



## **1. Informació general**

Pàg. 02



## **2. Societat**

Pàg. 16

## **4. Conducta empresarial**

Pàg. 74



## **5. Sobre aquest informe**

Pàg. 80



### **3. Medi ambient**

Pàg. 52



### **6. Annex I**

Pàg. 84



### **7. Annex II**

Pàg. 98



# 1. Informació general

## 1.1 Grup Estabanell<sup>1</sup>

Fa 125 anys, a partir de la matriu del grup tal com la coneixem avui, vam emprendre una missió compartida: portar el progrés a un territori encara per il·luminar.



Estabanell y Pahisa, SA és la societat dominant i es configura com un grup empresarial (d'ara endavant, "el Grup", "Grup Estabanell" o "Estabanell") integrat en tota la cadena de valor de l'energia, que abasta activitats com el desenvolupament de projectes renovables, enginyeria i construcció, operació i manteniment, generació d'energia d'origen renovable, distribució d'electricitat, optimització i digitalització de xarxes elèctriques i comercialització d'energia 100 % renovable a usuaris finals, així com solucions orientades a les telecomunicacions i a la millora de l'eficiència energètica en empreses, institucions i clients particulars.

Tot això, acompanyant els nostres clients en el seu dia a dia amb solucions accessibles, àgils i adaptades a les seves necessitats reals, facilitant l'accés a l'energia i contribuint al seu benestar i desenvolupament.

### Generació d'energia 100 % renovable

El 2025, Estabanell disposa d'una capacitat de generació elèctrica renovable en propietat de 8,9 MW, el 57 % dels quals corresponen a tecnologia fotovoltaica i el 43 % restant, a tecnologia hidroelèctrica, totes ubicades en territori nacional. Amb aquesta cartera d'actius de generació ha estat capaç de generar 17,8 GWh.

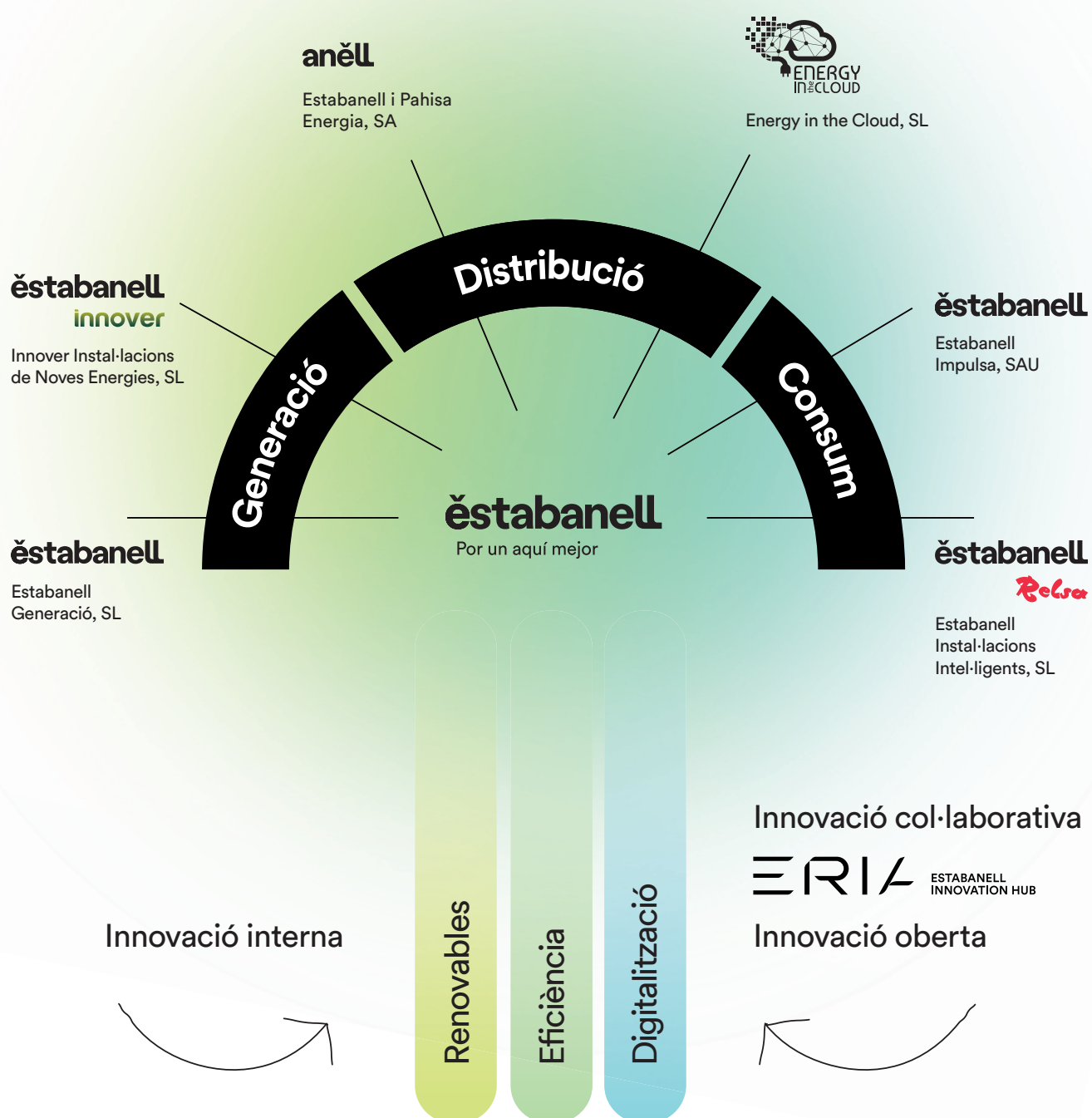
En total, la nostra filial Estabanell Generació, SLU (d'ara endavant, "Estabanell Generació") compta

amb diversos projectes en fase de tramitació, incloent-hi tecnologies de generació renovable que fins ara no formaven part de la seva cartera d'actius, com l'energia eòlica.

En el tancament d'exercici, la facturació del Grup Estabanell vinculada amb la generació d'energia 100 % renovable, tant en el negoci d'explotació com de serveis de manteniment i enginyeria, va superar els 7 M€ i es consolida com un motor estratègic de la companyia.

<sup>1</sup> L'abast, el perímetre i els criteris d'elaboració d'aquest Estat d'informació no financera es detallen a l'apartat 5. Sobre aquest informe.

## Descarbonització del territori





## Solar fotovoltaica

L'any 2025 ha finalitzat la construcció de cinc plantes fotovoltaiques addicionals, que sumaran 15 MW de potència instal·lada, i s'ha iniciat la construcció de quatre parcs nous que incrementaran la potència en 24 MW. D'aquesta manera, es preveu assolir una capacitat fotovoltaica total de 51 MWp en funcionament a partir de mitjans del 2027, multiplicant per deu la capacitat actual de la cartera d'actius de generació solar fotovoltaica.

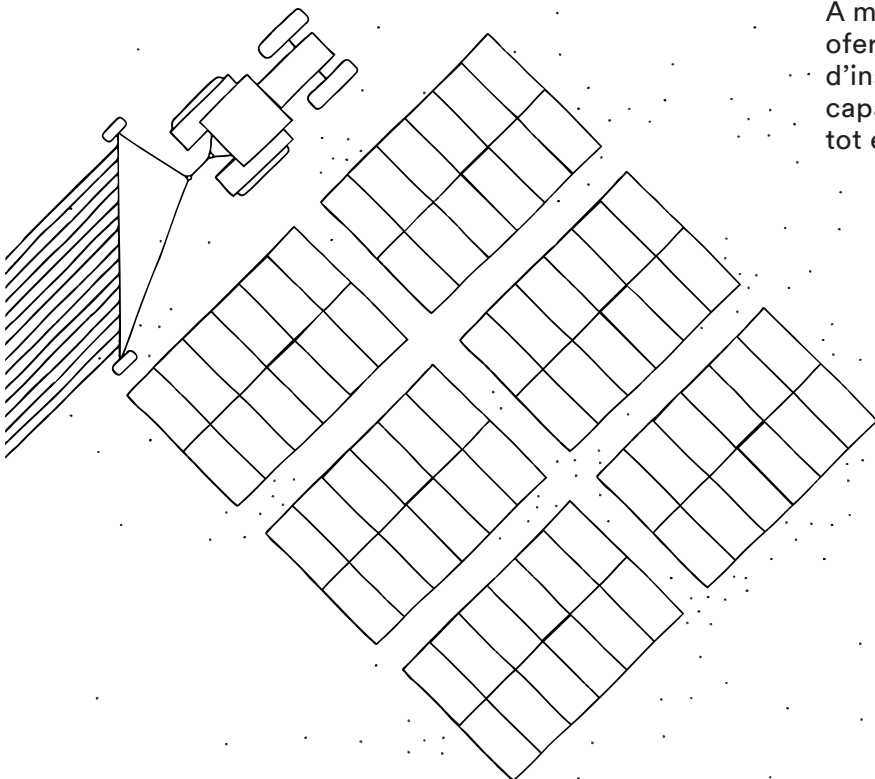
El 2023 Estabanell va posar en funcionament la seva primera planta solar fotovoltaica, ubicada a Caravaca de la Cruz (Múrcia). Amb una potència instal·lada de 5,06 MWp, és capaç de generar més d'11.000 MWh anualment, l'equivalent al consum anual de 3.700 llars.

## Enginyeria i construcció

Innover, Instalaciones de Nuevas Energías, SL (d'ara endavant, "Innover") és la filial del Grup especialitzada en l'enginyeria, el desenvolupament, l'execució i el manteniment de projectes de generació renovable, amb un enfocament especial en els parcs fotovoltaics. La seva activitat engloba tant el desenvolupament d'actius propis del Grup com la prestació de serveis d'enginyeria i construcció per a clients externs, i es posiciona com un actor especialitzat en tota la cadena de valor del projecte fotovoltaic.

En el tancament del 2025, la companyia ha executat, durant l'exercici, una cartera de parcs fotovoltaics amb una potència instal·lada superior als 13 MWp, la producció anual estimada dels quals supera els 20 GWh. Aquesta activitat contribueix al desplegament de nova capacitat renovable en el territori, tant dins del mateix Grup com per a tercers, i reforça el posicionament d'Estabanell Innover com a referent tècnic en el desenvolupament d'infraestructures energètiques vinculades a la transició energètica.

A més de l'execució de projectes nous, Innover ofereix serveis d'operació i manteniment d'instal·lacions fotovoltaiques, i aporta capacitats tècniques especialitzades al llarg de tot el cicle de vida dels actius.

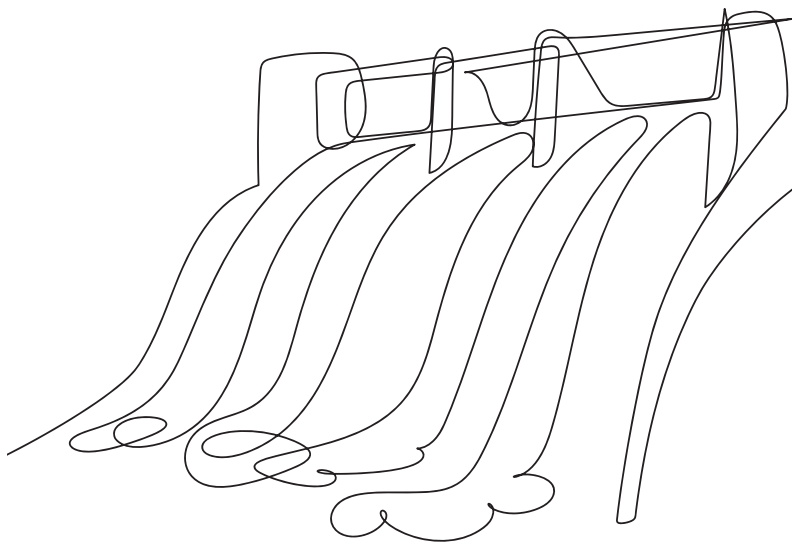
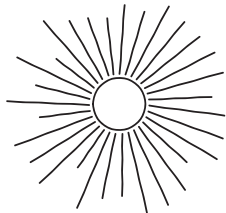






## Hidroelèctrica

Durant l'any 2025, la generació total a partir d'aquesta font d'energia renovable és de 9,7 GWh. Estabanell va impulsar al llarg del segle XX l'electrificació de la indústria mitjançant energia renovable. Gestionem sis centrals hidroelèctriques petites al riu Ter, algunes d'elles, com la de Cal Mariner, a Sant Pau de Segúries, tenen més de cent anys. Totes funcionen mitjançant la captació d'aigua superficial en moviment a través d'un canal de derivació, evitant en gran mesura els impactes negatius que provoquen altres tipus d'instal·lacions que requereixen grans preses de contenció. El Grup compta amb una capacitat de generació hidroelèctrica de 3,84 MW.



## Distribució d'electricitat

Estabanell y Pahisa Energía, SAU (d'ara endavant, "Anell"), filial del Grup Estabanell, disposa d'una xarxa de distribució d'electricitat pròpia. El 2025 aquesta xarxa ha augmentat fins als 1.578 km (1.574 km a 31 de desembre de 2024) entre línies d'alta, mitjana i baixa tensió. Anell compta amb més de 60.000 punts de subministrament actius, 800 centres de transformació i diverses subestacions connectades a la Red Eléctrica Española, una particularitat poc comuna en empreses de distribució d'aquesta mida que proporciona més estabilitat i resiliència a la xarxa, així com més seguretat en la continuïtat del subministrament als usuaris finals.

## Solucions integrals de descarbonització i transició energètica per a clients i territori

### Venda d'energia amb garantia d'origen renovable

Estabanell es posiciona, a través de la seva filial de comercialització Estabanell Impulsa, SAU (d'ara endavant, "Estabanell Impulsa"), com un actor clau en la transició energètica de la nació. En el tancament del 2025, el 99,8 % de

**Al tancament de 2025, el 99,8% de la nostra cartera de clients es concentra a Catalunya, reflectint el nostre arrelament històric**

la seva cartera de clients es concentra a Catalunya, fet que reflecteix l'arrelament històric del Grup en aquest territori.

Estabanell Impulsa és la filial del Grup dedicada a la comercialització

d'electricitat amb Garantia d'Origen 100 % renovable a usuaris finals. Durant l'any 2025, s'ha evitat l'equivalent a 67.366 tCO<sub>2</sub> eq gràcies a aquesta venda d'energia i, des de l'any 2017, ja s'acumulen més de 719.611 tCO<sub>2</sub> eq evitades.

## Eficiència energètica

Estabanell Instal·lacions Intel·ligents, SL (anteriorment denominada “August Serra Ferrer, SL” i d’ara endavant, “RELSA”) és la filial del Grup Estabanell especialitzada en solucions d’eficiència energètica. La seva activitat permet acompanyar empreses i institucions en l’optimització de les instal·lacions, la reducció del consum energètic i la substitució progressiva de tecnologies més intensives en carboni.

En coherència amb el Pla estratègic 2026-2030, aprovat durant l’exercici, RELSA ha avançat en el seu propi procés de descarbonització com a element clau per alinear la seva activitat interna amb el seu posicionament en el mercat de l’eficiència energètica.

### Acompanyem la descarbonització d’empreses, institucions i particulars

Durant l’any 2025, la companyia ha renovat instal·lacions tèrmiques mitjançant la substitució d’equipaments de gas per sistemes elèctrics d’alta eficiència, amb

una potència total de 900 kW tèrmics. Aquesta actuació permet assolir un estalvi energètic anual estimat de 600.000 kWh tèrmics i una reducció de més de 100 tCO<sub>2</sub> eq. A més, el projecte ha estat retribuït mitjançant el sistema de certificats d’estalvi energètic (CAE), amb l’obtenció de 550 CAE, fet que reforça la viabilitat econòmica de les actuacions d’eficiència energètica.

Dins l’àmbit de l’eficiència energètica del Grup també s’integra ATSA / Control Solutions, filial vinculada a RELSA i especialitzada en sistemes de mesura, regulació i control de l’eficiència energètica en edificis.

Aquestes activitats reforcen el posicionament del Grup com a proveïdor de solucions orientades a la reducció del consum energètic, l’electrificació eficient i la millora de l’acompliment ambiental dels seus clients.

## Solucions per a l’electrificació del transport rodat

El Grup Estabanell acompanya l’electrificació del transport mitjançant la instal·lació de punts de recàrrega per a vehicles elèctrics, tant per a clients particulars com per a empreses. Aquesta activitat complementa l’oferta energètica del Grup i contribueix al desplegament d’infraestructures necessàries per avançar cap a una mobilitat amb menys emissions.

## Autoconsum d’energia

Estabanell ofereix solucions d’autoconsum fotovoltaic adreçades a empreses, institucions i clients particulars, i així contribueix a reduir la dependència del mercat elèctric, millorar l’eficiència energètica i disminuir les emissions associades al consum d’energia.

Aquestes solucions permeten als clients generar una part de l’electricitat que consumeixen, redueixen la seva exposició a la volatilitat dels preus energètics i reforcen la seva competitivitat i resiliència. En el cas del segment industrial, l’autoconsum continua sent una eina rellevant per avançar en la descarbonització dels processos productius i en l’optimització dels costos energètics.

Durant l’any 2025, el mercat de l’autoconsum ha entrat en una fase d’ajustament, en línia amb l’evolució observada a escala estatal. Aquesta situació ha tingut un impacte especialment visible en el segment industrial, on el volum d’instal·lacions executades pel Grup s’ha reduït respecte de l’exercici anterior, aproximadament un 29 %.

Malgrat aquesta reducció conjuntural, l’autoconsum continua formant part de la proposta de valor del Grup Estabanell, com una solució clau per acompanyar els seus clients en la transició energètica i en la reducció de la petjada de carboni. El 2025, la facturació associada a la venda de productes i serveis relacionats amb l’autoconsum industrial i residencial va representar, a escala de Grup, 5.995.789 €, prop del 7,1 % de la facturació anual total.



## Telecomunicacions

L'activitat de telecomunicacions complementa el model energètic del Grup Estabanell i reforça el seu vincle amb el territori. El 2015, després de més de cent anys vinculada al subministrament d'energia, la companyia va iniciar el desplegament de fibra òptica a la majoria dels municipis en què operava, va facilitar l'accés a connectivitat d'alta capacitat a llars i empreses que fins aleshores no disposaven d'aquesta tecnologia.

Durant l'any 2025 s'ha mantingut el creixement dels serveis de telecomunicacions, especialment en fibra òptica i telefonia mòbil. Aquesta evolució s'ha basat en una estratègia centrada en la cartera de clients existent i en el territori natural d'actuació del Grup, on la penetració històrica més limitada d'aquests serveis continua oferint marge de creixement.

D'aquesta manera, es reforça l'estratègia de diversificació del Grup i es consolida

l'activitat de telecomunicacions com una línia complementària al negoci energètic, i contribueix a ampliar la relació amb els clients i a oferir serveis essencials per a la digitalització del territori.

## Estabanell Innovation Hub

ERIA és el nostre vehicle de *Corporate Venturing*, llançat l'any 2024, per fomentar la innovació i la col·laboració amb l'ecosistema emprenedor, tant nacional com internacional, en els sectors de l'energia, les telecomunicacions i les llars intel·ligents.

La seva missió és liderar i promoure iniciatives que connectin Estabanell amb empreses disruptives i fomentar una cultura d'adaptació contínua i innovadora, amb l'objectiu final de millorar la vida de les persones.

## Els valors del Grup Estabanell

### Experiència

---

Som el resultat de més de 100 anys de talent acumulat. D'una professionalitat i una responsabilitat que marquen els nostres serveis i la nostra bona feina.

### Compromís

---

Pocs valors són tan sòlids com el nostre compromís amb les persones, amb la societat, amb el territori i amb el medi ambient.

### Transparència

---

Només entenem una manera de relacionar-nos amb tu: amb honestedat.

### Acompanyament

---

Som accessibles. Volem que comunicar-se amb nosaltres sigui fàcil.

### Emprenedoria

---

Vam ser pioners en portar l'energia i apropar les telecomunicacions a la ciutadania. I continuarem sent pioners sempre que calgui per millorar el benestar de la societat.

