de mayor responsabilidad al sexo femenino desde una perspectiva de igualdad.
- Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% sobre contrataciones de personal con discapacidad durante el ejercicio 2026.
- Mantener la correcta evolución de los Indicadores de Accidentabilidad, alcanzando un Índice de Gravedad $< 1,5$ de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas.
- Garantizar la comunicación fluida con todos los empleados respecto a la situación económica de la compañía, buscando siempre la mayor transparencia y bienestar del empleado.
- 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.





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

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 de Prodiel es claro, una vez que los subcontratistas y proveedores son homologados satisfactoriamente, los considera como propios para alinearlos en todas las políticas de la compañía, ya que los trabajadores de la cadena de valor constituyen un grupo clave para Prodiel.

Mediante el proceso de homologación se identifican las posibles, incidencias, riesgos y oportunidades de las subcontratas y proveedores. Este proceso se realiza mediante el Procedimiento Operativo de Homologación y Evaluación de Proveedores y Subcontratistas, aplicable a todos los proveedores y subcontratistas del Grupo.

Este procedimiento establece los aspectos técnicos, financieros, legales y de sostenibilidad mínimos exigibles, 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, y Sostenibilidad. 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

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, ya que a día de hoy las zonas son España y Portugal.

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 que siempre que sea posible, realizar compras 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 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.

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.

Desde un punto de vista práctico, 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, donde se les explica los requisitos HSEQ y demás aspectos de sostenibilidad como el Código ético.

Asimismo todos los subcontratistas se adhieren a los Planes de Medio Ambiente y de Seguridad y Salud de los proyectos y contratos, con objeto de comprometerse a cumplir con todas las medidas de prevención de riesgos laborales y ambientales definidas.

Como incidencias a destacar durante el 2025 relacionadas con los subcontratistas, se encuentra el incendio provocado de forma fortuita por un subcontratista en labores de desbroce en el Proyecto de Brazatortas, incendio ya mencionado anteriormente.

El canal ético sirve de vía de comunicación para trasladar cualquier incidencia negativa o incumplimiento del código ético a Prodiel por

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.

parte del subcontratista o proveedor.

Desde los proyectos y contratos, en caso de incumplimientos HSEQ por parte de los Subcontratistas o proveedores se aplica el Procedimiento de Gestión de No Conformidades, Ideas y Lecciones Aprendidas.

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.

Como resultado del desempeño de los subcontratistas, anualmente se realiza una evaluación de proveedores y subcontratistas en consideración de las No Conformidades 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 vetos o auditorías a proveedores para solicitar planes de mejora en sus procesos productivos que permitan corregir las desviaciones identificadas.

Durante el 2025 no ha sido necesario la realización de ninguna auditoría externa a proveedores o fabricantes de ningún tipo.

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

- 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.
- Implantación de los Planes de Seguridad

y Salud y de Gestión Ambiental en los correspondientes contratos y la adhesión de los subcontratistas.

- Funcionamiento 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 subcontratistas.
- Homologación a los nuevos subcontratistas, mediante el Cuestionario de Homologación de Proveedores y Subcontratistas
- Reuniones de coordinación periódicas en los proyectos donde se analizan los principales aspectos de HSEQ



Metas (S2-5)

Para el ejercicio 2026 se han definido las siguientes metas:

- 100% de los proveedores y subcontratistas Homologados
- 100% proveedores y subcontratistas significativos firman el Código ético
- Implantación de Comités de Calidad y Medio Ambiente en obra, para un mejor seguimiento del cumplimiento de los requisitos HSEQ en proyecto
- Acciones encaminadas a mantener índices de accidentabilidad de los subcontratistas en los siguientes niveles; Índice de Frecuencia < 4,5 e Índice Gravedad =< 1,5.
- N° denuncias externas tramitadas en el Comité de Gestión ética < 2

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 acuerdo con la Directiva CSRD, se ha de decir que la actividad de Prodiel, no conlleva ningún impacto potencial en los derechos económicos, sociales y culturales, en los derechos civiles y políticos y en los derechos de los pueblos indígenas, pues nuestra actividad no se desarrolla en zonas relacionadas con ellos.

Para Prodiel las Comunidades locales son una prioridad. Nuestra actividad debe mejorar el desarrollo local de dichas Comunidades, para ello se definen Planes de Responsabilidad Social Corporativa allá donde vamos. Además dichos planes son fruto de la recopilación de las opiniones, necesidades e intereses de dichas Comunidades.

Para garantizar una correcta definición del Plan de RSC, en cada proyecto se realiza una evaluación social para la ejecución de los nuevos 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, no se identifican afecciones negativas a las comunidades locales, a excepción de las afecciones producidas en el incendio de Brazatortas a vecinos cercanos al proyecto, aunque a fecha de presentación de este informe la vegetación se ha recuperado en más de un 90%, debido a las intensas lluvias del 2025.

Entre las afecciones positivas más relevantes se encuentran el desarrollo de empleo local y económico de la zona, y el 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 las Comunidades Locales y el de fomentar el respeto de los derechos humanos y laborales entre nuestros colaboradores, con objeto de mitigar los riesgos a una no integración de nuestra actividad en el contexto local donde se desarrollan los proyectos.

Entre las principales acciones y mecanismos que nos permiten cumplir con los principios de la política de sostenibilidad relacionados con nuestras Comunidades locales, se encuentran los siguientes:

- Desarrollo de Planes de RSC orientados a realizar actividades en sinergia con las comunidades locales;
- Actualización y difusión del Código Ético, cuya finalidad es poner en práctica los valores y principios del buen gobierno que contribuyan a un comportamiento ético y responsable en todas las relaciones laborales, comerciales y profesionales de las personas que conforman la compañía;
- Disposición del canal ético a las comunidades locales para comunicar cualquier posible irregularidad o incumplimiento;
- Adhesión Pacto Global de los Derechos Humanos de la ONU, como en años anteriores. 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 en las distintas actividades englobadas en los Planes de RSC de los centros de trabajo de los proyectos y contratos y de las oficinas de Sevilla. Se destacan las siguientes actividades en el 2025:

- Apoyo a las comunidades locales mediante la creación de empleo local, contratando a personal en los contratos de O&M y de EPC (Ej. Brazatortas).
- Acuerdos de colaboración con proveedores locales, principalmente pequeño comercio de ferretería y servicios básicos en las poblaciones donde operamos.
- Sostenibilidad ambiental. Uso de rebaños de ovejas para controlar el crecimiento de vegetación en plantas fotovoltaicas (Ej. Contratos de O&M de EPG).



- Campañas formativas a los empleados de Prodiel y subcontratistas sobre condiciones de seguridad y salud. Accidentes y Riesgo eléctrico.



- Voluntariado en comedor Social de la Orden de San Juan de Dios en Sevilla.
- Visitas a nuestras plantas de Comunidades locales, acercando nuestro sector al entorno que nos rodea y mostrando el funcionamiento de dichas instalaciones.



- Campaña de donación de sangre.



- Jornadas deportivas de diferente índole entre empleados de Prodiel; baloncesto, pádel, fútbol 7, etc.... promoviendo el trabajo en equipo, la actividad deportiva y los hábitos saludables.

- Actividades de concienciación ambiental.
- Actividades de motivación de empleados y conciliación familiar realizando una jornada de puertas abiertas a las familias en las oficinas de Sevilla.



- Ayudas a familias con personal con discapacidad mediante el desarrollo del Plan Familia en colaboración con la fundación Adecco.



- Acciones formativas a los empleados de Prodiel relacionados con una correcta gestión ética en los entornos laborales.
- Cooperación con las entidades locales en actividades sociales.

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 2026, además de disponer de Planes de RSC en todos los centros de trabajo, la principal novedad es el establecimiento de un indicador de seguimiento del cumplimiento de los Planes de RSC, de tal manera que los mismos se cumplan en más de un 70% a finalizar el año en cada uno de los centros de trabajo.

Con este propósito nos aseguramos de un correcto seguimiento e implantación de las medidas que se definen con objeto de crear verdaderas sinergias y valor sostenible con los colectivos afectados.

A photograph of three business professionals in an office setting. In the foreground, a young 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

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

Como parte del modelo de gestión basado en la ética empresarial, Prodiel tiene el firme compromiso de apostar por un comportamiento responsable en toda la cadena valor de la compañía, siendo la integridad, la honestidad y el comportamiento ético premisas fundamentales en dicho comportamiento por parte de todas las partes interesadas, principalmente empleados y directivos, clientes y sus proveedores.

Desde Prodiel rechazamos de forma categórica cualquier tipo de corrupción, soborno o prácticas contrarias a la ley, siendo estos los principales riesgos de nuestro negocio. Con objeto de reafirmar nuestro compromiso en esta materia no solo mantenemos vigentes nuestro Código Ético y el Código Ético de Proveedores, sino que impartimos formación específica en este sentido de forma periódica, para asegurar y concienciar que todas nuestras actividades se desarrollan acorde a un modelo de gestión basado en la ética empresarial.

El Comité de Gestión ética, lidera la gestión ética de la compañía, la cual está regulada por el procedimiento operativo de gestión ética, donde se establece el funcionamiento, composición y funciones del Comité y del Sistema de información de denuncias y las funciones del mismo.

Entre las principales funciones del Comité destacan las siguientes:

- Promover y difundir el código ético y políticas relacionadas con objeto de asegurar y sensibilizar para crear un buen clima laboral.

- 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.

El no actuar de acuerdo al código ético o no seguir el modelo de negocio basado en la 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 operativo 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. Durante el 2025 fue revisado para modificar su alcance y ampliarlo a las nuevas Sociedades del grupo que les aplicaba, como Prodiel Energy Corporate. Se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo.