## El nostre model d'energia per al canvi

### Descentralització

---

Gestionem plantes de generació d'energia petites i mitjanes, distribuïdes pel territori i situades a prop dels punts de consum.

### Descarbonització

---

Creiem en un model energètic descarbonitzat i compromès amb el planeta, basat en l'ús d'energia renovable i respectuosa amb el medi ambient.

### Impuls de la sostenibilitat

---

El futur de l'energia demana complementar l'autoconsum amb petites plantes de generació d'energia renovable i impulsar un consum més eficient, basat en la gestió de les dades a través de la digitalització.



## 1.2 Model de governança

L'exercici 2025 ha representat un punt d'inflexió en l'evolució del model de governança del Grup Estabanell. No es tracta de mantenir el que ja existia, sinó de desenvolupar de manera estructurada un model de governança més robust, més tècnic i preparat per acompanyar el creixement i la complexitat creixent del Grup. Les iniciatives impulsades durant l'exercici afecten els tres pilars fonamentals del bon govern: l'estructura de l'òrgan d'administració, els sistemes de control intern i gestió de riscos, i el marc de compliment normatiu.

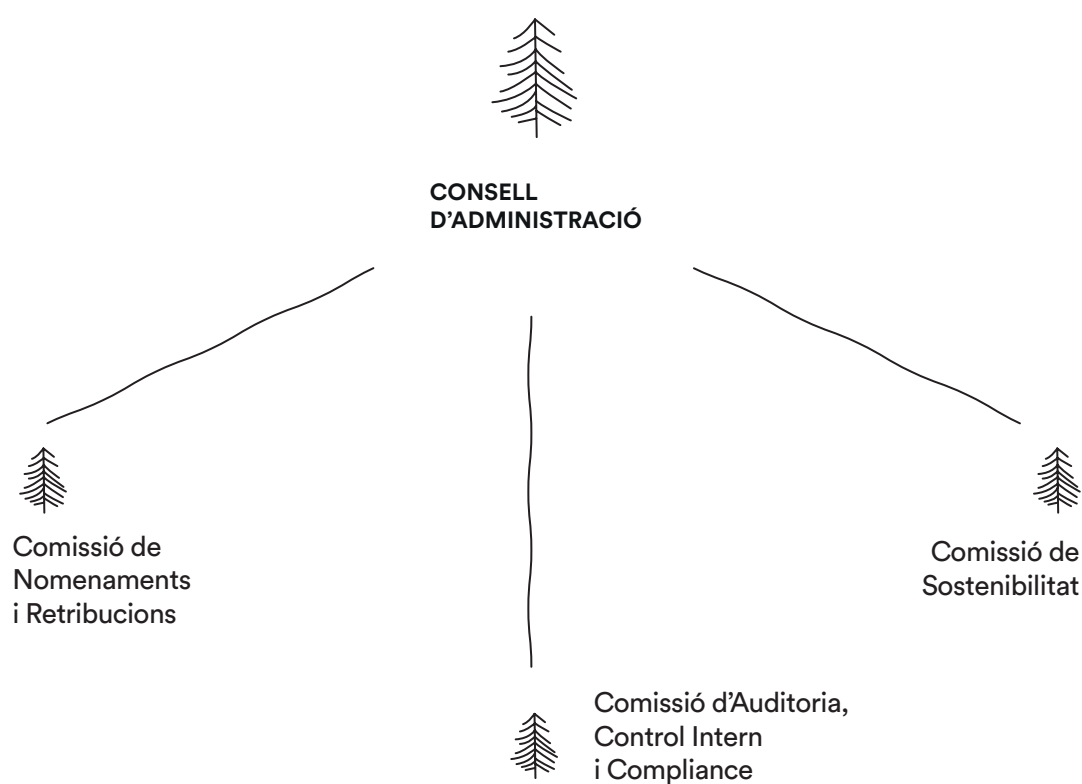
### Enfortiment del Consell d'Administració

El 2025 s'ha incorporat al Consell d'Administració un nou conseller independent, amb un perfil expert en comptabilitat, auditoria i finances. Aquesta incorporació respon a una decisió deliberada de dotar el principal òrgan de govern del Grup de més profunditat tècnica en les matèries financeres que, atesa l'evolució del negoci, requereixen una supervisió cada vegada més especialitzada.

Paral·lelament, s'han constituït tres comissions delegades del Consell que estructuraven formalment la supervisió d'àmbits que fins ara es gestionaven de manera menys diferenciada:

1. **Comissió de Nomenaments i Retribucions.** Assumeix la definició i la supervisió dels criteris de contractació de l'Alta Direcció, així com de la política retributiva dels membres del Consell, de les seves comissions delegades i de l'equip directiu, amb una referència contínua a les millors pràctiques del mercat.
2. **Comissió d'Auditoria, Control Intern i Compliance.** Concentra la supervisió de l'auditoria financera, la implantació del sistema de control intern i gestió de riscos, i el desenvolupament del marc de compliment normatiu transversal del Grup. Aquesta comissió també rebrà els informes del Comitè de Compliance, establint un canal directe i confidencial entre el sistema de compliment i el Consell d'Administració.
3. **Comissió de Sostenibilitat.** Supervisa l'estratègia climàtica i de sostenibilitat del Grup, així com la gestió dels impactes, riscos i oportunitats en matèria ambiental, social i de bon govern. La seva constitució reforça la integració de les qüestions ESG en la supervisió corporativa i en el procés de presa de decisions.

## Comissions delegades del Consell d'Administració:



El Consell d'Administració constitueix el màxim òrgan de govern del Grup Estabanell. En el tancament de l'exercici 2025, està integrat per sis membres, tots homes. Un membre més que en el tancament de l'exercici 2024.

El Consell es reuneix amb una periodicitat trimestral, amb l'assistència dels seus membres, la Direcció General i la Direcció Financera. Quan la naturalesa dels temes tractats ho requereix, s'hi poden incorporar altres persones de l'organització o assessors externs, amb l'objectiu d'aportar

informació tècnica addicional i facilitar una presa de decisions suficientment fonamentada. L'any 2025, el Consell d'Administració va convocar set sessions extraordinàries que, juntament amb les quatre convocatòries ordinàries, van sumar un total d'onze sessions al llarg de l'exercici.

Aquesta estructura permet canalitzar la supervisió estratègica del Grup, el seguiment de l'evolució del negoci i l'adopció de les principals decisions corporatives.

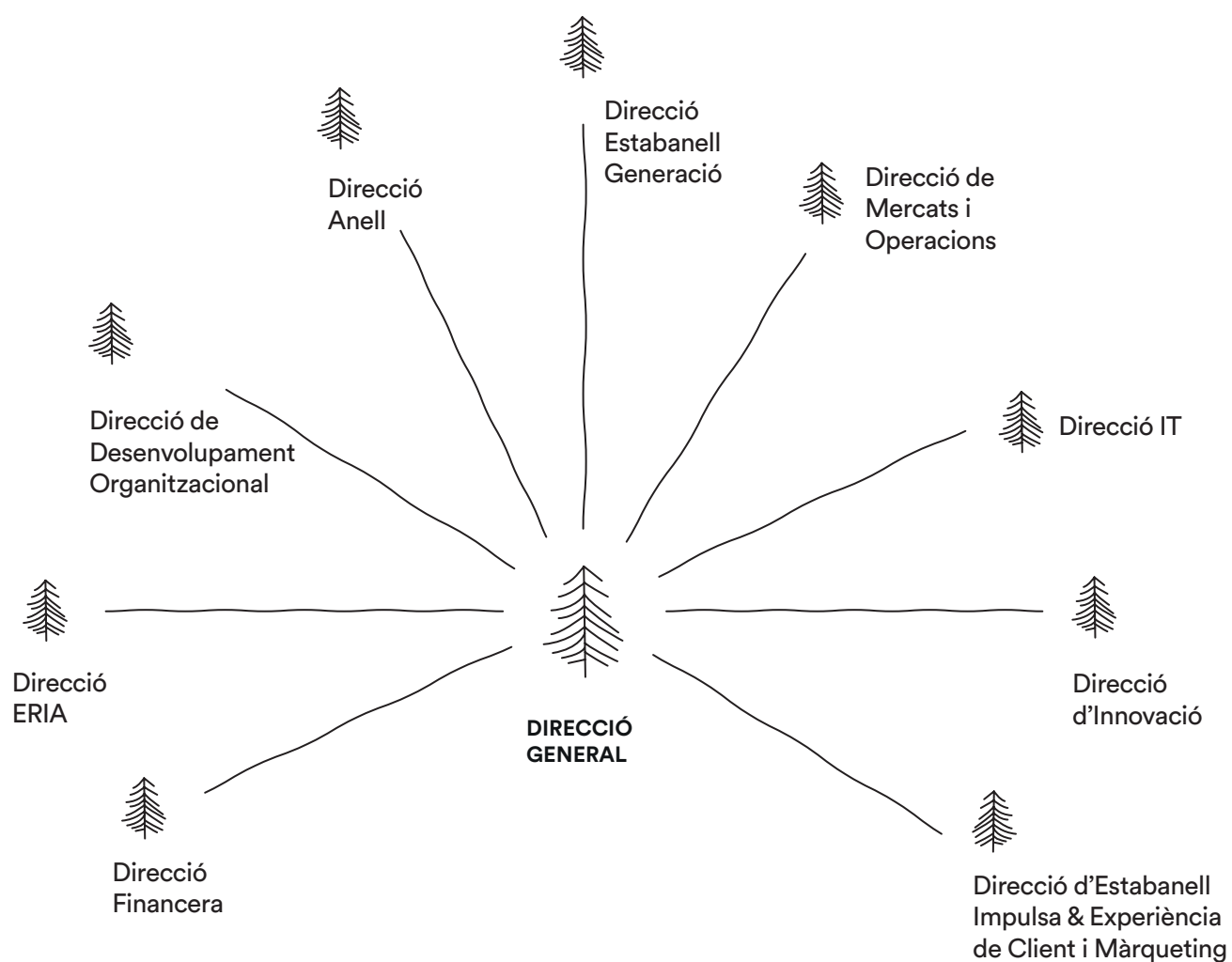


## Composició del Comitè de Direcció

El Grup Estabanell compta amb un Comitè de Direcció com a principal òrgan executiu de coordinació i gestió ordinària. Aquest comitè es reuneix mensualment per tractar els assumptes més rellevants de les diferents línies de negoci, fer el seguiment de l'evolució del Grup i coordinar les decisions que afecten l'estructura i la cohesió de les seves societats.

La periodicitat de les reunions es pot incrementar quan les circumstàncies ho requereixen mitjançant la convocatòria de sessions extraordinàries per tractar assumptes urgents o d'especial rellevància.

El Comitè de Direcció, integrat per nou persones i la directora general, es distribueix de la manera següent:



estabonell



### **Comunicació de les qüestions de sostenibilitat als òrgans de govern**

El departament d'ESG, integrat dins la Direcció Financera del Grup, coordina el seguiment dels principals indicadors de sostenibilitat i dona suport al compliment de l'estratègia climàtica i de la normativa aplicable en aquesta matèria.

La Coordinació ESG informa periòdicament la Comissió de Sostenibilitat del Consell d'Administració sobre l'evolució dels objectius climàtics i de sostenibilitat corporativa, així com dels principals avenços, riscos i necessitats d'actuació identificats durant l'exercici.

A través d'aquesta Comissió, el Consell d'Administració rep informació rellevant per incorporar les qüestions ambientals, socials i de bon govern en el procés de supervisió i presa de decisions del Grup.

### **Control intern i gestió de riscos**

El 2025 s'ha creat el departament de Control Intern, amb la missió de centralitzar i impulsar la implementació del sistema de control intern del Grup. El punt de partida d'aquest departament és el treball realitzat juntament amb un expert independent a finals del 2024 i principis del 2025, i té com a objectiu convertir les iniciatives identificades en el procés en controls operatius documentats i verificables.

Durant l'exercici s'ha avançat en la diagramació i documentació dels principals processos del Grup amb l'objectiu d'identificar els riscos operacionals associats, els controls ja implementats i les millores pendents d'aplicar.

Així mateix, a finals del 2025 s'han iniciat els treballs per a l'elaboració d'un mapa de riscos estratègics, amb reunions amb tot l'equip directiu del Grup. Aquest projecte es completarà durant l'any 2026 i permetrà al Consell i a la Direcció disposar d'una visió estructurada i actualitzada dels principals riscos que poden afectar l'assoliment dels objectius estratègics del Grup.

### **Compliment normatiu**

El 2025 s'ha reconstituït el Comitè de Compliance amb una composició renovada que incorpora les principals àrees amb responsabilitat en matèria de compliment i n'amplia l'àbast més enllà de la prevenció de delictes, que fins ara era la seva funció principal, cap a un model de compliment normatiu transversal que engloba totes les dimensions normatives rellevants per al Grup.

### **Planificació estratègica**

Durant l'any 2025 s'ha definit el Pla estratègic del Grup per al període 2026-2030, que estableix les principals línies d'actuació de l'organització per als pròxims cinc anys. Aquest exercici de planificació a llarg termini reflecteix la maduresa institucional del Grup i la seva voluntat d'afrontar la pròxima etapa de creixement amb un full de ruta clar, compartit pel Consell i l'equip directiu.



## 2. Societat

### 2.1 Personal propi

#### 2.1.1. Ocupació

El Grup Estabanell estructura el seu model d'ocupació al voltant de l'estabilitat i d'un perfil marcadament tècnic, en coherència amb la naturalesa de la seva activitat i amb l'evolució de les seves línies de negoci. La gestió de persones s'articula a través de polítiques internes que regulen els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional, que garanteixen criteris d'objectivitat, igualtat d'oportunitats i adequació al lloc de treball.

La política de selecció i promoció interna estableix el marc per a la incorporació i l'evolució del talent dins del Grup i prioritza l'avaluació de les candidatures en funció de les capacitats i potencial. Aquest enfocament es complementa amb el Marc de relacions laborals, que recull els principis d'actuació en matèria de gestió de persones i promou un entorn de treball basat en el respecte, l'equitat i la no-discriminació.

El detall dels principals indicadors relatius a la plantilla del Grup, incloent-hi la seva distribució per gènere, edat, categoria professional, tipologia de contracte i retribucions, es recull a l'Annex I d'aquest informe.

#### Evolució i dimensió de la plantilla

A 31 de desembre de 2025, el Grup Estabanell compta amb una plantilla de 303 persones, respecte a les 280 de l'exercici anterior, xifra que representa un increment del 8,2%. Aquest creixement es produeix en línia amb el desenvolupament de

l'activitat del Grup i es concentra principalment en perfils tècnics.

Pel que fa al gènere, l'estructura de la plantilla

es manté pràcticament estable en comparació amb el 2024. La plantilla està formada per 221 homes i 82 dones (205 i 75 el 2024), fet que situa la representació femenina en el 27,1% del total (26,8% el 2024). La millora és limitada i continua condicionada pel pes dels perfils tècnics dins del Grup.

#### Perfil de la plantilla

La plantilla presenta un caràcter altament especialitzat, amb un pes predominant de professionals vinculats a l'operació, el manteniment i el desenvolupament d'infraestructures energètiques. L'any 2025, el personal tècnic ascendeix a 171 persones, enfront de les 158 del 2024, i consolida aquest col·lectiu com el nucli de l'organització.

Aquesta especialització té un impacte directe en la composició de la plantilla, especialment en la distribució per gènere, on la presència femenina en posicions tècniques continua sent reduïda.

Pel que fa a l'edat, hi ha més concentració en la franja de 31 a 50 anys (175 persones l'any 2025 i 146 l'any 2024) i una reducció del col·lectiu de menys de 30 anys (52 persones enfront de 62). Aquesta evolució reflecteix una incorporació relativament menor de perfils joves durant l'exercici.

#### Qualitat i estabilitat de l'ocupació

L'ocupació al Grup Estabanell es caracteritza per un nivell d'estabilitat elevat. En el tancament del 2025, el **98,7% de la plantilla disposa de contracte indefinit** (299 de 303 persones), en línia amb el 2024 (275 de 280 persones), i la contractació temporal es manté en nivells residuals.

La mobilitat de la plantilla continua sent baixa, amb 7 acomiadaments l'any 2025 enfront de 6 l'any 2024, fet que situa la taxa d'acomiadaments en el 2,3% (2,1% l'any 2024).

## Estructura retributiva i equitat

L'estructura retributiva del Grup està definida en el Marc de relacions laborals i inclou components fixos i variables. Les retribucions mitjanes per classificació professional i edat es presenten de manera desglossada a l'Annex I.

L'any 2025 s'ha iniciat la implantació de la metodologia de valoració de llocs Gradar, amb l'objectiu de reforçar l'equitat interna i millorar la consistència del sistema retributiu.

Com a resultat d'aquestes actuacions, la bretxa salarial, mesurada com la diferència relativa entre

la retribució mitjana d'homes i dones en termes d'FTE, **s'ha reduït de l'11,2 % el 2024 al 8,4 % el 2025**. Aquesta evolució s'explica per una millora de la retribució mitjana femenina (37.325 € enfront dels 36.429 € del 2024) i una lleugera reducció de la retribució mitjana masculina (40.761 € enfront dels 41.029 € de 2024). Tot i això, persisteixen diferències associades principalment a factors estructurals, com l'antiguitat i la distribució per categories professionals.





## 2.1.2. Organització del treball

Durant l'any 2025 no s'han produït canvis rellevants en l'organització del treball respecte al 2024. El Grup Estabanell organitza el temps de treball segons un model que combina estructura i flexibilitat; s'adapta a les necessitats operatives de cada activitat i a les característiques dels diferents llocs de treball. Aquest model es defineix en el Marc de relacions laborals, en què s'estableixen les condicions de jornada i els horaris aplicables al conjunt de la plantilla.

### Model de treball i operativa

El Grup disposa d'un model híbrid per als llocs amb funcions que permeten combinar treball presencial i teletreball. Aquesta modalitat es formalitza mitjançant acords individuals que en regulen les condicions, i garanteixen la claredat en la seva aplicació i el compliment normatiu.

No obstant això, una part significativa de la plantilla, especialment en àrees operatives, desenvolupa la seva activitat de manera presencial per la naturalesa de les seves funcions. En aquests casos, l'organització del treball s'articula mitjançant esquemes específics, com torns i guàrdies, que permeten garantir la continuïtat del servei i el correcte funcionament de les infraestructures energètiques.

### Flexibilitat i organització horària

La jornada laboral s'organitza amb criteris de flexibilitat; s'estableix una franja d'entrada entre les 07.00 i les 09.00 hores i un horari de compromís entre les 09.00 i les 17.00 hores, amb una pausa mínima de mitja hora per dinar.

### Jornada i conciliació

La jornada laboral ordinària és de 40 hores setmanals. Durant el període estival s'aplica una jornada intensiva de 35 hores setmanals, sempre que la naturalesa del lloc de treball ho permeti, com a mesura orientada a afavorir la conciliació de la vida personal i professional.

A més, en funció de la posició i de les responsabilitats associades, generalment s'estableixen dos dies setmanals de presencialitat obligatòria per al conjunt de la plantilla, un fixat per l'empresa i l'altre a criteri del treballador, amb l'objectiu d'afavorir la coordinació i la cohesió interna.

El Grup disposa d'una política de desconexió digital aplicable a la majoria de les seves societats. No obstant això, en el cas d'Innover i RELSA no existeix una política formalitzada, tot i que es promou un ús responsable de les comunicacions fora de l'horari laboral. Complementàriament, s'ha implantat un protocol de reunions orientat a millorar l'eficiència en la gestió del temps de treball.



### 2.1.3. Salut i seguretat

Un entorn de treball segur i saludable no és una obligació que es gestiona des d'un departament, és una condició que es construeix des de la cultura, la transparència i el compromís de tota l'organització. A Estabanell, la seguretat, la salut en el treball i el respecte pel medi ambient formen part de com entenem la nostra responsabilitat cap a les persones que integren el Grup i cap al territori on operem.

#### Un nou model de govern

El canvi més rellevant del 2025 en matèria de seguretat i salut és organitzatiu. L'àrea de Seguretat, Salut en el Treball i Medi Ambient (SST i MA) ha passat a dependre directament de la Direcció General del Grup, i deixa enrere l'anterior encaix dins la Direcció de Desenvolupament Organitzacional. Aquesta decisió no és un simple canvi d'organigrama, respon a la voluntat d'aportar més pes estratègic a la gestió de la seguretat i del medi ambient, millorar l'agilitat en la presa de decisions i garantir una visió transversal que arribi a totes les societats del Grup.

El model es basa en una estructura de responsables designats a cada societat, que recopilen i reporten la informació de manera estructurada i amb una periodicitat definida, i un equip transversal que coordina, consolida i trasllada a la Direcció General els indicadors,

els riscos i les accions rellevants. Aquesta comunicació directa i periòdica permet un seguiment més rigorós de l'evolució del sistema i una resposta més àgil en el cas de possibles desviacions.

Aquest canvi organitzatiu no implica la substitució del Pla de prevenció existent, sinó la seva adaptació per reflectir el nou model, clarificant els fluxos d'informació, definint qui sol·licita les dades i com es reporten, i consolidant una cultura de seguretat compartida a tot el Grup.

#### Transparència i accés a la informació

Amb l'objectiu de reforçar la comunicació interna en matèria de Prevenció de Riscos Laborals i Medi Ambient, el 2025 s'ha creat una ubicació digital comuna on tota la documentació rellevant de les societats del Grup està disponible de manera organitzada i accessible per al personal. En aquest espai es poden consultar les avaluacions de riscos, els plans d'emergència, les actes del Comitè de Seguretat i Salut i altres documents d'interès, identificats de manera clara i homogènia per facilitar-ne la localització.

Els acords i les comunicacions recollits en les actes del Comitè de Seguretat i Salut es traslladen de manera sistemàtica als treballadors, d'aquesta manera es garanteix que la informació flueixi de manera ordenada, actualitzada i transparent a tota l'organització.



## Avaluació i gestió de riscos

Durant l'any 2025 s'han actualitzat i ampliat les avaluacions de riscos laborals associades a diferents centres, instal·lacions i activitats del Grup, s'han incorporat canvis operatius, activitats noves i requisits preventius específics.

Aquestes actuacions han permès reforçar la identificació de riscos vinculats als treballs elèctrics, al manteniment d'instal·lacions, a les activitats en cobertes, espais tècnics i tasques especialitzades, així com revisar les mesures preventives i els protocols d'actuació aplicables.

Durant l'any 2025, a Innover es va portar a terme la formació del personal per a la futura incorporació d'una nova activitat professional: el desmuntatge de cobertes existents com a fase prèvia a la instal·lació de noves cobertes i sistemes de plaques solars.

Atès que una part significativa de les cobertes objecte d'intervenció conté materials amb amiant, es van impartir formacions específiques orientades al treball en entorns amb presència d'aquest material, amb la finalitat de garantir una actuació segura, controlada i plenament conforme amb la normativa vigent.

L'objectiu principal d'aquestes accions formatives va ser preparar el personal per a l'execució d'aquests treballs en condicions de màxima seguretat, eficiència i responsabilitat tècnica.

Amb aquesta finalitat, es van desenvolupar programes de formació en matèria de prevenció de riscos laborals, amb un èmfasi especial en

els riscos associats a la manipulació d'amiant. Aquestes formacions van incloure procediments de treball segur, protocols d'actuació i directrius detallades sobre les mesures necessàries per garantir la protecció tant dels treballadors com de l'entorn.

## Índexs relacionats amb la salut i la seguretat dels treballadors

En el balanç general del Grup Estabanell, per al conjunt de la plantilla, s'ha registrat un índex de gravetat de 0,25 i un índex de freqüència de 13,20. El 2025, l'índex d'incidència és de 23,10 i la durada mitjana de les baixes, de 19,18 dies.

Els accidents registrats van correspondre únicament a treballadors homes, amb un índex de gravetat de 0,35 i un índex de freqüència de 18,10. L'índex d'incidència és de 31,67. El desglossament dels índexs d'accidentalitat es recull a l'Annex I d'aquest informe.

Les diferències entre els índexs d'accidentalitat d'homes i dones s'expliquen per diversos factors inherents a les activitats del Grup. D'una banda, el sector energètic a Espanya ha tingut tradicionalment més representació del gènere masculí que del femení. Encara que la representació femenina augmenta, encara no s'ha aconseguit l'equiparació. D'altra banda, i en relació amb la informació anterior, els treballs amb més perillositat són realitzats principalment per homes; com és el cas de les obres o el manteniment d'instal·lacions i xarxes.

### Índex de freqüència\*

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| Sector Indústria 2024   | 30    |
| Sector Construcció 2024 | 45,90 |
| Grup Estabanell 2025    | 13,20 |

### Índex de gravetat\*

|                         |      |
|-------------------------|------|
| Sector Indústria 2024   | 0,94 |
| Sector Construcció 2024 | 1,37 |
| Grup Estabanell 2025    | 0,25 |

\*Les dades de referència escollides són les més actualitzades en la data d'elaboració d'aquest informe.

Si prenem com a referència els índexs del sector de la indústria i la construcció, el Grup Estabanell se situa per sota en l'índex de freqüència i en l'índex de gravetat.

El 2025 es va registrar un total de 1.583 dies d'absentisme atribuïts a absències justificades entre totes les societats del grup (1.653 dies el 2024), xifra que representa una ràtio per treballador de 5,22 dies (5,86 dies el 2024). En matèria de vigilància de la salut, es van planificar i executar els reconeixements mèdics corresponents al 100 % del personal, com l'any 2024.

### **Accions preventives específiques desenvolupades per la nostra filial de distribució**

Durant l'any 2025, a Anell es va desenvolupar un programa de formació orientat a la capacitat del personal i a la millora contínua dels processos de treball, amb l'objectiu de

reforçar la seguretat, l'eficiència i l'adaptació a les diferents activitats desenvolupades.

En aquest context, es va dur a terme una revisió dels procediments de treball existents, que van ser actualitzats per adequar-los a les condicions reals d'execució i a les necessitats operatives de l'activitat. Paral·lelament, es van redactar nous procediments, amb la incorporació de criteris tècnics actualitzats i mesures preventives adaptades als diferents entorns laborals.

Durant l'any 2025 s'han iniciat reunions periòdiques de coordinació amb els contractistes d'Anell, amb l'objectiu de garantir una correcta gestió de la seguretat i del medi ambient en els treballs contractats. Aquestes reunions permeten reforçar la cultura preventiva, assegurar la correcta integració dels contractistes en els sistemes de gestió de l'empresa i minimitzar els riscos associats a les activitats externes.





## Programa Fitwork

Durant l'any 2025 s'ha donat continuïtat al Programa FitWork, amb la tercera temporada dins del Grup Estabanell. Aquesta iniciativa, orientada a la promoció de la salut i del benestar físic dels treballadors, ha mantingut les tres modalitats implantades durant l'any 2024 i s'ha consolidat com una activitat preventiva complementària de caràcter voluntari.

Les activitats desenvolupades han estat les següents:

- **Sessió setmanal de ioga.** Orientada a millorar la flexibilitat, la postura corporal i la gestió de l'estrès; contribueix a reduir els trastorns musculoesquelètics i a millorar el benestar general.
- **Caminada setmanal.** Activitat física moderada destinada a combatre el sedentarisme, promoure la mobilitat activa i reforçar els hàbits saludables.
- **Sessió setmanal de *running*.** Enfocada a la millora cardiovascular i a la promoció de l'activitat aeròbica en un entorn segur i guiat.

Aquestes sessions es duen a terme fora de l'horari laboral i són impartides per personal voluntari de la mateixa empresa, fet que ha contribuït a reforçar la participació, la cohesió interna i el compromís amb la cultura preventiva.

A més, durant aquest any, s'ha implementat l'opció FitWork Telework, una proposta flexible i fàcilment integrable en el dia a dia, fins i tot durant les jornades de teletreball.

El repte consisteix que, de dilluns a divendres, cada vegada que la persona participant surt a caminar o a córrer, ha d'acreditar que ha recorregut un mínim de 4,5 km en 45 minuts. A partir d'aquests registres, s'elabora una gràfica en què se sumen els quilòmetres acumulats per cada participant. D'aquesta manera, es genera una competició sana entre les persones inscrites.

L'objectiu d'aquest format és fomentar la pràctica regular d'activitat física també en modalitat remota, i així millorar la salut física i mental i contribuir a la prevenció de lesions i afavorir un entorn laboral més segur, saludable i equilibrat. Aquesta iniciativa és especialment útil per activar el cos i desconnectar durant la jornada de teletreball.

A més, aquest any Estabanell ha patrocinat la Mitja Marató de Granollers, ha ofert gratuïtament el dorsal d'inscripció als treballadors que van voler participar en la prova, reforçant així el compromís de l'empresa amb la promoció d'hàbits saludables.





## 2.1.4. Relacions socials

El Grup Estabanell promou un model de comunicació interna basat en l'accessibilitat, la transparència i la proximitat, amb l'objectiu de facilitar el diàleg amb els treballadors i reforçar-ne la implicació en l'organització.

Durant l'últim trimestre del 2025 s'ha iniciat la implantació d'un nou sistema intern de gestió i comunicació, articulada principalment a través del portal de l'empleat. Aquesta eina centralitza l'accés a informació rellevant i actualitzada sobre l'organització. Les accions formatives per al seu ús s'han dut a terme a principis del 2026 i la integració de les societats RELSA i Innover es troba en una fase avançada, amb l'objectiu de consolidar un model comú per a tot el Grup.

Aquest sistema es complementa amb altres canals de comunicació, com pantalles informatives a la seu de Granollers i l'ús de comunicacions per correu electrònic per als missatges que requereixen una difusió immediata.

### Representació i cobertura col·lectiva

El 100 % de la plantilla està coberta per convenis col·lectius d'aplicació.

Principals convenis col·lectius aplicables al Grup:

- Conveni d'Oficines i Despatxos
- Conveni propi d'Anell
- Conveni de la Indústria Siderometal·lúrgica de Barcelona

Aquests convenis es poden consultar a través de les eines internes de comunicació.

En matèria de seguretat i salut laboral, el Grup aplica la normativa vigent, complementada per les disposicions específiques recollides als convenis col·lectius d'aplicació.

### Canals d'informació, consulta i participació

Estabanell manté un enfocament obert i accessible amb relació als treballadors. El Grup disposa de diversos mecanismes orientats a garantir l'accés a la informació i la participació de la plantilla en l'organització:

- Eines digitals com el portal de l'empleat i intranet corporativa, que permeten accedir a polítiques internes, procediments, documentació operativa i actualitzacions organitzatives.
- Comunicacions internes i butlletins informatius, que faciliten la difusió de decisions estratègiques i novetats rellevants.
- Taulers digitals en centres de treball, que complementen els canals habituals de comunicació.

En l'àmbit de la consulta, es promouen reunions periòdiques per departament, així com processos de recollida d'informació a través d'enquestes de clima, compromís i riscos psicosocials. Durant el 2025, aquests mecanismes han permès identificar oportunitats de millora en àmbits com la formació, els processos de selecció i la promoció interna.

## **Mecanismes i procediments per promoure la implicació dels treballadors en la gestió en termes d'informació, consulta i participació**

A Estabanell creiem que la participació de les persones que formen part de la nostra organització és clau per construir un entorn laboral enriquidor i compromès. Encara que el Grup continua avançant en la formació del model de comunicació interna, durant el 2025

s'han consolidat diverses iniciatives orientades a fomentar la implicació dels treballadors.

La participació de la plantilla també es fomenta a través de diverses iniciatives impulsades en l'àmbit de Grup, entre les quals destaquen:

- 1. “Town Halls”: reunions obertes de comunicació interna en què l'alta direcció es reuneix amb tots els empleats de l'organització, de manera presencial o virtual. L'objectiu principal és fomentar la transparència, alinear la plantilla amb els objectius estratègics i compartir informació rellevant. Concretament, el 2025 es va convocar tota la plantilla del Grup per presentar el nou pla estratègic d'Estabanell de cara als pròxims anys.**
- 2. Trampolí d'Innovació, que permet l'aportació d'idees per part dels empleats.**
- 3. Comitès i grups de treball**
- 4. Activitats de construcció d'equips i esdeveniments interns**
- 5. Accions de caràcter social i territorial, com campanyes solidàries o participació d'esdeveniments locals.**
- 6. Col·laboracions amb centres educatius i programes de desenvolupament del talent.**

A més, es desenvolupen iniciatives específiques orientades a reforçar la cultura organitzativa i la participació, com sessions internes de lideratge o programes formatius en habilitats clau.



## 2.1.5. Formació

El Grup Estabanell disposa d'un model d'aprenentatge orientat al desenvolupament professional de la plantilla, en línia amb les prioritats estratègiques del negoci. Aquest model s'articula a través d'un Pla anual d'aprenentatge, definit a partir de la col·laboració entre la Direcció i els responsables de cada àrea, per poder identificar necessitats formatives i establir itineraris adaptats a cada perfil professional.

El pla combina formació obligatòria, formació tècnica específica i accions orientades al desenvolupament d'habilitats, tot garantint que els treballadors disposin de les capacitats necessàries per portar a terme les funcions de manera segura i eficient, i evolucionar dins l'organització.

En l'àmbit de la formació obligatòria, el Grup imparteix continguts en matèries clau, com la prevenció de riscos laborals, la protecció de dades,

### Impulsem l'aprenentatge per a créixer amb seguretat i eficiència

la ciberseguretat, compliance o prevenció de l'assetjament, garantint-ne l'execució dins la jornada laboral. En l'àmbit tècnic, cada àrea defineix les seves necessitats específiques, incloent-hi formació en operació d'equips, treballs en altura, instal·lacions energètiques o gestió de projectes, en funció de l'activitat desenvolupada.

Paral·lelament, al llarg del 2025 s'han impulsat iniciatives orientades al desenvolupament d'habilitats professionals i a la millora de la cultura organitzativa. Cal destacar programes específics centrats en l'autoconeixement, la comunicació i la gestió emocional, així com una iniciativa interna orientada a millorar la col·laboració transversal entre àrees i optimitzar processos mitjançant la generació d'acords operatius.

El Grup complementa aquest enfocament amb eines de formació contínua, com plataformes digitals d'aprenentatge accessibles a tota la

plantilla, que permeten reforçar competències tècniques i digitals de manera autònoma.

En matèria de seguretat, es mantenen programes específics per als equips d'intervenció, que reben formació per actuar en cas d'emergència, primers auxilis i ús d'equipaments de protecció; d'aquesta manera, es reforça la preparació davant de possibles incidències operatives.

Des del punt de vista organitzatiu, hi ha diferències entre societats. Estabanell i Innover disposen d'estructures formals de planificació i seguiment de la formació, mentre que RELSA actualment no presenta cap una política formalitzada, encara que imparteix formacions obligatòries i accions puntuals en funció de les necessitats operatives.

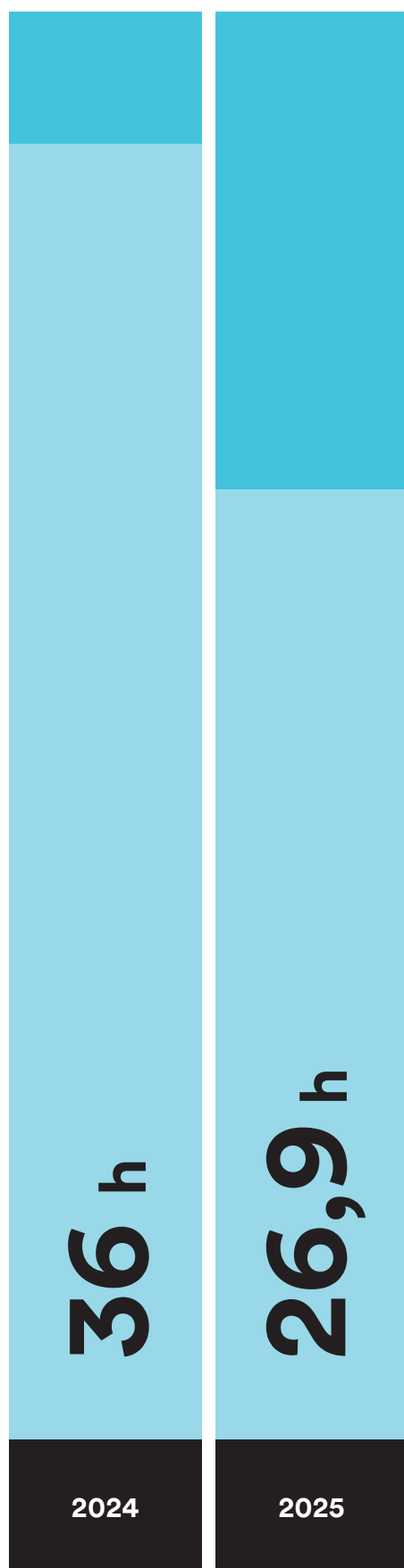
### Evolució de l'activitat formativa

Durant el 2025 s'han impartit un total de 8.151 hores de formació, enfront de les 10.091 hores registrades el 2024, fet que representa una reducció del 19,2 %. Aquesta variació respon principalment a un volum inferior d'accions formatives intensives o de llarga durada.

En termes relatius, la mitjana d'hores de formació per empleat se situa en 26,9 hores el 2025, en comparació amb les 36 hores del 2024. Per gènere, la mitjana és de 25,5 hores en els homes i de 30,2 hores en les dones (32,3 i 46,2 hores, respectivament, el 2024).

El volum de formació es concentra principalment en el personal tècnic i en els comandaments intermedis, que representen la major part de les hores impartides, d'acord amb la naturalesa operativa de l'activitat del Grup i amb la necessitat de formació contínua en entorns tècnics i de gestió. Aquest enfocament permet reforçar la qualificació tècnica de la plantilla, millorar l'eficiència operativa i contribuir a la reducció dels riscos associats a l'activitat.

## Mitjana d'hores de formació per empleat



El detall de les hores de formació per gènere i categoria professional inclou les societats en què es disposa de traçabilitat individualitzada de la informació. En el cas de RELSA, el registre de la formació es duu a terme de manera agregada, motiu pel qual el nivell de desglossament és inferior, encara que les hores s'integren plenament en el còmput total del Grup. El desglossament complet de l'activitat formativa es pot consultar a l'Annex I.

Addicionalment, l'anàlisi de l'activitat formativa reflecteix que una part rellevant de les hores s'ha destinat al desenvolupament de competències professionals i habilitats transversals, en complement de la formació tècnica i obligatòria. Aquesta combinació permet avançar cap a un model d'aprenentatge més equilibrat, que integra tant les necessitats operatives del negoci com el desenvolupament de les persones a llarg termini.

### 2.1.6. Accessibilitat universal

El Grup Estabanell manté el seu compromís amb l'accessibilitat universal com a element clau per garantir la igualtat d'oportunitats i la inclusió de totes les persones, tant internament com en la prestació dels serveis.

En el tancament del 2025, el Grup registra 5 persones amb discapacitat en plantilla (5 el 2024), xifra que representa l'1,65 % del total d'empleats (1,79 % el 2024). Aquest indicador se situa per sota del llindar establert per la normativa vigent, motiu pel qual el Grup continuarà augmentant els seus esforços en matèria d'integració laboral en els pròxims exercicis.

En aquest sentit, s'han definit línies d'actuació orientades a millorar progressivament aquest indicador, entre les quals destaquen l'impuls de



col·laboracions amb entitats especialitzades en la inserció laboral de persones amb discapacitat i la incorporació d'iniciatives de sensibilització i suport en el marc de les activitats internes del Grup.

Aquestes actuacions s'emmarquen en una visió a llarg termini orientada a consolidar un entorn laboral més inclusiu, en què la diversitat funcional s'integri de manera efectiva en la cultura organitzativa.