- La Política de Cumplimiento Normativo, establece los objetivos para operar en un modelo de gestión basado en el cumplimiento normativo y en la Ética empresarial.
- La Política Anticorrupción, 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 2025 no se han realizado contribuciones monetarias a asociaciones y organizaciones sectoriales.
- 4El 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 relacionadas con infracciones del código ético. Los responsables del Sistema de denuncias son comunicados internamente a la organización y externamente a la Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción de la Junta de Andalucía;
- Protocolo contra el Acoso Laboral, integrada en el procedimiento de gestión ética, establece los pasos 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 el 2025 se han reforzado las comunicaciones internas relativas al uso del canal ético, para facilitar la denuncia de cualquier infracción del código ético;

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

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.

El balance de la gestión ética del año 2025 ha sido el siguiente:

- Revisión del PO-ESG-01 "Gestión ética" y Código ético de Prodiel, de acuerdo a las nuevas Sociedades de aplicación y comunicación de concienciación sobre las nuevas actualizaciones documentales,
- Designación y comunicación de los nuevos responsables del Sistema de información de denuncias para Prodiel Energy Corporate y Prodiel Energy España,
- Comunicación interna sobre las novedades de las herramientas de gestión ética,
- Realización de dos comités de Gestión ética en el 2025, donde se ha realizado seguimiento de todos los aspectos relevantes, entre ellos el sistema de compliance y el funcionamiento del canal de denuncias,
- No se han recibido denuncias ni se han

abierto expedientes de investigación por incumplimientos relativos a vulneraciones de Derechos Humanos ni del código ético, ni por algún otro canal existente,

➤ Se impartió formación específica de gestión ética a todas las Sociedades del grupo, especialmente a Prodiel Energy España y Prodiel Energy Corporate, haciendo hincapié en el código ético, canales de denuncia, casos prácticos y Sistema de información de denuncias,

➤ Se notificó a la Oficina antifraude de la Junta de Andalucía, los cambios de responsable del sistema de información de Prodiel Energy España y Prodiel Energy Corporate,

➤ Concluyéndose un cumplimiento del 100% del código ético.

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

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

El desempeño de los proveedores y subcontratistas es evaluado anualmente, donde se identifican aquellos que hayan tenido un desempeño no conforme en todo tipo de aspectos, incluyéndose la sostenibilidad. 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 Ético de Proveedores se mantiene intacto desde 2023, donde se 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:

- 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.
- 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.

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. Su gestión y mantenimiento, corresponde exclusivamente al Comité de Gestión Ética, y forma parte del Sistema de información de denuncias. Durante el 2025 no se han recibido ningún tipo de denuncias relativa al Código ético. El Canal Ético es accesible desde la página web corporativa, así como a través de la dirección de correo electrónico canaletico@prodiel.com. 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 exclusiva 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.

Parámetros y metas

Casos de corrupción o soborno (G1-4)

Durante el año 2025 no se han detectado ni notificado casos de corrupción o soborno,

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

Al igual que en el 2024, durante el 2025 Prodiel no ha ejercido 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)

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

IEIS	Nº DE REQUISITO DE DIVULGACIÓN	DESCRIPCIÓN NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (NEIS)	PÁGINA
INFORMACIÓN GENERAL			
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
INFORMACIÓN AMBIENTAL			
		Cambio Climático	26
	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	26
	NEIS 2 SBM-3	Incidenias, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y modelo de negocio	26
E1	NEIS 2 IRO-1	Procesos para evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima	26
	E1-2	Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	26
	E1-3	Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	26
	E1-4	Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	27
	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	Incidenias, 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
E5		Economía circular	33
	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	34
	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
		INFORMACIÓN SOCIAL	
		Personal Propio	37
	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	38
	S1-6	Características de los asalariados de la empresa	46
	S1-7	Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	46
S1	S1-8	Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	46
	S1-9	Parámetros de diversidad	46
	S1-10	Salarios adecuados	46
	S1-11	Protección social	46
	S1-12	Personas con discapacidad	46
	S1-13	Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	46
	S1-14	Parámetros de salud y seguridad	46
	S1-15	Parámetros de conciliación laboral	46
	S1-16	Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)	46
	S1-17	Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	46
		Trabajadores de la cadena de valor	58
	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	59
S2	S2-2	Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	59
	S2-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	59
	S2-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias sobre los trabajadores de la cadena de valor	59
	S2-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas y el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos	63
		Colectivos afectados	62
	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	62
S3	S3-2	Procesos para colaborar con los colectivos afectados en materia de incidencias	62
	S3-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los colectivos afectados expresen sus inquietudes	62
	S3-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias sobre los colectivos afectados	62
	S3-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas y el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos	65

Información de Gobernanza

IEIS	Nº DE REQUISITO DE DIVULGACIÓN	DESCRIPCIÓN NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (NEIS)	PÁGINA
INFORMACIÓN DE GOBERNANZA			
		Conducta empresarial	67
	NEIS 2 IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	67
	G1-1	Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial	68
	G1-2	Gestión de las relaciones con los proveedores	69
G1	G1-3	Prevención y detección de la corrupción y el soborno	70
	G1-4	Casos confirmados de corrupción o soborno	72
	G1-5	Influencia política y actividades de los grupos de presión	72
	G1-6	Prácticas de pago	72



[energía en posi+ivo]

www.prodiel.com