### **Accessibilitat a les nostres instal·lacions**

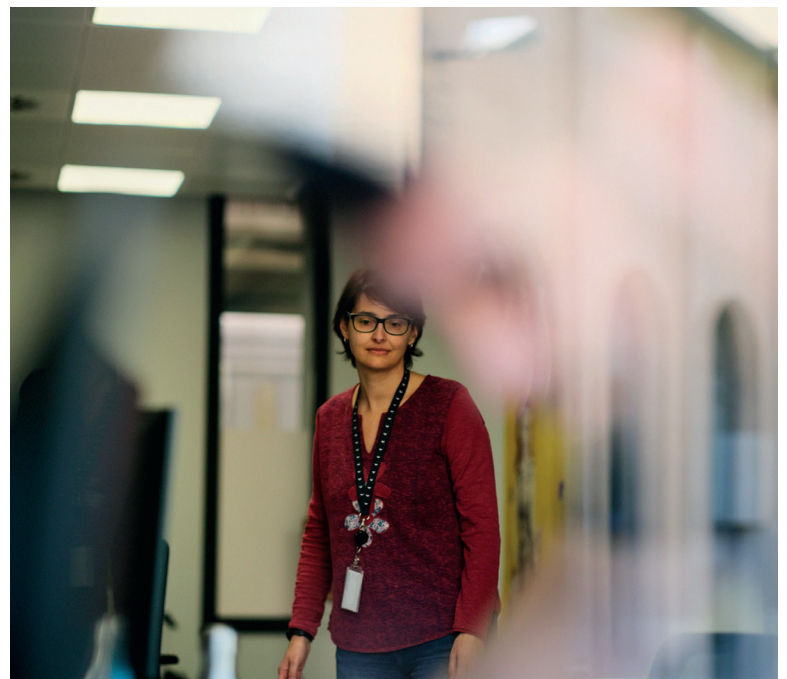
Pel que fa a l'accessibilitat física, les instal·lacions del Grup estan adaptades per garantir la mobilitat de les persones, tant dels empleats com dels clients.

Entre les principals mesures implantades s'inclouen accessos adaptats, rampes i ascensors, així com la disponibilitat de lavabos accessibles als centres de treball.

El Grup fa un seguiment continu de l'estat de les seves instal·lacions amb l'objectiu d'identificar possibles millores

**Avancem cap a un entorn laboral més accessible, inclusiu i preparat per a totes les persones**

i garantir el manteniment d'unes condicions adequades d'accessibilitat als seus espais.



## 2.1.7. Igualtat

Estabanell impulsa un model de gestió orientat a garantir la igualtat d'oportunitats, l'equitat retributiva i la promoció d'entorns laborals inclusius en el conjunt de les seves societats.

En els últims exercicis s'ha avançat de manera significativa en la implantació de polítiques i eines que permeten estructurar aquest compromís. L'any 2024 es va designar una persona de l'àrea de Desenvolupament Organitzacional com a responsable de Diversitat, Equitat i Inclusió per al conjunt del Grup, fet que ha reforçat la governança en aquesta matèria.

### Plans d'igualtat

Durant el 2024 es van aprovar els plans d'igualtat d'Anell i Innover. El desembre del 2024 es van signar els plans d'igualtat d'Estabanell y Pahisa (societat matriu del Grup) i d'Estabanell Impulsa (la filial de comercialització) i en el primer trimestre del 2025 es van registrar al REGCON. Aquests plans s'han elaborat amb la participació de les comissions negociadores, amb representació de l'empresa i dels treballadors, i amb el suport d'assessorament tècnic especialitzat.

Entre les principals mesures implantades destaquen la incorporació de criteris d'igualtat en els processos de selecció, la formació específica en igualtat per a responsables i comandaments intermedis, l'impuls de la promoció interna del sexe infrarepresentat, el desenvolupament de mesures de conciliació corresponsable i el seguiment regular de la bretxa salarial d'acord amb la normativa vigent.

A les societats que no estan obligades a disposar d'un pla d'igualtat per la seva mida o estructura, s'apliquen de manera transversal les mesures definides a la resta del Grup; d'aquesta manera es garanteix la coherència de l'enfocament en matèria d'igualtat.

Durant el 2025 s'han dut a terme reunions de seguiment amb les comissions d'igualtat per avaluar el grau d'implantació de les mesures i definir noves línies d'actuació. Addicionalment, s'ha reforçat la capacitat interna mitjançant la formació especialitzada de personal en matèria d'igualtat.

### Aprovació dels plans d'igualtat

## 2024

—

—

— Anell

—

—

— Estabanell Innover

## 2025

—

—

— Estabanell i Pahisa S.A

—

—

— Estabanell Impulsa



## Bretxa salarial

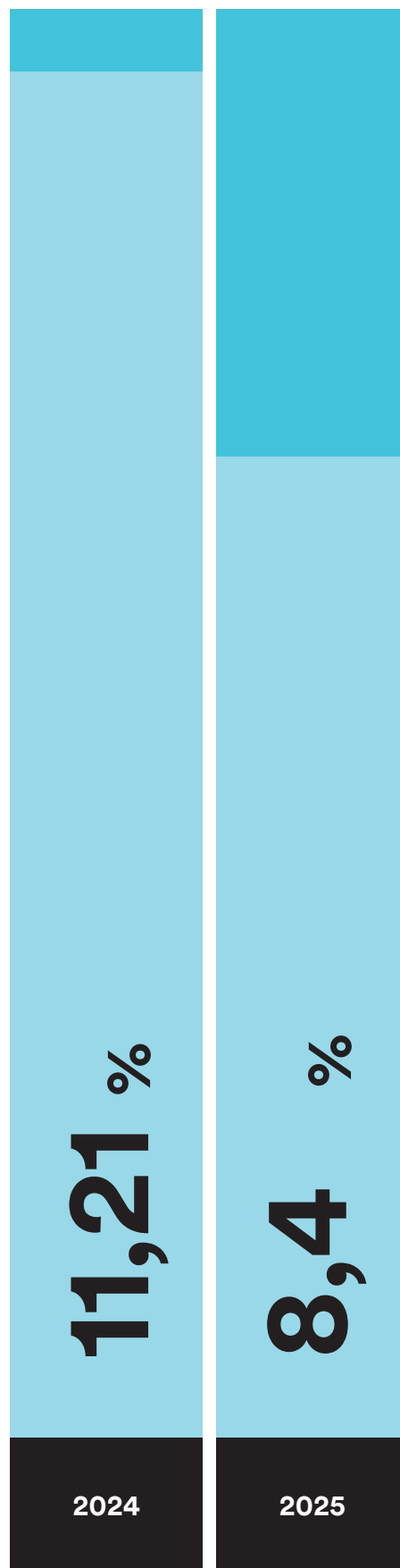
### Equitat retributiva

L'any 2025 el Grup ha continuat avançant en la millora de l'equitat salarial mitjançant l'aplicació de metodologies de valoració de llocs de treball. En aquest sentit, s'ha dut a terme una revisió dels llocs de treball a través de la metodologia Gradar, prèviament al procés de revisió salarial anual.

Com a resultat d'aquestes actuacions, el 2025 la bretxa salarial s'ha reduït fins al 8,4 %, respecte a l'11,21 % registrat el 2024. Aquesta evolució reflecteix l'impacte de les mesures adoptades en matèria retributiva i de gestió del talent.

La composició de la plantilla presenta una distribució desigual per gènere en funció de les categories professionals. En el tancament del 2025, les dones representen el 27,1 % de la plantilla total, amb una concentració més elevada en llocs administratius i de suport, on superen el 60 % de representació. Ara bé, en l'àmbit tècnic, que constitueix el nucli de l'activitat del Grup, la presència femenina se situa en l'11,6 %, fet que posa de manifest el caràcter masculinitzat d'aquests perfils en el sector. Aquesta distribució influeix directament en l'estructura retributiva del Grup i explica en gran mesura la bretxa salarial existent, perquè es concentra una proporció més elevada d'homes amb més antiguitat en posicions tècniques.

El Grup manté el compromís de continuar avançant en la reducció progressiva de la bretxa salarial mitjançant la millora de la transparència retributiva, l'aplicació de sistemes objectius de valoració de llocs de treball i l'impuls de la presència femenina en posicions de més responsabilitat.



### **Sensibilització en l'entorn laboral**

L'any 2025 s'han dut a terme noves sessions de prevenció contra l'assetjament sexual, inclosa una taula rodona en què van participar l'alcalde de Granollers, dos agents dels Mossos d'Esquadra de l'oficina de Granollers i la directora de l'associació Ritme i Compromís, entitat que porta a terme projectes de transformació social a través del moviment i el ritme amb persones en situació de vulnerabilitat. Aquestes activitats reforcen el nostre compromís amb un entorn laboral segur, respectuós i inclusiu.

### **Atracció i desenvolupament del talent femení**

El Grup impulsa accions específiques per fomentar la igualtat en sectors tradicionalment masculinitzats, com l'energètic i el tècnic. Entre aquestes accions s'inclouen, el 2025, iniciatives de divulgació en centres educatius per incentivar les vocacions tècniques, així com accions específiques de selecció orientades a incrementar la presència femenina en perfils especialitzats.

A més, s'han incorporat criteris d'igualtat en els processos de selecció i promoció interna, fet que reforça l'objectivitat i la transparència en la gestió del talent.

### **Conciliació i corresponsabilitat**

En el marc del seu compromís amb la conciliació, el Grup ha implantat mesures orientades a facilitar l'equilibri entre la vida personal i la vida professional. El 2025 s'ha establert l'equiparació de determinades mesures vinculades a la reducció de jornada després del naixement o l'adopció d'un fill o filla, per reforçar la corresponsabilitat entre homes i dones. A partir de l'1 de gener del 2025 s'ha equiparat el permís de reducció de jornada per a homes i dones, amb l'establiment de 8 setmanes amb

remuneració del 100 % en reincorporar-se després de la paternitat o maternitat.

### **Millora en la prevenció de riscos de les treballadores embarassades**

El 2025 s'ha creat i aprovat un procediment específic per a la protecció de les treballadores embarassades, amb l'objectiu de garantir-ne la seguretat i el benestar laboral. Aquest procediment estableix limitacions en l'accés a les obres i en els desplaçaments i prioritza alternatives com el teletreball i la flexibilització de la jornada laboral. D'aquesta manera es redueixen els riscos associats a l'activitat professional i es fomenta un entorn de treball més segur, inclusiu i adaptat a les necessitats de cada etapa.

A més, s'ha habilitat un espai de lactància a la planta baixa de la seu central de Granollers. Aquest espai es troba a l'interior d'una sala adaptada on es troba el lavabo de dones, condicionat i senyalitzat, i garanteix un ús còmode, segur i adequat a les necessitats de les treballadores.

### **Mesures complementàries**

El Grup disposa d'eines addicionals per reforçar la igualtat dins l'organització, com l'adopció de guies de comunicació no sexista, l'existència de figures internes especialitzades en igualtat i el seguiment regular dels plans implantats.



## 2.1.8. Drets humans

El Grup Estabanell disposa d'un Canal Ètic de Denúncies com a eina clau per garantir un entorn laboral basat en la integritat, la transparència i el compliment normatiu. Aquest canal està disponible per als empleats, proveïdors i altres grups d'interès, i permet comunicar possibles incompliments, conductes irregulars o vulneracions dels principis ètics del Grup.

El sistema compleix els requisits establerts per la Directiva (UE) 2019/1937 sobre protecció de les persones informants, per garantir la confidencialitat, la protecció davant de represàlies i la possibilitat de presentar denúncies de manera anònima.

Durant l'exercici 2025, el Grup Estabanell va rebre una denúncia per assetjament sexual

(zero denúncies el 2024), que es va resoldre atenent les necessitats de la persona denunciant i acompanyant-la durant tot el procés, així com rescindint el contracte de cessió del treballador denunciat amb l'empresa de treball temporal. Aquest cas posa de manifest el bon funcionament del canal de denúncia i la diligència dels mecanismes interns per a la detecció i la gestió d'aquest tipus de situacions.

### Model de gestió del canal

El Canal Ètic es gestiona a través d'una plataforma externa especialitzada, que garanteix la seguretat, la confidencialitat i la traçabilitat de les comunicacions. L'accés a la informació està restringit a les persones designades i garanteix una gestió adequada de cada cas, des de la seva recepció fins a la seva resolució.

La gestió del canal s'articula a través dels òrgans següents:

## Comitè de Compliance

Responsable de la supervisió general del sistema i de la gestió de les denúncies, excepte les relacionades amb situacions d'assetjament. Està integrat per representants de les àrees de Desenvolupament Organitzacional, Legal i Control Intern, fet que reforça la independència del sistema

## Comitè Ètic

Responsable de la gestió de les denúncies relacionades amb l'assetjament, d'acord amb el protocol intern vigent. Està format per representants de les diferents societats del Grup, per garantir un enfocament transversal

## Compliance Officer

Responsable de la gestió operativa del canal i de la coordinació amb els òrgans interns competents

## Assessorament legal extern

Dona suport en la investigació de denúncies quan és necessari.

Tots dos comitès es van renovar el 2025.

### Funcionament del Canal de Denúncies

Per a la gestió i el seguiment de les denúncies, el Grup Estabanell utilitza una plataforma externa especialitzada que garanteix la màxima seguretat, confidencialitat i integritat en el tractament de la informació.

- **Anonimat i confidencialitat:** totes les denúncies presentades a través del canal són confidencials, i la persona denunciant està protegida en tot moment. El sistema permet presentar denúncies de manera anònima o identificada, segons la preferència de l'usuari.
- **Traçabilitat i seguretat:** només la persona designada pel Grup Estabanell té accés a la informació proporcionada a través del canal. La plataforma externa s'encarrega de garantir la traçabilitat del procés, des de la recepció de la denúncia fins a la resolució.
- **Confirmació de recepció:** després de presentar la denúncia, la persona denunciant

rep una confirmació de recepció juntament amb un identificador i una contrasenya que li permeten consultar l'estat de la seva denúncia en qualsevol moment.

El canal és accessible a la intranet per a tots els empleats del Grup Estabanell i a tots els webs públics associats a empreses filials del Grup a través de l'enllaç: <https://estabanell.com/particulars/canal-etic/>

El Canal de Denúncies del Grup Estabanell és una eina fonamental en la nostra política de bon govern corporatiu. Garanteix un espai de treball on la integritat i l'ètica empresarial són la base de totes les nostres operacions. La implementació d'aquesta plataforma reforça el nostre compromís amb la transparència, la legalitat i la protecció dels drets dels denunciants, i promou un entorn en què qualsevol persona pot comunicar irregularitats sense por de represàlies.

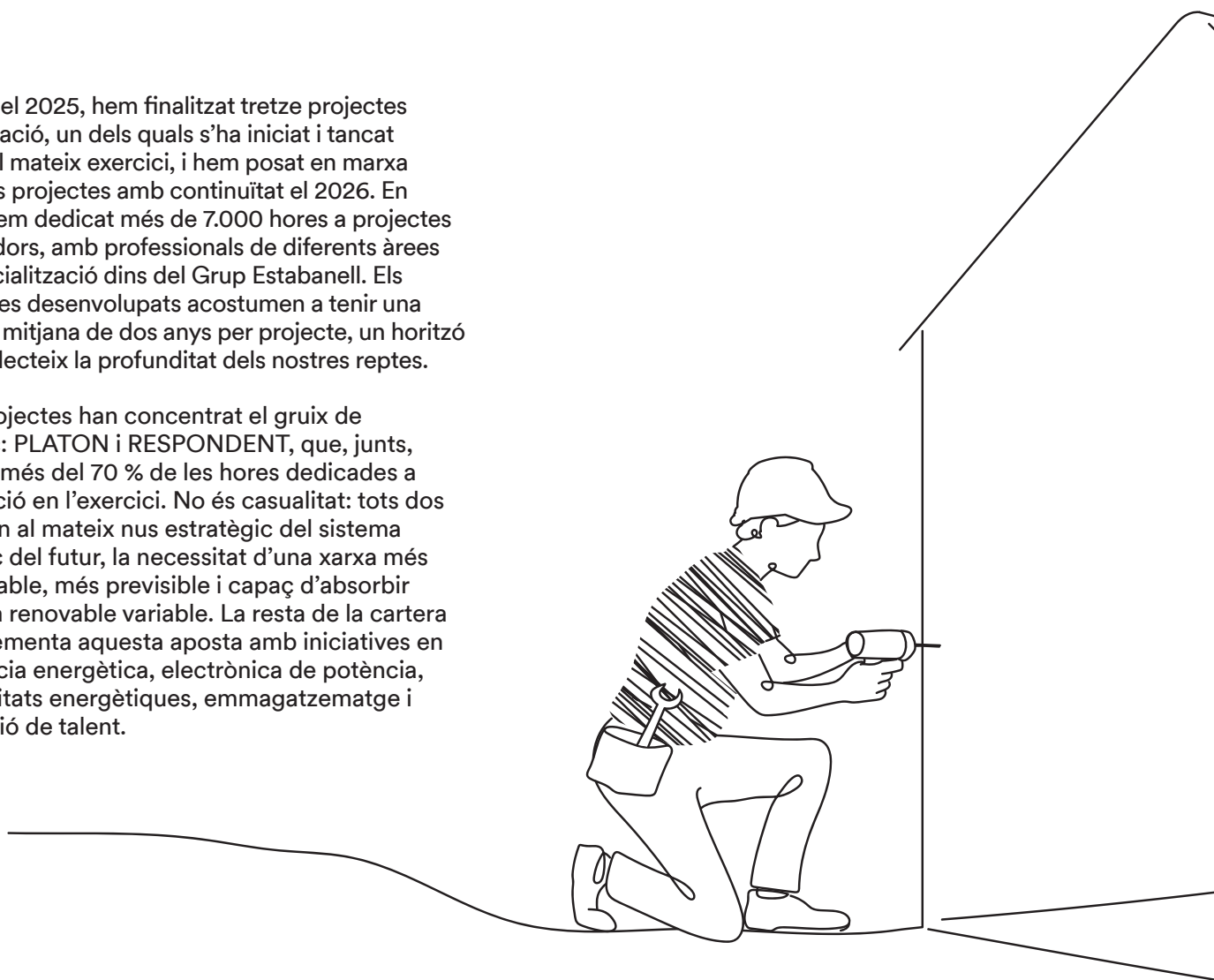


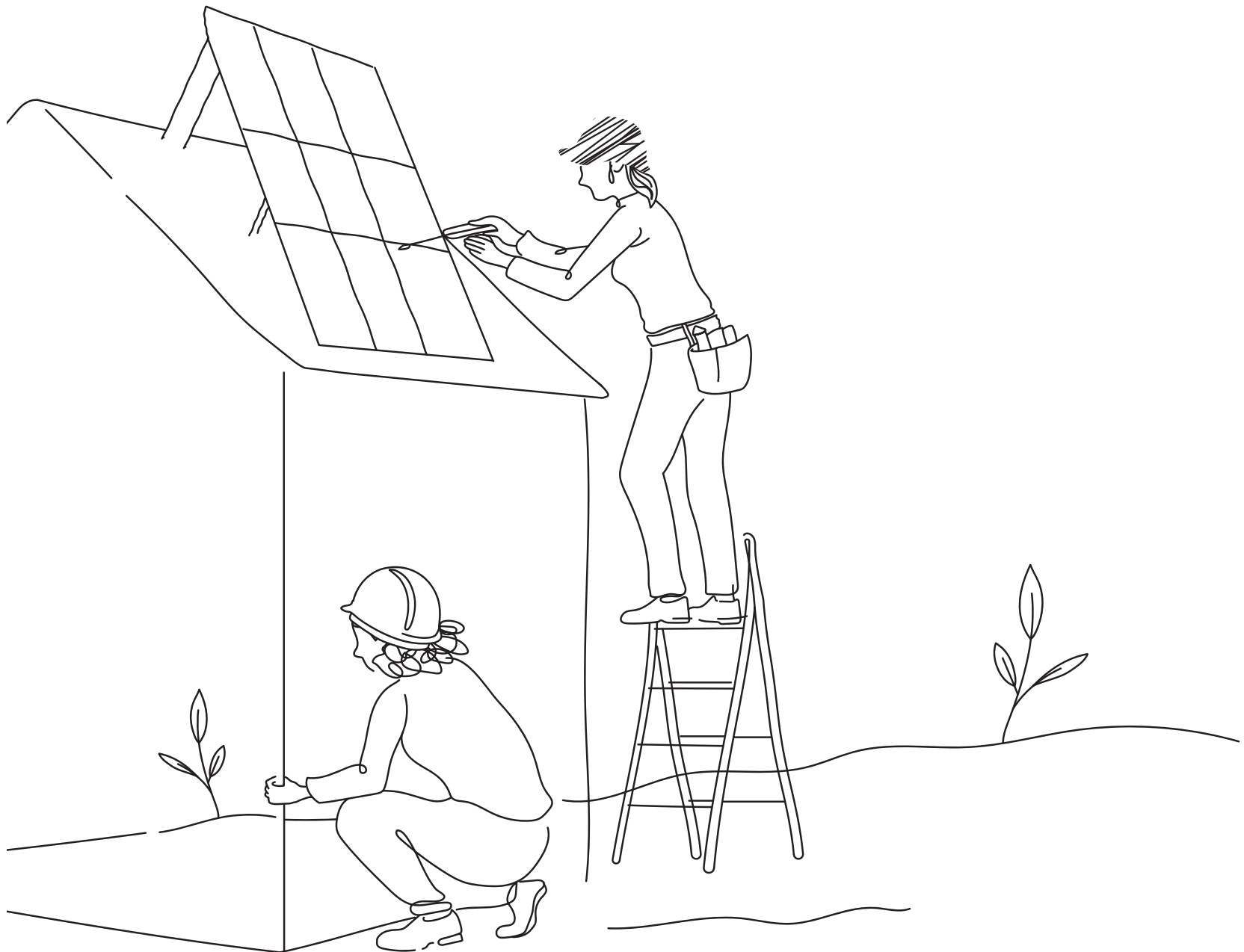
## 2.2. Compromís amb el desenvolupament sostenible

A Estabanell, la innovació no és una palanca de creixement més, és la manera com entenem el nostre paper en la transició energètica. Fa més d'un segle que anticipem els canvis del sistema energètic i vam ser els primers a portar l'electricitat a molts municipis de Catalunya. Avui, aquest mateix esperit pioner es canalitza a través d'una cartera activa de projectes tecnològics que busquen fer la xarxa més intel·ligent, l'energia més neta i el sistema més resiliència.

Durant el 2025, hem finalitzat tretze projectes d'innovació, un dels quals s'ha iniciat i tancat dins del mateix exercici, i hem posat en marxa sis nous projectes amb continuïtat el 2026. En total, hem dedicat més de 7.000 hores a projectes innovadors, amb professionals de diferents àrees d'especialització dins del Grup Estabanell. Els projectes desenvolupats acostumen a tenir una durada mitjana de dos anys per projecte, un horitzó que reflecteix la profunditat dels nostres reptes.

Dos projectes han concentrat el gruix de l'esforç: PLATON i RESPONDENT, que, junts, sumen més del 70 % de les hores dedicades a innovació en l'exercici. No és casualitat: tots dos apunten al mateix nus estratègic del sistema elèctric del futur, la necessitat d'una xarxa més observable, més previsible i capaç d'absorbir energia renovable variable. La resta de la cartera complementa aquesta aposta amb iniciatives en eficiència energètica, electrònica de potència, comunitats energètiques, emmagatzematge i formació de talent.







## PLATON

**Construint la xarxa com a plataforma de dades**



El projecte PLATON ha estat la nostra principal aposta d'innovació el 2025, amb més de 3.200 hores de dedicació i un pressupost europeu de 210.000 euros. El seu objectiu és transformar la xarxa de distribució en una plataforma de dades oberta i interoperable, on diferents agents del sistema puguin compartir informació per prendre millors decisions.

La solució desenvolupada integra serveis avançats d'intel·ligència artificial aplicats a l'operació i la planificació de la xarxa. L'impacte estimat és significatiu: una millora d'entre el 15 % i el 20 % en la capacitat de planificació, gràcies al seguiment en temps real de paràmetres clau de la xarxa, i una reducció directa de pèrdues i costos operatius mitjançant l'optimització basada en dades.

Ara bé, més enllà de l'eficiència interna, PLATON té una dimensió sistèmica: en normalitzar i obrir dades de xarxa, actua com a catalitzador perquè tercers (altres distribuïdores, comercialitzadores, agregadors, empreses emergents) desenvolupin nous serveis de valor a partir d'aquesta informació. És el pas d'una xarxa com a infraestructura tancada a una xarxa com a ecosistema obert.



## RESPONDENT

### Satèl·lits al servei de la xarxa local



La integració massiva d'energia renovable té un taló d'Aquil·les: la variabilitat. El sol no sempre brilla, el vent no sempre bufa, i la xarxa ha d'estar preparada per absorbir aquesta incertesa en temps real. RESPONDENT tracta aquest problema des d'una perspectiva tecnològicament inusual: dades dels programes espacials europeus Copernicus Programme i Galileo aplicades a la gestió de la xarxa de distribució local.

El projecte combina algorismes d'intel·ligència artificial i aprenentatge automàtic per a la predicció de generació i demanda, amb un sistema de sincronització d'alta precisió basat en satèl·lit per a infraestructures crítiques. Els resultats esperats són concrets: una millora d'entre el 8 % i el 12 % en l'exactitud de les previsions de generació, una millora del 25 % en l'estabilitat de la xarxa gràcies a la sincronització avançada, una reducció del 30 % en els costos de monitoratge i control i, la dada més rellevant des del punt de vista de la transició energètica, un increment del 50 % en la capacitat d'integració de fonts renovables variables a la xarxa intel·ligent.

Amb un finançament europeu de 253.500 euros i més de 1.700 hores de dedicació el 2025, RESPONDENT ens situa a la frontera de la gestió d'infraestructures crítiques connectades i demostra que la tecnologia espacial no és només per a grans operadors.



## OMEGA-X

### Dades sense fronteres entre sectors



Aquest projecte europeu, en què ha participat Anell, la nostra filial de distribució, i Estabanell Impulsa, la nostra filial de comercialització, desenvolupa un espai de dades comú per a múltiples vectors energètics (electricitat, gas, calor) i altres sectors, com la mobilitat, garantint en tot moment que el propietari de les dades mantingui el control sobre la informació pròpia.

L'arquitectura d'OMEGA-X permet crear dades que fins ara es trobaven allotjades en llocs separats. Això es tradueix en impactes concrets: una millora estimada del 20 % en la disponibilitat d'energia renovable gràcies a l'anàlisi multisectorial, i una reducció potencial del 20 % en la factura energètica per a usuaris finals i comunitats energètiques que puguin aprofitar les sinergies entre vectors, per exemple, acoblant la generació solar amb la demanda de calefacció o de vehicles elèctrics.

Per a Estabanell, aquest projecte obre, a més, un mercat de serveis de dades que abans era inaccessible per la manca d'informació externa amb la qual crear la pròpia



## iPLUG

### L'electrònica de potència del futur



En el sistema energètic que ve, amb plaques solars, bateries, vehicles elèctrics i xarxa convencional coexistint a cada llar i edifici, un dels colls d'ampolla més silenciosos és la conversió d'energia entre corrent continu i altern. Cada conversió implica pèrdues; i com més dispositius hi ha, més conversions.

iPLUG desenvolupa convertidors de múltiples ports que permeten connectar directament generadors de corrent altern i continu, sistemes d'emmagatzematge i càrregues, eliminant etapes de conversió intermèdies. El resultat és una reducció estimada del 15 % al 20 % en les pèrdues de conversió, i un únic equip que gestiona el que abans requeria diversos convertidors independents, amb el consegüent impacte en el cost anivellat de l'energia. El projecte, finançat amb 87.000 euros europeus, ha elevat la tecnologia des del laboratori fins a una validació experimental escalable.



## CAEs

### Convertint l'eficiència en valor econòmic



El sistema de certificats d'estalvi energètic (CAE) és un mecanisme de mercat que permet acreditar i monetitzar els estalvis energètics derivats d'actuacions d'eficiència. El 2025 hem analitzat i posat en marxa la implementació d'aquest sistema per a les actuacions del Grup, transformant intervencions que ja realitzem, com millores en instal·lacions i solucions d'eficiència per a clients, en títols que acrediten l'estalvi energètic real generat.

Cada certificat garanteix l'estalvi d'1 kWh anual d'energia. El 2025, l'activitat CAE ha contribuït amb 102 tCO<sub>2</sub> evitades, una xifra que anirà creixent a mesura que el sistema maduri i s'ampliï el perímetre d'actuacions certificades. Es tracta d'una línia nova que converteix l'eficiència energètica, que fins ara era principalment un cost o una obligació, en un actiu econòmic.



## Innovació oberta i formació de talent



La innovació que més perdura és la que es construeix amb persones. Per això, juntament amb els projectes tecnològics, mantenim dues iniciatives estructurals orientades a incorporar talent extern i a desenvolupar el coneixement col·lectiu del sector.



## Càtedra Estabanell-UPC

Des del 2014, mantenim una aliança estratègica amb el CITCEA-UPC, el Centre d'Innovació Tecnològica en Convertidors Estàtics i Accionaments de la Universitat Politècnica de Catalunya, que funciona com el nostre laboratori de recerca aplicada i com a radar tecnològic permanent. La Càtedra se centra en la digitalització de xarxes elèctriques, els bessons digitals i la intel·ligència artificial aplicada a la distribució.

La col·laboració té un impacte doble: cap a dins, redueix el temps d'implementació de noves solucions tecnològiques ja que connecta directament la recerca acadèmica amb les nostres necessitats operatives reals. Cap a fora, crea un viver de talent especialitzat en els reptes específics del sistema elèctric, enginyers que coneixen la nostra xarxa, els nostres reptes i el territori abans d'incorporar-se al mercat laboral. El Premi al Millor Treball Final d'Estudis, que lliurem anualment, és una manera concreta de reconèixer aquesta excel·lència i d'atreure els millors perfils cap al sector energètic local.

## Programa PoY

### Talent europeu aplicat a reptes reals

A través del programa PoY, col·laborem amb estudiants de màster de l'ecosistema EIT InnoEnergy, procedents d'universitats d'excel·lència europees, UPC, KTH d'Estocolm, KU Leuven, Politecnico di Torino i Politecnico di Lisboa. Durant un any, equips multidisciplinaris d'alt nivell tracten un repte estratègic real plantejat per la companyia.

El repte del 2025 ha estat la circularitat dels sistemes d'emmagatzematge, concretament, l'anàlisi tècnica i econòmica del segon ús de bateries procedents de vehicles elèctrics o d'altres aplicacions per a la seva integració en el sector residencial, i l'exploració de noves tecnologies d'emmagatzematge per a clients domèstics. El sector haurà de resoldre aquest problema en els pròxims anys; milions de bateries de vehicles elèctrics que arribaran al final de la seva vida útil com a bateries de mobilitat però que encara tindran capacitat per a aplicacions estacionàries, i nosaltres estem treballant en les respostes avui.

## Nous projectes iniciats el 2025

Durant l'exercici hem posat en marxa sis projectes nous amb continuïtat el 2026, que reflecteixen l'evolució de la nostra agenda d'innovació cap a àmbits que seran crítics en els pròxims anys: la digitalització interna de processos i eines de gestió, la flexibilitat del sistema elèctric en col·laboració amb la UAB a través del projecte ERCENECML, la ciberseguretat d'infraestructures crítiques mitjançant un entorn de proves controlat, la digitalització de la xarxa de distribució amb els nous Dispositius de Registre i Automatització, i l'emmagatzematge energètic amb el projecte PoY'26 centrat en bateries de segon ús.

El projecte ERCENECML mereix una menció especial per la seva originalitat. En col·laboració amb la Universitat Autònoma de Barcelona, estudia la capacitat de la xarxa per absorbir situacions d'estrès mitjançant la gestió activa i coordinada de la demanda dels clients, és a dir, analitza com petites reduccions temporals i orquestrades de la potència contractada poden evitar el col·lapse de subestacions i

línies en moments crítics. L'impacte potencial és rellevant: una millora de l'eficiència dels actius de xarxa d'entre el 15 % i el 20 %, que permetria que la infraestructura existent suporti pics de demanda que, d'una altra manera, requeririen inversions milionàries en noves línies o transformadors. Es tracta, en essència, d'una aposta per convertir els clients en participants actius de la resiliència del sistema.

### Impacte de l'activitat en les poblacions locals i en el territori

La presència del Grup Estabanell en l'ecosistema sectorial va més enllà de l'operació del negoci. Participem activament en associacions i organismes a escala autonòmica i europea, amb l'objectiu d'estar alineats amb les millors pràctiques del sector i influir en el desenvolupament d'un sistema energètic més sostenible i eficient per als consumidors i els territoris.





L'any 2025, la nostra representació s'articula per àmbit d'activitat:

## **Distribució**

ASEME  
GEODE  
EU DSO Entity  
DSLMS User Association

## **Generació**

UNEFCAT  
APPA Renovables  
APPUE

## **Comercialització i relació amb el client final**

Clúster de l'Energia Eficient de Catalunya (CEEC)  
Federació Empresarial del Vallès

## **Innovació oberta**

Lab3040  
Tech Barcelona

## **Corporatiu**

Col·legi d'Enginyers de Catalunya (EIC)  
Unió Empresarial Intersectorial del Vallès Oriental (UEI)  
ENTRA Agregació i Flexibilitat

## Distribució

### **ASEME**

Associació d'empreses distribuïdores locals d'energia elèctrica a Espanya. És el principal interlocutor del sector de la distribució davant de l'Administració i el regulador. Lluís Sabata, director de la filial de distribució, fa les funcions de vicepresident de l'associació.

### **GEODE**

Associació europea que representa distribuïdores locals i regionals d'energia en 14 països de la Unió Europea. Defensa els interessos de les distribuïdores de proximitat davant les institucions comunitàries i treballa en la integració de renovables i la descentralització del sistema elèctric. Ramon Gallart, director d'Innovació, és membre del Board.

### **EU DSO Entity**

Organització europea que agrupa operadors de xarxa de distribució de totes les mides i promou la coordinació entre DSO i TSO i el desenvolupament de codis i directrius de xarxa que definiran l'operació del sistema elèctric europeu en les pròximes dècades. Ramon Gallart forma part del Board.

### **DSLMS User Association**

Fòrum europeu centrat en l'estandardització dels sistemes de gestió de comptadors intel·ligents. La nostra participació ens permet influir en el desenvolupament dels estàndards que regularan la mesura i la gestió de dades de consum en les xarxes de distribució.

## Generació

### **UNEFCAT**

Unió d'empreses del sector energètic de Catalunya. Representa els interessos de les empreses energètiques davant la Generalitat i altres organismes autonòmics. Pere Borràs, director de la filial de generació, va assumir les funcions de codelegat durant el 2025.

### **APPA Renewables**

Associació d'empreses d'energies renovables de referència a Espanya. Agrupa productors de totes les tecnologies renovables i actua com a interlocutor davant de l'Administració General de l'Estat en matèria de política energètica i regulació del sector.

### **APPUE**

Associació de petits productors d'energia. Representa específicament els interessos dels generadors més petits davant del regulador, un perfil que s'ajusta a les centrals de generació pròpies del Grup.



## Comercialització i relació amb el client final

### Clúster de l'Energia Eficient de Catalunya (CEEC)

Associació que reuneix empreses i entitats de l'àmbit energètic a Catalunya amb l'objectiu d'impulsar l'eficiència energètica i la col·laboració sectorial. Som membres de la seva Junta Directiva a través d'Estabanell Impulsa, representats per Ramon Gallart, i participem en els grups de treball de flexibilitat, hidrogen i fotovoltaica.

### Federació Empresarial del Vallès

Organització empresarial de referència en el territori del Vallès. La nostra participació reforça el vincle del Grup amb el teixit econòmic local i ens permet contribuir al desenvolupament empresarial de la comarca on tenim la nostra seu històrica.





## Innovació oberta

### Lab3040

Iniciativa conjunta de la Cambra de Comerç de Barcelona i l'Àrea Metropolitana de Barcelona orientada a la innovació empresarial i la transformació del teixit productiu metropolità. Ens permet explorar oportunitats de col·laboració amb altres actors de l'ecosistema empresarial català.

### Tech Barcelona

Hub de referència de l'ecosistema tecnològic i d'empreses emergents de Barcelona. La nostra participació ens connecta amb iniciatives d'innovació i empenedoria que poden generar sinergies amb les línies d'innovació del Grup.

## Corporatiu

### Col·legi d'Enginyers de Catalunya (EIC)

Organisme de referència per a la professió d'enginyeria a Catalunya. Participem en la seva Comissió d'Energia, contribuint al debat tècnic i a la generació de coneixement especialitzat en el sector.

### Unió Empresarial Intersectorial del Vallès Oriental (UEI)

Principal organització empresarial del Vallès Oriental. La nostra participació reforça el compromís del Grup amb el desenvolupament econòmic i social del territori on opera des de més d'un segle.

### ENTRA Agregació i Flexibilitat

Associació centrada en el desenvolupament dels mercats de flexibilitat i agregació energètica a Espanya, un àmbit clau per a la integració de renovables i la gestió activa de la demanda. Esteve Rodríguez, director de Mercats i Operacions, forma part de la Junta Directiva.



## Conscienciació i suport a entitats locals

El compromís del Grup Estabanell amb el territori no es limita al subministrament d'energia, també s'expressa en la participació activa en la vida social, cultural i esportiva de les comunitats

on operem. Al llarg del 2025 hem impulsat diverses iniciatives de sensibilització i suport a entitats locals que reflecteixen aquest vincle amb l'entorn.

### DONACIÓ DE SANG

El febrer vam celebrar a la nostra seu central una jornada de donació en col·laboració amb el Banc de Sang i Teixits de Catalunya, oberta a treballadors i a clients. Una iniciativa senzilla i d'alt impacte que converteix les nostres instal·lacions en un punt de trobada entre l'empresa i la comunitat.

### EDUCACIÓ ENERGÈTICA

Cinc grups d'alumnes de l'Escola Municipal del Treball de Granollers van visitar la nostra seu per conèixer de primera mà el cicle de vida de l'energia. Apropar el sector energètic als joves és una manera concreta de construir una ciutadania més conscient i informada sobre la transició que estem vivint.

### HACKATÓ DEL CIC

Col·laborem en l'organització de la hackatò del Centre d'Innovació de Catalunya juntament amb Tech Barcelona, donant suport a un espai de creativitat i innovació oberta que connecta talent jove amb reptes reals de l'entorn empresarial i tecnològic.

### FANALETES DE GRANOLLERS

Patrocinem, com cada any, els fanalets infantils que donen la benvinguda a Ses Majestats els Reis Mags a Granollers, una tradició que ens permet acompanyar les famílies del territori en un dels moments més especials del calendari festiu.

### BM GRANOLLERS

Un any més, hem renovat el nostre patrocini del Club Balonmano Granollers, un dels clubs esportius més representatius de la ciutat i referent de l'esport d'alt nivell al territori del Vallès Oriental.

Aquestes iniciatives són diverses en la seva naturalesa, però segueixen un mateix propòsit. Són l'expressió més quotidiana de la nostra convicció, una convicció que posem en pràctica des de fa més d'un segle: una empresa arrelada al territori té la responsabilitat, i el privilegi, de contribuir a que sigui un lloc millor.



## 2.3 Consumidors i usuaris finals

A Estabanell, la relació amb els nostres clients no es gestiona des d'un centre d'atenció telefònica anònim; es gestiona des del coneixement del territori, la proximitat i la responsabilitat de ser, en molts casos, l'únic proveïdor d'energia distribuïda i telecomunicacions d'una comunitat. Això ens obliga a un estàndard d'atenció que va més enllà del compliment normatiu.

Qualsevol client o usuari dels nostres serveis pot contactar amb nosaltres per telèfon, correu electrònic, formulari web o presencialment a les nostres oficines. En el cas dels serveis d'autoconsum i enginyeria de parcs solars, els clients d'Innover disposen, a més, d'accés directe a l'enginyer responsable del projecte, al director d'obra i al comercial que va gestionar la instal·lació, una forma d'atenció que reflecteix el model d'acompanyament personalitzat amb què treballem.

Les nostres eines de gestió d'incidències estan dissenyades per detectar problemes actuals i potencials, agilitzar la resolució, facilitar la comunicació directa entre equips i clients i donar resposta als requeriments d'organismes oficials, com la CNMC.

El resultat d'aquest model d'atenció es reflecteix en la valoració que els nostres clients ens donen al final de cada trucada. El 2025, Estabanell Impulsa ha obtingut una puntuació mitjana de 4,65 sobre 5 en les dues dimensions que mesurem sistemàticament: el tracte rebut per la persona que atén la trucada i la satisfacció amb la solució donada. Es tracta d'una mesura exigent, ja que es realitza en el moment més crític de la relació, quan el client acaba de tenir una incidència, i el resultat reflecteix el nivell de dedicació dels nostres equips.

### **Ciberseguretat: un pilar estratègic a Estabanell**

L'àrea de Ciberseguretat del Grup Estabanell exerceix un paper crucial en la protecció de la integritat, la confidencialitat i la disponibilitat de la informació corporativa. La seva missió principal és identificar, prevenir i respondre a les amenaces cibernètiques que podrien comprometre els sistemes i les dades crítiques, assegurant la resiliència de les nostres operacions tecnològiques.

Amb aquesta finalitat, l'àrea implementa polítiques de seguretat robustes, porta a terme auditories periòdiques i fomenta una cultura organitzacional basada en la gestió segura de la informació a través de la formació contínua del personal i els canals interns de comunicació.

Durant el 2025, s'ha revisat i actualitzat el Sistema de Gestió de Seguretat de la Informació per alinear-lo amb els requisits de la Directiva NIS2 de la Unió Europea, vigent des d'octubre del 2024. Aquesta actualització ha permès reforçar la gestió del risc cibernètic i avançar en el compliment regulatori, tot anticipant la futura transposició de la directiva a la legislació espanyola, actualment pendent.

## Valoració de l'atenció telefònica al client

# 4,65 /5

2025



### Revisió anual de l'auditoria ISO 27001: compromís amb la seguretat de la informació

A Estabanell, mantenim un ferm compromís amb la seguretat de la informació com a part integral de la nostra estratègia de sostenibilitat i bon govern. Gràcies a l'esforç i la implicació del nostre equip, hem aconseguit renovar la certificació ISO 27001, consolidant la nostra posició com una organització responsable, fiable i compromesa amb la protecció de la informació.

Aquesta fita reforça el nostre propòsit de garantir la sostenibilitat en totes les dimensions de la nostra activitat, alhora que reflecteix la nostra aposta contínua per la millora i l'excel·lència en la gestió de riscos tecnològics i d'informació.





## 3. Medi ambient

### 3.1 Canvi climàtic

#### Model de govern en matèria ambiental

El 2025, el Grup Estabanell ha continuat reforçant l'estructura organitzativa que sustenta el seu compromís amb la sostenibilitat i la gestió del canvi climàtic, consolidant un model de govern que integra la dimensió ambiental als nivells més alts de l'organització.

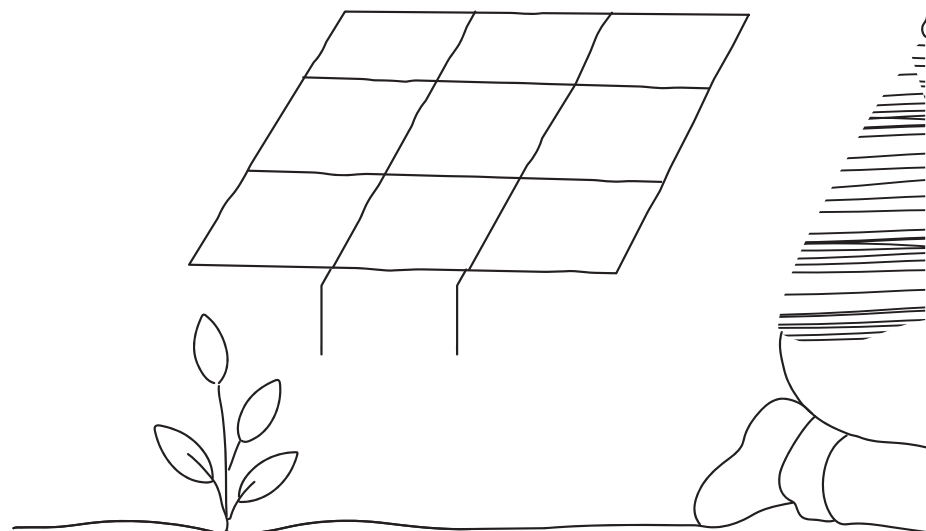
Tal com s'ha esmentat anteriorment a l'apartat 2.1.3, l'àrea de Seguretat, Salut en el Treball i Medi Ambient (SST i MA), anteriorment integrada a la Direcció de Desenvolupament Organitzacional, ha passat a dependre directament de la Direcció General del Grup.

De manera complementària, el departament ESG actua com a òrgan consultiu en matèria ambiental i de sostenibilitat, i dona suport tècnic de manera transversal a l'àrea de SST i MA quan és necessari. En aquest sentit, el departament ESG és responsable de coordinar l'anàlisi d'impactes, riscos i oportunitats en matèria de sostenibilitat, del compliment de la normativa

aplicable i de la gestió de la petjada de carboni, utilitzant la informació facilitada per SST i MA i altres àrees implicades.

Tots dos departaments mantenen canals de comunicació permanents i comparteixen de manera periòdica els principals indicadors ambientals, fet que permet un seguiment coherent i integrat amb la Direcció General d'Estabanell.

Aquest nou model de governança dels indicadors ambientals ha reforçat el sistema de recollida de dades, facilitant un seguiment més precís de la seva evolució i la gestió de possibles desviacions.



## Model de negoci centrat en la transició climàtica

Estabanell manté i reforça el seu model de negoci orientat a la transició climàtica després de la integració d'Innover el 2023 i de RELSA el 2024, societats especialitzades en enginyeria de projectes de generació renovable i eficiència energètica, respectivament, i l'aprovació el 2025 del nou Pla estratègic corporatiu.

En el marc d'aquest Pla, el Grup preveu realitzar una inversió de més de 22 M€ destinada a potenciar la seva capacitat de generació

renovable amb l'objectiu d'incrementar de manera significativa la capacitat instal·lada actual i incorporar noves tecnologies de generació, com l'eòlica. A més, el Grup preveu ampliar la seva oferta de serveis adreçats a empreses i particulars orientats a la descarbonització i la transició energètica, contribuint a la diversificació de la seva cartera de productes i a l'augment de la seva resiliència en un entorn de mercat cada vegada més competitiu i amb més exigències en matèria de compliment.





## Grau de resiliència al canvi climàtic

El model de negoci del Grup Estabanell presenta elements de resiliència davant els riscos derivats del canvi climàtic, tant per la naturalesa de les seves activitats com per la diversificació tecnològica i territorial de la seva cartera d'actius.

L'exposició del Grup als riscos transicionals es considera més limitada que l'associada a determinats riscos físics. Aquesta valoració respon a la coherència entre el posicionament estratègic del Grup i l'evolució de la regulació climàtica, en un context de més exigència normativa i acceleració de la descarbonització. En el cas d'Estabanell, aquest context pot afavorir el desenvolupament de línies de negoci vinculades a la transició energètica, com la generació renovable, l'electrificació de la demanda, l'eficiència energètica, l'autoconsum, els serveis d'enginyeria renovable i l'adaptació de la xarxa de distribució a un sistema elèctric més descentralitzat i amb més presència de recursos renovables.

Davant els riscos físics, la diversificació tecnològica dels actius actuals, principalment hidroelèctrics i fotovoltaics, així com la seva distribució territorial, contribueixen a reduir l'exposició agregada de la cartera a esdeveniments climàtics localitzats, limitant l'impacte potencial sobre la continuïtat operativa. No obstant això, fenòmens com episodis de sequera, incendis, pluges intenses o temperatures extremes poden afectar el rendiment d'actius concrets o la continuïtat operativa de determinades infraestructures.

L'estratègia del Grup preveu la incorporació progressiva de noves tecnologies de generació renovable, així com l'increment de potència de tecnologies ja incloses dins de la seva cartera. Aquest enfocament reforça la capacitat d'anticipació davant els riscos físics i transicionals

### 3.1.1 Procediments d'avaluació o certificació ambiental

El 2025, Estabanell ha aprovat el seu Pla de gestió mediambiental (PGM), que defineix el procediment per identificar, avaluar i registrar els aspectes i impactes ambientals associats a les seves activitats.

En el marc d'aquest pla s'ha dut a terme una primera avaluació ambiental de les operacions, amb l'objectiu d'identificar els impactes més rellevants i orientar-ne la gestió. S'han avaluat 148 possibles impactes ambientals, 15 dels quals s'han considerat significatius, principalment associats a les activitats d'execució d'obres i manteniment d'infraestructures energètiques. Aquests impactes s'agrupen al voltant de tres aspectes fonamentals: canvi climàtic, biodiversitat i economia circular.

Els impactes identificats com a significatius són objecte de seguiment continu mitjançant controls

d'obra, mesures de prevenció, controls operatius i plans de gestió específics. La participació de les àrees tècniques en aquest procés permet identificar possibles impactes no previstos inicialment i reavaluar aquells aspectes que podrien haver estat subestimats en una primera fase.

Tots els projectes executats el 2025 s'ajusten a la normativa ambiental vigent i disposen de les autoritzacions necessàries en l'àmbit local, autonòmic i nacional. Aquells que requereixen una avaluació d'impacte ambiental s'han desenvolupat d'acord amb les millors pràctiques del sector i les recomanacions dels organismes competents.

No s'han rebut denúncies ni sancions per incompliment de la normativa ambiental al llarg de l'exercici (0 el 2024).

#### Distribució d'impactes potencials

|                          | Oficines | Execució d'obres | Manteniment d'instal·lacions | Impactes indirectes d'obres i manteniment |
|--------------------------|----------|------------------|------------------------------|---|
| <b>Canvi climàtic</b>    | •        | •                | •                            | •   |
| <b>Biodiversitat</b>     |          | •                |                              | •   |
| <b>Economia circular</b> |          | •                |                              | •   |



### 3.1.2 Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals

El principi de precaució orienta totes les nostres activitats. El 2025, Estabanell ha assignat recursos significatius i sostinguts per prevenir riscos ambientals associats a les seves activitats. Aquestes iniciatives inclouen mesures operatives, de manteniment, formatives i de seguiment, i promouen un model de gestió responsable i sostenible.

#### Manteniment d'actius del negoci de Distribució

S'assignen recursos per al manteniment preventiu i correctiu de subestacions i línies de distribució elèctrica, amb l'objectiu de prevenir incidències, reparar avaries i maximitzar la vida útil dels equipaments:

- **Subestacions:** inspeccions preventives i reparacions d'equipaments o components avariats.
- **Línies de distribució:** inspeccions periòdiques de cables i pals, i substitució o reparació d'elements danyats.
- **Gas SF<sub>6</sub>:** es manté un inventari complet d'equips que contenen SF<sub>6</sub> i es porta a terme un seguiment continu de possibles fuites mitjançant sistemes SCADA, gestionats des del centre d'operacions de la xarxa (COX).
- **Protecció de la biodiversitat:** inclouent-hi la instal·lació de cobertes aïllants en conductors, reparació de zones afectades i replantacions segons indicacions de l'Agència Catalana de l'Aigua (ACA).
- **PCB o bifenils policlorats:** l'any 2025, s'han identificat i retirat tots els equips amb una presència superior a 55 ppm per al seu tractament i destrucció.

- **Tala i poda preventiva:** garanteix la seguretat operativa i minimitza els riscos d'incendis forestals.

#### Manteniment d'actius del negoci de Generació

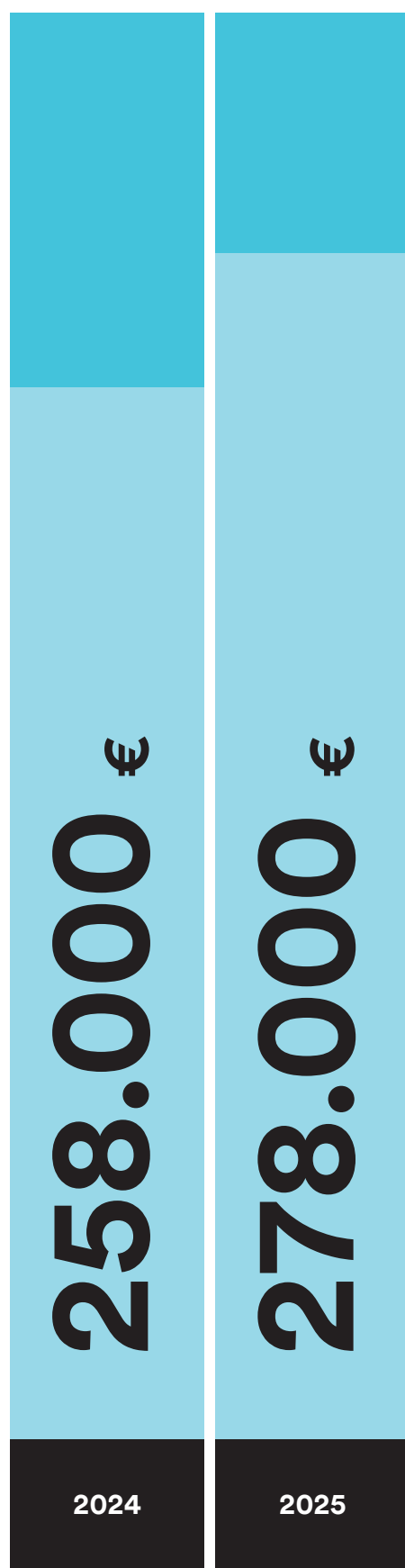
En el negoci de generació, la integració ambiental s'aborda des de les etapes més primerenques del cicle de vida dels projectes.

- **Selecció d'emplaçaments:** estudis ambientals externs per evitar àrees protegides i minimitzar els impactes.
- **Disseny i materials:** conservació de la biodiversitat, reducció de l'impacte visual i ús de materials sostenibles i reciclables.
- **Gestió de residus:** plans de reciclatge de panells, inversors i altres components, amb mesures per minimitzar la contaminació acústica.
- Per a cada projecte fotovoltaic es duen a terme estudis d'integració paisatgística, del subsòl i arquitectònics, que permeten adaptar les instal·lacions a l'entorn i prevenir alteracions ambientals significatives.

#### Formació en prevenció ambiental

Tot el personal de nova incorporació rep formació específica sobre delictes ambientals i actuació diligent davant de possibles riscos. Aquest component formatiu té com a objectiu consolidar una cultura de responsabilitat ambiental que complementi els controls tècnics i operatius, garantint que la gestió de l'impacte ambiental sigui una responsabilitat compartida en tots els nivells de l'organització.

€ destinats a la tala i poda d'arbrat per evitar incendis forestals



### 3.1.3 Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals

Pel que fa a la quantitat de provisions i garanties ambientals, durant l'exercici 2025, Estabanell ha destinat un import de 278 mil euros (258 mil euros en l'exercici 2024) en actuacions de tala i poda d'arbratge situat a prop de les línies elèctriques, amb la finalitat d'evitar incendis forestals.





### 3.1.4 Ús d'energia a les nostres activitats

El consum energètic del Grup Estabanell prové principalment de dues fonts: el combustible utilitzat en la flota de vehicles i l'electricitat consumida a les seves instal·lacions i operacions. Durant el 2025, el consum total d'energia s'ha mantingut en nivells similars als de l'exercici anterior, amb una lleugera variació a l'alça en el consum de combustibles associats a l'activitat operativa.

Pel que fa a la procedència de l'energia, el Grup continua prioritzant l'ús d'energia elèctrica d'origen renovable. Les nostres instal·lacions

s'abasteixen majoritàriament mitjançant aquest tipus d'electricitat amb origen certificat, i assoleixen el 98 % del total el 2025 (95 % el 2024). Aquest increment s'alinea amb l'estratègia del Grup per assolir la descarbonització completa de les seves operacions.

El consum d'energia renovable també es nodreix de les instal·lacions pròpies d'autoconsum, que contribueixen al subministrament elèctric de determinades seus i actius operatius; així es redueix la dependència de fonts fòssils i millora l'acompliment ambiental del Grup.

#### Energia consumida per procedència (MWh)

|   | 2024         | 2025         | Var.         |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Energia procedent de fonts fòssils</b>     | <b>1.515</b> | <b>1.570</b> | <b>3,6 %</b> |
| Consum directe de combustible de vehicles     | 1.449        | 1.542        | 6,4 %        |
| Electricitat comprada i consumida sense GdO   | 64           | 28           | - 57,2 %     |
| <b>Energia procedent de fonts renovables</b>  | <b>1.268</b> | <b>1.275</b> | <b>0,6 %</b> |
| Instal·lacions pròpies d'autoconsum           | 131          | 121          | - 7,6 %      |
| Electricitat comprada i consumida amb GdO     | 1.137        | 1.155        | 1,6 %        |
| <b>Total d'energia consumida</b>              | <b>2.783</b> | <b>2.845</b> | <b>2,2 %</b> |
| Percentatge d'energia renovable consumida (%) | 46%          | 45%          | - 1 p.p.     |

*Nota: informació expressada en MWh. Informació sotmesa a arrodoniment de decimals; els sumatoris totals poden presentar diferències respecte al recompte desagregat. L'energia procedent del consum de combustible s'ha calculat a partir del consum en litres de dièsel i gasolina de la flota pròpia de vehicles.*

## Electricitat comprada i consumida a les nostres instal·lacions

|                                      | 2024  | 2025  | Var.     |
|--------------------------------------|-------|-------|----------|
| Electricitat comprada (MWh)          | 1.202 | 1.182 | - 1,6%   |
| Percentatge d'electricitat renovable | 95 %  | 98 %  | + 3 p.p. |

L'any 2025, el consum d'electricitat comprada s'ha reduït un 1,6 % respecte a l'exercici anterior, com a resultat de les mesures d'eficiència aplicades a les instal·lacions del Grup. Al mateix temps, el percentatge d'electricitat d'origen renovable ha augmentat fins al 98 %, i això ha apropat les operacions del Grup a la descarbonització completa del seu consum elèctric.

Aquest resultat és conseqüència de tres línies d'actuació mantingudes de manera continuada:

- 1. Contractació d'electricitat amb garantia d'origen renovable.**
- 2. Desenvolupament d'instal·lacions pròpies d'autoconsum fotovoltaic en determinades seus i actius operatius.**
- 3. Seguiment periòdic dels consums per detectar desviacions i oportunitats de millora.**

La combinació d'aquestes mesures permet reduir tant la intensitat del consum com el seu impacte ambiental associat.



### 3.1.5 Contribució del model de negoci a la transició energètica

L'activitat del Grup genera un impacte positiu en la transició energètica a través de les diferents línies de negoci, i contribueix a la transició cap a un sistema energètic amb menys intensitat de carboni.

**Estabanell va començar a participar en el mercat majorista d'energia certificada amb garantia d'origen renovable l'any 2017.**

**Des d'aleshores, s'ha evitat l'equivalent a 719.611 t de CO<sub>2</sub> eq gràcies a la venda d'energia a la nostra cartera de clients.**

El Grup estima les emissions evitades associades a cadascuna de les seves línies d'activitat, amb l'objectiu de quantificar la seva contribució real a la descarbonització del sistema energètic. A continuació, es presenten les principals magnituds per negoci:

#### Emissions evitades estimades per línies de negoci (tCO<sub>2</sub> eq)

|   | 2024          | 2025          | Var.       |
|---|---------------|---------------|------------|
| Generació renovable hidroelèctrica <sup>1</sup>                           | 604           | 1.048         | 74%        |
| Generació renovable fotovoltaica  | 984           | 884           | -10%       |
| Comercialització d'energia renovable de tercers <sup>2</sup>              | 58.938        | 67.366        | 14%        |
| Projectes d'enginyeria de parcs fotovoltaics <sup>3</sup>                 | 2.595         | 2.252         | -13%       |
| Instal·lació d'autoconsum industrial i residencial <sup>4</sup>           | 2.486         | 927           | -63%       |
| Solucions generadores de certificats d'estalvi energètic CAE <sup>5</sup> | -             | 102,09        | 100%       |
| <b>Total estimat</b>  | <b>65.607</b> | <b>72.579</b> | <b>11%</b> |

<sup>1</sup>Calculat a partir de la producció elèctrica real de l'exercici i un factor d'emissió de referència de REE.

<sup>2</sup>Calculat a partir de l'energia renovable comercialitzada a clients, exclouent l'energia procedent d'instal·lacions de generació pròpies, per evitar el doble còmput.

<sup>3</sup>Calculat a partir de la producció anual estimada dels projectes posats en operació durant l'exercici en funció de la potència instal·lada.

<sup>4</sup>Estimat a partir de la producció anual de les instal·lacions executades durant l'exercici segons la potència instal·lada.

<sup>5</sup>Calculat a partir de l'estalvi energètic certificat en el marc del sistema CAE.

La variació respecte al 2024 reflecteix principalment dos efectes de signe contrari. D'una banda, la generació hidroelèctrica gairebé ha duplicat la seva contribució (+74 %) com a conseqüència de l'increment significatiu de la producció durant l'exercici. D'altra banda, les línies d'instal·lació d'autoconsum i projectes

d'enginyeria mostren una reducció que respon al volum de projectes executats i posats en funcionament durant l'any. La comercialització d'energia renovable, que representa la major part del total, amb més del 90 % de les emissions evitades, es manté pràcticament estable respecte a l'exercici anterior.



<sup>2</sup> Estimació calculada a partir del volum d'energia venuda amb Certificat de Garantia d'Origen renovable per Estabanell Impulsa, aplicant la diferència entre el factor d'emissió del mix elèctric nacional i el factor d'emissió de l'energia renovable certificada. Representa les emissions que s'haurien generat si aquesta mateixa energia hagués procedit del mix nacional en lloc de fonts renovables.



### 3.1.6 Petjada de carboni

L'any 2024, el Grup Estabanell va calcular per primera vegada la seva petjada de carboni corporativa, va establir una línia base per al seguiment de les seves emissions de gasos d'efecte hivernacle. El 2025 s'ha actualitzat aquest inventari incorporant informació addicional i ampliant l'abast del càlcul, la qual cosa permet millorar la comparabilitat entre exercicis i disposar d'una visió més completa de l'impacte climàtic de les activitats del Grup.

L'inventari d'emissions s'ha elaborat seguint les metodologies del GHG Protocol, incloent-hi les

**Reduïm un 10,3 % les nostres emissions operatives mentre continuem creixent**

emissions directes d'Abast 1, les emissions indirectes associades al consum d'electricitat (Abast 2) i determinades categories rellevants d'Abast 3. En concret, l'Abast 3 inclou les emissions derivades de l'ús de combustible i energia, els residus generats en les operacions, els viatges de negocis i, a partir del 2025, les emissions associades al desplaçament dels empleats

al seu lloc de treball. El desglossament de l'inventari d'emissions es troba ubicat a l'Annex I d'aquest informe.

El 2025 les emissions directes d'Abast 1 han disminuït un 8,9 % respecte a l'exercici anterior. Aquesta reducció s'explica principalment per la disminució de les fuites d'SF<sub>6</sub> identificades en equips de la xarxa de distribució després de les revisions periòdiques i les actuacions de manteniment realitzades durant l'exercici. L'SF<sub>6</sub> és un gas àmpliament utilitzat en instal·lacions elèctriques per les seves propietats aïllants i la seva capacitat per evitar la formació d'arcs elèctrics, característiques que contribueixen a millorar la seguretat operativa. No obstant això, atès el seu elevat potencial d'escalfament global,

la reducció d'aquestes fuites suposa una millora significativa en el rendiment climàtic del Grup.

Les emissions associades a l'ús de la flota de vehicles han experimentat un lleuger increment respecte a l'exercici anterior com a conseqüència d'una major activitat operativa i de l'ampliació de la flota necessària per donar suport a les operacions del Grup.

Pel que fa a l'Abast 2, el càlcul s'ha realitzat utilitzant les dues metodologies recomanades pel GHG Protocol:

- Metodologia *market-based*, que considera l'origen de l'electricitat contractada.
- Metodologia *location-based*, que utilitza el factor mitjà del mix elèctric de la xarxa.

Les emissions calculades segons l'enfocament *market-based* s'han reduït un 53,5 % respecte al 2024. Aquesta disminució es deu a l'increment del consum d'electricitat amb garantia d'origen renovable, en línia amb l'estratègia del Grup de prioritzar l'ús d'energia elèctrica d'origen renovable a les seves instal·lacions.

Per la seva banda, les emissions d'Abast 2 calculades mitjançant la metodologia *location-based* s'han mantingut pràcticament estables (-0,5 %), i reflecteixen un nivell de consum elèctric similar al de l'exercici anterior.

En conjunt, les emissions d'Abast 1 i 2 s'han reduït un 10,3 % respecte al 2024 des de l'enfocament *market-based*. Aquesta reducció s'ha produït en un context de creixement de l'activitat del Grup, la xifra de negoci del qual ha augmentat significativament durant l'exercici.

El 2025 han augmentat les emissions d'Abast 3, principalment com a conseqüència de dos factors. D'una banda, s'ha ampliat l'abast de l'inventari, incorporant per primera vegada les emissions derivades del desplaçament dels empleats al seu lloc de treball, estimades a

partir d'una enquesta realitzada a la plantilla. D'altra banda, l'augment de l'activitat operativa del Grup ha implicat un major volum d'obres i intervencions a la xarxa de distribució i en projectes energètics, fet que ha incrementat les emissions associades a la gestió de residus i a determinades activitats de la cadena de valor.

Així mateix, les emissions associades als viatges de negocis han augmentat respecte a l'exercici anterior a causa d'una major activitat internacional del Grup.

Com a resultat d'aquests factors, les emissions totals del Grup han augmentat respecte a l'exercici anterior. No obstant això, aquest increment respon principalment a l'ampliació

del perímetre de càlcul de l'Abast 3 i al creixement de l'activitat empresarial.

L'inventari d'emissions s'actualitza anualment amb l'objectiu de millorar progressivament la qualitat i la cobertura de les dades. En aquest sentit, el perímetre del càlcul s'amplia de manera gradual a mesura que es disposa d'informació més detallada sobre determinades activitats de la cadena de valor.

L'evolució de les emissions del Grup reflecteix una reducció de les emissions associades a les operacions pròpies, en un context de creixement de l'activitat i d'ampliació progressiva de l'abast de l'inventari d'emissions. A continuació es mostren els principals resultats per Abast:

### Energia consumida per procedència (MWh)

|  | t CO <sub>2</sub> eq <sup>1</sup> |              |                   |
|--|-----------------------------------|--------------|-------------------|
|  | 2024                              | 2025         | Var. <sup>2</sup> |
| <b>Emissions operatives (Abast 1 i 2)</b>        |                                   |              |                   |
| Emissions d'abast 1                              | 486                               | 443          | -8,9%             |
| Emissions d'abast 2 mètode <i>market-based</i>   | 17                                | 8            | -53,5%            |
| <b>Total emissions operatives</b>                | <b>503</b>                        | <b>451</b>   | <b>-10,3%</b>     |
| <b>Emissions de la cadena de valor (Abast 3)</b> |                                   |              |                   |
| Emissions d'abast 3                              | 261                               | 583          | 123,4%            |
| <b>Emissions totals<sup>3</sup></b>              | <b>764</b>                        | <b>1.034</b> | <b>35,4%</b>      |
| <b>Informació addicional</b>                     |                                   |              |                   |
| Emissions d'abast 2 mètode <i>location-based</i> | 336                               | 335          | -0,5%             |
| Emissions totals mètode <i>location-based</i>    | 1.084                             | 1.361        | 25,6%             |

<sup>1</sup>Per calcular el CO<sub>2</sub>eq s'han tingut en compte els factors d'emissió més actualitzats del Ministeri per a la Transició Ecològica i el Repte Demogràfic, l'Oficina Catalana de Canvi Climàtic, DEFRA i el mix elèctric de generació d'electricitat de Red Eléctrica per al 2025.

<sup>2</sup>La variació anual s'ha calculat abans de realitzar l'arrodoniment de decimals en la informació d'origen.

<sup>3</sup>S'hi inclouen les emissions d'Abast 1, d'Abast 2 derivades del consum d'electricitat basat en el mercat i d'Abast 3.



Per contextualitzar aquests resultats, s'han calculat diferents indicadors d'intensitat d'emissions en relació amb la xifra de negoci i el nombre d'empleats. Aquests indicadors permeten analitzar l'evolució del rendiment climàtic del Grup tenint en compte el creixement de la seva activitat.

### Indicadors d'intensitat d'emissions en relació amb la xifra de negoci i el nombre de persones empleades

|   | 2024 | 2025 | Var. <sup>1</sup> |
|---|------|------|-------------------|
| <b>Intensitat d'emissions operatives (Abast 1 i 2)</b>                    |      |      |                   |
| Intensitat d'emissions per xifra de negoci (t CO <sub>2</sub> /M€)        | 5,9  | 5,4  | -8,5%             |
| Intensitat d'emissions per empleat (t CO <sub>2</sub> /empleat)           | 1,8  | 1,5  | -17,1%            |
| <b>Intensitat d'emissions de la cadena de valor (Abast 3)</b>             |      |      |                   |
| Intensitat d'emissions per xifra de negoci (t CO <sub>2</sub> /M€)        | 3,1  | 6,9  | 122,6%            |
| Intensitat d'emissions per empleat (t CO <sub>2</sub> /empleat)           | 0,9  | 1,9  | 106,5%            |
| <b>Intensitat d'emissions total</b>                                       |      |      |                   |
| Intensitat d'emissions totals per xifra de negoci (t CO <sub>2</sub> /M€) | 8,9  | 12,3 | 38,2%             |
| Intensitat d'emissions totals per empleat (t CO <sub>2</sub> /empleat)    | 2,7  | 3,4  | 25,1%             |

<sup>1</sup>La variació anual s'ha calculat abans de realitzar l'arrodoniment de decimals en la informació d'origen.

Els indicadors d'intensitat reflecteixen una evolució diferenciada del rendiment climàtic del Grup en funció de l'abast considerat. Malgrat l'increment de l'activitat durant l'exercici, les emissions associades a les operacions pròpies (Abast 1 i 2) han disminuït en termes relatius.

En concret, la intensitat d'emissions d'Abast 1 i 2 s'ha reduït un 8,5 % en relació amb la xifra de negoci i un 17,1 % per empleat, fet que evidencia una millora en l'eficiència operativa i un desacoblament entre el creixement de l'activitat econòmica del Grup i les seves emissions directes.

L'increment observat en les emissions de la cadena de valor (Abast 3) respon principalment a l'ampliació del perímetre de càlcul i a la millora en la disponibilitat de dades, incloent-hi la incorporació del *commuting* dels empleats, que no es tenia en compte en l'exercici anterior. Com a conseqüència, la intensitat total d'emissions del Grup augmenta un 38,2 % per xifra de negoci i un 25,1 % per empleat. Aquests resultats reflecteixen principalment aquest creixement en el nivell de cobertura i precisió en el càlcul de les emissions indirectes.



En aquest sentit, les dades del 2025 no són completament comparables amb les de l'exercici 2024, atès que reflecteixen més nivell de cobertura i precisió en la mesura de les emissions indirectes. Aquest canvi metodològic explica l'augment de la intensitat tant per xifra de negoci com per empleat, sense que això impliqui necessàriament un deteriorament equivalent en el rendiment ambiental.

Cap activitat ni societat del Grup Estabanell està regulada segons esquemes que prevegin l'ús de drets d'emissió.



### 3.1.7 Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient

La reducció de les emissions generades per les pròpies operacions del Grup forma part del compromís d'Estabanell amb la transició cap a una economia baixa en carboni. En aquesta línia, mantenim un conjunt de mesures actives orientades a prevenir, minimitzar i corregir l'impacte atmosfèric de les nostres activitats.

- **Flota de vehicles en procés de descarbonització:** renovem la nostra flota de vehicles amb la incorporació de models híbrids i amb etiqueta Eco. D'aquesta manera, podem reduir significativament les emissions de CO<sub>2</sub> i altres gasos contaminants.
- **Control de fuites de gasos fluorats:** hem implementat protocols estrictes per prevenir fuites de gasos fluorats en els

sistemes de climatització.

- **Transformadors amb PCB:** el 2025 s'han retirat de la nostra xarxa tots els transformadors amb concentració de PCB superior a 55 ppm d'acord amb la normativa d'aplicació i el pla d'eliminació de residus perillosos.
- **Ús d'energia amb certificat de garantia d'origen:** incrementem anualment el nombre d'instal·lacions pròpies amb energia renovable certificada.
- **Instal·lacions d'autoconsum en instal·lacions pròpies:** ens permeten reduir la demanda d'energia de la xarxa a partir d'alternatives energètiques menys intensives en carboni.

L'efecte combinat d'aquestes dues últimes mesures en termes d'emissions evitades es mostra a continuació:

#### Emissions evitades estimades per l'ús d'energia renovable en instal·lacions pròpies (tCO<sub>2</sub>eq)

|  | t CO <sub>2</sub> eq <sup>1</sup> |              |             |
|--|-----------------------------------|--------------|-------------|
|  | 2024                              | 2025         | Var.        |
| Electricitat amb GdO renovable en instal·lacions | 295,7                             | 326,8        | 10,1 %      |
| Instal·lacions pròpies d'autoconsum              | 13,5                              | 13,3         | - 1,5 %     |
| <b>Total</b>                                     | <b>309,2</b>                      | <b>340,1</b> | <b>10 %</b> |

*NOTA: estimació calculada a partir del volum d'energia d'origen renovable consumida en les operacions del Grup, aplicant la diferència entre el factor d'emissió del mix elèctric nacional i el factor d'emissió de l'energia renovable. Representa les emissions que s'haurien generat si aquest mateix consum hagués procedit del mix nacional en lloc de fonts renovables.*

En conjunt, el 2025 les emissions evitades per l'ús d'energia renovable en instal·lacions pròpies han augmentat un 10 %, impulsades principalment per

l'increment del volum d'electricitat amb garantia d'origen renovable contractada.

## 3.2 Recursos hídrics

### 3.2.1 Consum d'aigua

El 2025, el consum total d'aigua s'a situat en 1.436 m<sup>3</sup>, enfront dels 1.420 m<sup>3</sup> del 2024, així doncs, es manté en nivells similars a l'exercici anterior.

No obstant això, els indicadors d'intensitat mostren una millora en l'ús d'aquest recurs. El consum anual d'aigua per empleat es va reduir un 6,5 %.

A continuació, es mostren els principals indicadors:

|   | 2024 | 2025 | Var.  |
|---|------|------|-------|
| Consum anual d'aigua en instal·lacions per empleat (m <sup>3</sup> /empleat)                                    | 5,07 | 4,75 | -6,5% |
| Intensitat d'emissions derivades de l'ús d'aigua en instal·lacions per empleat (kg CO <sub>2</sub> eq /empleat) | 1,95 | 1,82 | -6,7% |

D'altra banda, les nostres sis centrals minihidràuliques operen mitjançant la captació d'aigua superficial fluent, un sistema en el qual l'aigua s'envia a les instal·lacions a través de canals per fer funcionar les turbines de generació hidroelèctrica. D'aquesta manera, s'han captat 388 hm<sup>3</sup> d'aigua (209,92 hm<sup>3</sup> el

2024), recurs que ha permès generar 9,7 GWh d'energia 100 % renovable (5,2 GWh el 2024). Una vegada complerta la seva funció en el procés de generació, l'aigua torna al riu en el seu estat original, sense patir alteracions químiques o físiques, la qual cosa garanteix la preservació de la qualitat de l'ecosistema fluvial.

### Ràtio d'aigua capturada

|   | 2024 | 2025 | Var.  |
|---|------|------|-------|
| Ràtio d'aigua capturada per kWh generat (m <sup>3</sup> /kWh) | 41   | 40   | -2,4% |



## 3.3 Biodiversitat i ecosistemes

### 3.3.1 Mesures implantades per preservar o restaurar la biodiversitat

L'activitat del Grup Estabanell es desenvolupa en entorns amb valor ecològic, especialment en relació amb infraestructures de generació renovable i xarxes de distribució elèctrica. Per aquest motiu, el Grup incorpora criteris ambientals en el disseny, la construcció i l'operació de les seves instal·lacions amb l'objectiu de minimitzar els impactes sobre els ecosistemes i afavorir la conservació de la biodiversitat.

En el desenvolupament de projectes de generació renovable s'apliquen mesures destinades a reduir l'ocupació del territori, preservar la vegetació existent i facilitar la integració paisatgística de les instal·lacions. Entre altres actuacions, es prioritza l'ús d'accessos existents, el soterrament de línies d'evacuació quan és viable i la implantació de cobertes vegetals autòctones que afavoreixen la presència de pol·linitzadors i l'estabilitat del sòl. A més, en els nous projectes de generació fotovoltaica s'estan implementant actuacions de

restauració paisatgística i plantació d'espècies autòctones d'acord amb els estudis d'impacte ambiental aprovats per a cada instal·lació.

En l'àmbit de la xarxa de distribució elèctrica, la nostra filial Anell aplica procediments específics per prevenir impactes sobre l'avifauna i l'entorn natural. Aquestes actuacions inclouen la senyalització i l'adaptació de línies elèctriques, programes de replantació i actuacions de restauració ambiental en coordinació amb les administracions competents.

#### Gestió dels impactes en la biodiversitat

La gestió dels impactes en la biodiversitat al Grup Estabanell s'articula seguint la jerarquia de mitigació ambiental: primer prevenir, després minimitzar els impactes que no es poden evitar i, en darrer terme, restaurar els hàbitats afectats.

Aquest enfocament garanteix que el desenvolupament d'infraestructures energètiques i la conservació de l'entorn natural no siguin objectius contraposats, sinó complementaris.



## Prevenció

Disseny d'instal·lacions amb una baixa ocupació del territori, ús d'accessos existents i soterrament de les línies d'evacuació quan és viable.



## Mitigació

Adaptació d'infraestructures elèctriques per a la protecció de l'avifauna, senyalització de línies i manteniment de cobertes vegetals.



## Restauració

Plantació d'espècies autòctones, restauració paisatgística d'instal·lacions i projectes de millora de l'hàbita



Aquestes actuacions permeten integrar el desenvolupament d'infraestructures energètiques amb la conservació de l'entorn natural, i així afavorir la coexistència entre la transició energètica i la protecció dels ecosistemes.



## Iniciatives de conservació de la biodiversitat

A més de les mesures estructurals integrades en el desenvolupament i l'operació d'infraestructures, el Grup impulsa iniciatives específiques de conservació que connecten l'activitat empresarial amb l'entorn natural en què opera.

### 1. Conservació de l'avifauna a la Plana de Vic

En col·laboració amb el Grup de Naturalistes d'Osona, es van instal·lar deu caixes niu en suports d'una línia elèctrica entre els municipis d'Hostalets de Balenyà i Tona amb l'objectiu d'afavorir la presència del mussol comú (*Athene noctua*), espècie catalogada com a amenaçada a Catalunya.

Durant l'any 2025 s'han observat les primeres ocupacions de les caixes niu per part de diverses espècies d'aus, fet que confirma l'interès ecològic d'aquestes infraestructures com a refugi per a l'avifauna en entorns rurals.

### 2. Iniciativa Fil verd

Amb motiu del 125 aniversari de la companyia, l'any 2025 es va posar en marxa la iniciativa Fil verd, la plantació d'arbres a vint municipis amb què Estabanell manté una vinculació històrica. La iniciativa, més que un gest simbòlic, busca retornar al territori una petita part del que ha rebut el Grup durant un segle; una manera concreta de celebrar l'aniversari que connecta passat i compromís ambiental. Cada plantació incorpora una placa commemorativa i la iniciativa tindrà continuïtat al llarg del 2026.



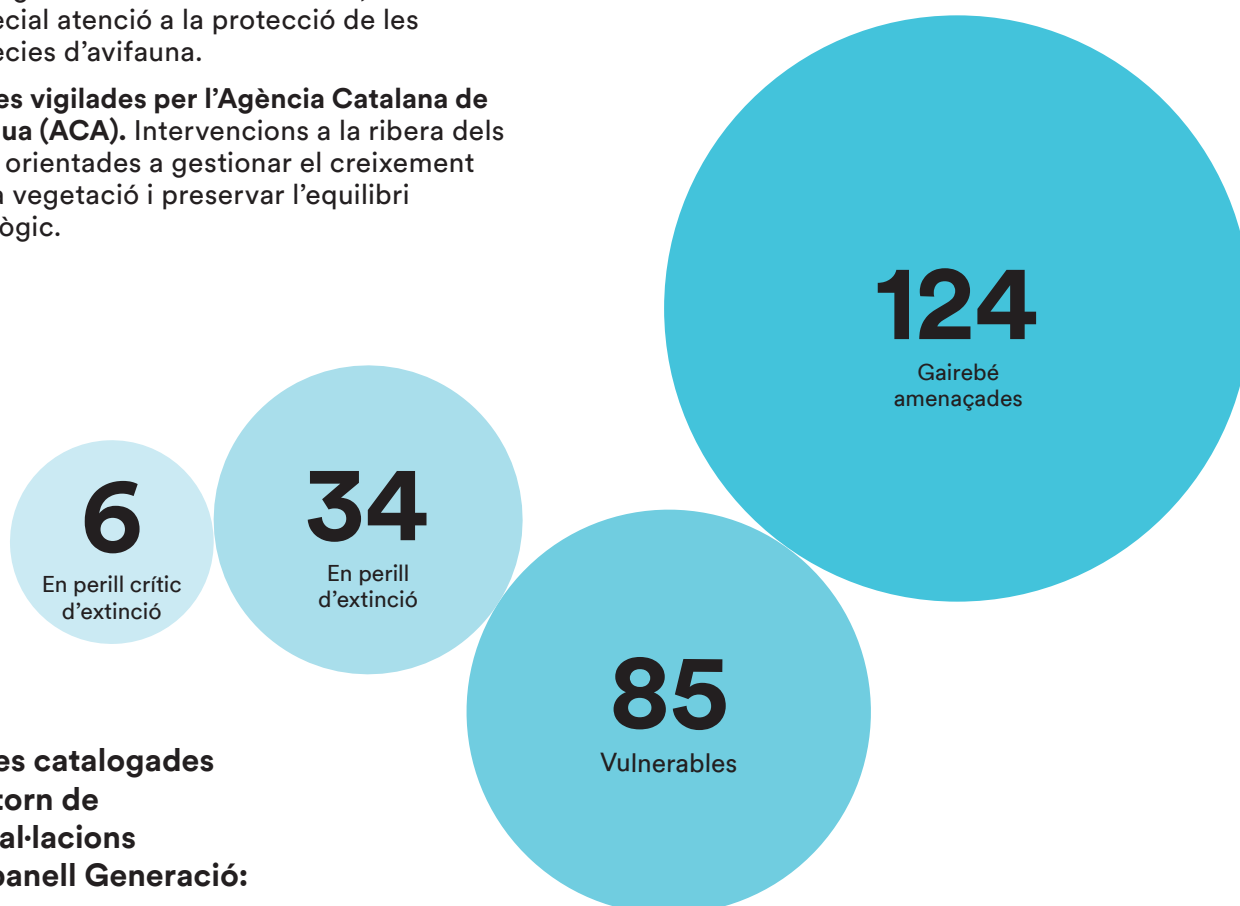
### 3.3.2 Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides

Durant l'any s'han fet treballs a diverses zones protegides, garantint sempre el compliment de la normativa vigent i minimitzant l'impacte en l'entorn natural. Les intervencions principals s'han dut a terme a les àrees següents:

- **Parc Natural del Montseny.** S'han realitzat treballs relacionats amb l'avifauna i reformes, garantint la integració de criteris de sostenibilitat.
- **Xarxa Natura 2000 (ZEPA).** Operacions a zones protegides en l'àmbit estatal, focalitzades en la preservació de l'avifauna.
- **ZEPA Catalunya.** Activitats en zones protegides en l'àmbit autonòmic, amb especial atenció a la protecció de les espècies d'avifauna.
- **Zones vigilades per l'Agència Catalana de l'Aigua (ACA).** Intervencions a la ribera dels rius, orientades a gestionar el creixement de la vegetació i preservar l'equilibri ecològic.

Amb l'objectiu d'identificar possibles impactes sobre la biodiversitat, es duu a terme una anàlisi de les espècies catalogades en l'entorn de les instal·lacions de la nostra filial de Generació; es té en compte la presència d'espècies incloses a la Llista Vermella de la UICN en un radi aproximat de 20 km dels nostres centres operatius de generació d'energia renovable.

El Grup continuarà avançant en la identificació i l'avaluació dels possibles impactes de les seves activitats sobre la biodiversitat amb l'objectiu d'integrar progressivament aquests criteris en la planificació i el desenvolupament dels seus projectes energètics.





## 3.4 Ús dels recursos i economia circular

### 3.4.1 Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització

L'any 2025, el Grup Estabanell ha aprovat el Pla de minimització de residus perillosos, que estableix mesures concretes per reduir-ne la generació mitjançant la substitució de materials perillosos per alternatives més segures, l'optimització dels processos operatius i la formació del personal.

Durant l'exercici, el total de residus generats és de 846 tones, xifra que representa un increment del 43 % respecte de les 590,3 tones registrades el 2024. Aquest augment respon principalment a l'increment d'obres de construcció i actuacions sobre la xarxa elèctrica realitzades durant l'exercici, i no a un deteriorament de les pràctiques de gestió.

#### Residus generats (tones)

|                             | 2024         | 2025 <sup>1</sup> | Var.       |
|-----------------------------|--------------|-------------------|------------|
| Total residus no perillosos | 570,8        | 811,7             | 42%        |
| Total residus perillosos    | 19,5         | 34,3              | 76%        |
| <b>Total de residus</b>     | <b>590,3</b> | <b>846,0</b>      | <b>43%</b> |

<sup>1</sup>Dades expressades en tones i sotmeses a arrodoniment de decimals.

L'increment dels materials barrejats no diferenciats, que representen la major part del total, reflecteix l'augment d'intervencions a la xarxa de distribució gestionada per Anell i la major envergadura de determinades actuacions durant l'any.

En sentit contrari, diverses categories de residus no perillosos mostren reduccions importants que responen a decisions de gestió concretes. Els residus de fusta disminueixen un 22 % com a resultat de la política de devolució de palets implantada amb proveïdors mitjançant sistemes de fiança. Els residus de paper i cartró disminueixen un 38 % i els plàstics, un 77 %, com a resultat de l'optimització dels embalatges per part dels proveïdors. La reducció de residus domèstics i similars (-51 %) s'explica per la neteja extraordinària realitzada al magatzem de RELSA

el 2024, que va generar un volum puntual elevat en l'exercici.

L'increment dels residus perillosos (+76 %) també té una explicació concreta: l'execució durant el 2025 de la campanya de retirada i gestió de transformadors amb PCB, d'acord amb el calendari de substitució previst per a finals de l'exercici. Aquesta actuació ha concentrat en l'any un volum significatiu de residus químics i residus metàl·lics contaminats, que, en condicions normals, no es generen. El desglossament per tipologia de residu es recull a l'Annex I d'aquest informe.

Pel que fa al destí dels residus, el 34,5 % del total generat el 2025 es va destinar a operacions de valorització (reciclatge, reutilització o recuperació de materials), enfront del 31,68 %

registrat el 2024. Aquest increment reflecteix la millora progressiva en la segregació i gestió de residus i constitueix un dels indicadors que el Grup segueix amb més atenció per identificar oportunitats de millora contínua.

A més, durant el 2025 s'ha implantat un nou sistema de gestió d'impressores que permetrà,

a partir del 2026, disposar d'una monitorització automàtica del consum de paper. Aquesta eina facilitarà l'adopció de mesures d'optimització, com la verificació prèvia a la impressió o la prioritització de la doble cara, per contribuir a una gestió més eficient d'aquest recurs.

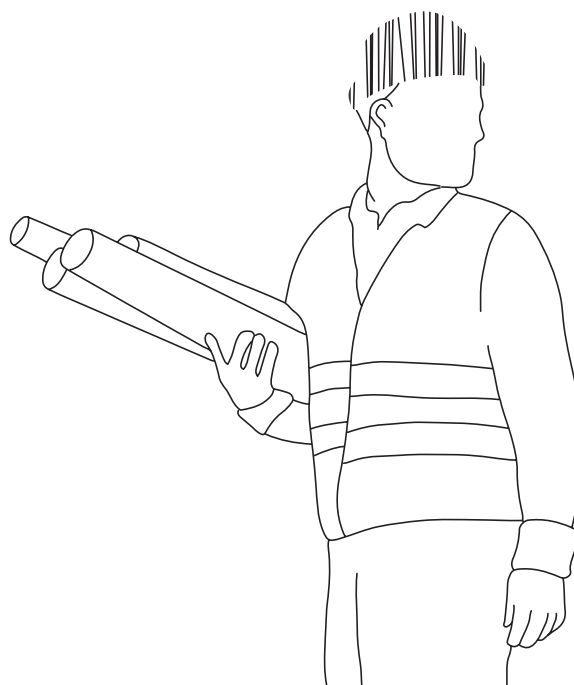
### 3.4.2 Compromís amb l'economia circular

En els projectes d'enginyeria, reciclem materials com el cable de coure i alumini, els transformem en cables de xarxa que reutilitzem directament en instal·lacions fotovoltaïques. Els inversors, al final de la seva vida útil, es retornen al proveïdor per al reciclatge i incorporació en nous productes. Els panells fotovoltaïcs retirats són gestionats per un gestor homologat, així es garanteix el tractament adequat i es tanca el cicle de vida dels materials de manera responsable.

Durant el 2025, el Grup ha fet un pas addicional en aquesta direcció a través del programa d'emprenedoria interna, en què es convidava a equips formats per treballadors de tota l'organització a proposar solucions innovadores a reptes reals del negoci. Un dels reptes plantejats es va centrar específicament en l'economia circular.

El comitè avaluador va seleccionar com a guanyador l'equip Sil·lis, la proposta del qual consisteix en el desenvolupament d'una eina

digital que automatitza el disseny d'instal·lacions energètiques, genera plànols tècnics i optimitza l'ús de materials mitjançant un agent d'intel·ligència artificial propi. Actualment, la solució està en fase de desenvolupament i, quan estigui operativa, s'espera que pugui reduir el consum de materials en els projectes, minimitzar els errors de disseny que generen malbaratament i millorar l'eficiència global en l'execució d'instal·lacions.





# 4. Conducta empresarial

## 4.1 Corrupció i suborn

La integritat no és una declaració d'intencions a Estabanell: és un sistema. Un conjunt de polítiques, procediments i controls que s'apliquen de manera coherent a empleats, directius i socis de negoci, i que es revisen i actualitzen a mesura que el Grup creix i l'entorn normatiu evoluciona.

### Política anticorrupció

El marc d'actuació en matèria de corrupció i suborn s'articula al voltant de la Política anticorrupció, aprovada pel Consell d'Administració l'any 2018 i actualitzada el 2024. Aquesta política estableix els principis i les normes de conducta que vinculen totes les persones que formen part del Grup.

La seva implementació presenta dues característiques que la diferencien d'una política merament formal. La primera és la signatura individual: tots els empleats subscriuen la política com a part del seu procés d'incorporació al Grup, fet que converteix el compromís amb la integritat en un element explícit des del primer dia. Els nostres proveïdors estratègics també han subscrit una adhesió formal, d'aquesta manera el marc ètic s'estén a la nostra cadena de valor. La segona és la formació periòdica: tots els empleats reben formació específica sobre els riscos associats a la corrupció i al suborn, i sobre els mecanismes de prevenció i detecció establerts dins de l'organització.

### Prevenició del blanqueig de capitals

Tot i que el Grup Estabanell no està subjecte a la Llei 10/2010 de prevenició del blanqueig de capitals i finançament del terrorisme, hem adoptat mesures addicionals per reforçar la seguretat financera i minimitzar els riscos d'operacions il·lícites. Aquestes mesures inclouen:

- Prohibició absoluta de pagaments o cobraments en efectiu, tant per al

cobrament dels nostres serveis com per a la contractació de productes i serveis per part de qualsevol de les societats del Grup.

- Verificació del certificat de titularitat bancària de tots els proveïdors que reben pagaments per transferència, tant en l'homologació inicial com en possibles canvis de compte.
- Control periòdic dels moviments de caixa per garantir l'absència de registres d'efectiu en els comptes comptables.

### Política de conflicte d'interès

La Política de conflicte d'interès, aprovada pel Consell d'Administració l'any 2020, té com a objectiu evitar qualsevol situació en què els interessos personals dels empleats o directius puguin influir en la presa de decisions empresarials. És aplicable a tots els membres de l'organització i als socis de negoci, que han de signar una declaració d'absència de conflicte d'interès en incorporar-se a l'organització o en assumir càrrecs estratègics.

Els casos considerats inclouen vincles personals, familiars o financers amb proveïdors, clients o competidors; la participació en activitats externes que competeixin directament amb el Grup; i l'ús d'informació confidencial amb finalitats personals o comercials. Qualsevol empleat que detecti una situació d'aquest tipus té l'obligació de comunicar-la immediatament a través dels canals interns, i existeixen procediments específics de declaració i resolució per garantir que cada cas es tracti amb la màxima transparència.



### **Diligència deguda i compliance penal**

La Política de diligència deguda avalua els riscos potencials tant en la selecció de personal com en l'homologació de socis de negoci. El sistema opera en dos nivells: una diligència deguda interna, centrada en el personal que ocupa posicions estratègiques, amb verificacions sobre antecedents, conflictes d'interès i compliment normatiu; i una diligència deguda externa, orientada a l'anàlisi de socis de negoci, projectes i transaccions, que té en compte factors com la reputació, l'estructura financera i la ubicació geogràfica.

### **Canal ètic**

El Grup Estabanell disposa d'un Canal Ètic accessible a tots els empleats i col·laboradors, que permet la denúncia confidencial de possibles incompliments de les polítiques anticorrupció, conflictes d'interès o

altres irregularitats. El canal garanteix la confidencialitat absoluta del denunciador, la prohibició expressa de represàlies contra qui informi de bona fe, i una investigació rigorosa de cada denúncia amb mesures correctores en cas de confirmar-se irregularitats.

En els exercicis 2024 i 2025, no s'ha rebut cap denúncia en matèria de blanqueig de capitals, corrupció o suborn.

### **Transparència en la nostra acció social**

Al llarg del 2025, el Grup Estabanell ha fet donacions per un import total de 120.324 euros, enfront dels 105.474 euros de l'exercici anterior, dels quals 108.150 euros es van destinar a la Fundació Estabanell. Aquests fons s'han distribuït entre 39 projectes emmarcats en les cinc àrees d'actuació de la Fundació: desenvolupament comunitari, arts plàstiques i escèniques, formació, educació i esport, innovació i sostenibilitat, i urgència social



## 4.2 Proveïdors

### Un model d'homologació orientat al risc

La gestió de la cadena de subministrament del Grup Estabanell s'articula al voltant d'un procés formal d'homologació de proveïdors, recolzat per la Política d'homologació de proveïdors i coordinat entre múltiples àrees de l'organització: Compres, Legal, Prevenció de Riscos Laborals, Seguretat de Sistemes, ESG i direccions de negoci.

Aquest enfocament permet adaptar els requisits d'homologació a la naturalesa de l'activitat desenvolupada per cada proveïdor i al nivell de risc associat. Cada àrea valida la documentació corresponent en funció del seu àmbit de competència, reforçant el control sobre aspectes ètics, legals, laborals, operatius, tecnològics i de seguretat.

Els proveïdors que superen el procés formal d'homologació acrediten la seva alineació amb els estàndards ètics i de compliment del Grup mitjançant la subscripció del Codi Ètic, l'adhesió a la Política anticorrupció, la signatura d'acords de confidencialitat i el qüestionari d'homologació. En funció del tipus de relació, s'hi afegeixen requisits addicionals: els proveïdors amb accés a dades personals subscriuen un contracte d'encarregat del tractament; els que accedeixen als nostres sistemes informàtics acrediten el compliment de bones pràctiques en matèria de ciberseguretat; i els que treballen a les nostres instal·lacions o a les dels clients es donen d'alta a la plataforma CAE Achilles i mantenen la seva documentació de prevenció de riscos actualitzada de manera contínua.

El procés s'aplica sota un enfocament basat en el risc, prioritzant els proveïdors crítics o estratègics per al negoci. En el cas de proveïdors puntuals, de baix impacte o amb característiques específiques, s'apliquen procediments adaptats al seu nivell de criticitat i a la naturalesa de la relació comercial.

### Seguiment i revisió periòdica

D'acord amb la Política d'avaluació de proveïdors, cada tres anys es porta a terme un procés de revisió de compliment per verificar que els proveïdors continuen complint els estàndards de qualitat, sostenibilitat i ètica. Aquest procediment n'avalua l'execució, el compliment dels criteris d'homologació i la seva evolució en la relació contractual amb el Grup Estabanell.



## Cobertura d'homologació el 2025

Les dades que es presenten a continuació corresponen als proveïdors actius el 2025, entesos com aquells amb els quals s'ha mantingut relació comercial durant l'exercici. S'exclouen de l'anàlisi autònoms, entitats bancàries i organismes públics, així com empreses catalogades com a "proveïdor únic".

A tancament del 2025, el Grup ha treballat amb 1.292 proveïdors actius. D'aquests, 312 han estat

homologats per primera vegada o s'han sotmès a revisió segons el nou procés d'homologació d'Estabanell, la qual cosa representa el 24,2 % en nombre de proveïdors. Tanmateix, atès que el procés s'ha prioritzat sobre els proveïdors de més rellevància econòmica i operativa, aquests concentren el 52,0 % de la despesa total, de manera que més de la meitat del volum de compres del Grup està cobert pel nou marc formal d'homologació.

## Proveïdors homologats 2025

# 312

N. de proveïdors actius

# 24,2%

% del total

# 52%

% despesa coberta

Al llarg de l'exercici, el registre de proveïdors homologats del Grup incorpora 132 proveïdors addicionals que han completat el procés, tot i que no han mantingut activitat comercial durant el 2025. Si els sumem als proveïdors actius esmentats anteriorment, el 2025 registra un total de 444 proveïdors homologats.

Pel que fa a la procedència geogràfica, el **92,6 % dels proveïdors actius són nacionals, amb 1.196 proveïdors, i concentren el 96,0 % de la despesa total. Els 96 proveïdors internacionals representen el 7,4 % restant.**

## Primera avaluació ESG de proveïdors

Una de les principals novetats del 2025 en matèria de gestió de proveïdors és la incorporació d'avaluacions de salut financera i de rendiment ESG al procés d'homologació. Per primera vegada, els proveïdors crítics per al negoci s'han sotmès a una avaluació del seu rendiment ambiental, social i de governança. A més, s'ha avaluat la salut financera dels proveïdors mitjançant analistes

externs amb l'objectiu de mitigar l'exposició d'Estabanell a riscos dins de la seva cadena de subministrament.

En aquest primer exercici, 161 proveïdors han estat avaluats sota criteris ESG, fet que representa el 51,6 % dels proveïdors homologats actius el 2025. Pel que fa al volum de despesa, els proveïdors avaluats concentren el 23,9 % de la despesa total consolidada del Grup



## Proveïdors amb avaluació ESG

**161**

N. de proveïdors

**51,6%**

% sobre els homologats  
el 2025

**23,9%**

% despesa total 2025  
coberta

La puntuació mitjana obtinguda pels proveïdors avaluats ha estat de 66,92 sobre 100, d'acord amb la metodologia d'Achilles. Aquest resultat constitueix la primera línia base del Grup per mesurar l'evolució del rendiment ESG de la seva cadena de subministrament en exercicis futurs.

La incorporació d'aquesta avaluació suposa un canvi rellevant en el model de gestió de proveïdors, en integrar per primera vegada variables ambientals, socials i de governança juntament amb els criteris econòmics, tècnics i de compliment normatiu ja existents. L'objectiu

no és únicament disposar d'una valoració inicial, sinó utilitzar aquesta informació com a eina per acompanyar la millora progressiva dels proveïdors i reforçar la sostenibilitat de la cadena de subministrament.

L'abast d'aquesta avaluació s'ampliarà progressivament en els pròxims exercicis, i es prioritzaran els proveïdors amb més criticitat operativa, rellevància econòmica o exposició a riscos ESG.

## Qualitat i millora contínua a les nostres filials

A RELSA, la gestió de proveïdors es complementa amb un sistema integral de supervisió i auditories recolzat per la certificació ISO 9001. Cada any es fan dues auditories: una interna, el mes de juliol, que avalua tots els processos i sistemes i identifica àrees de millora; i una externa, el setembre, amb l'entitat

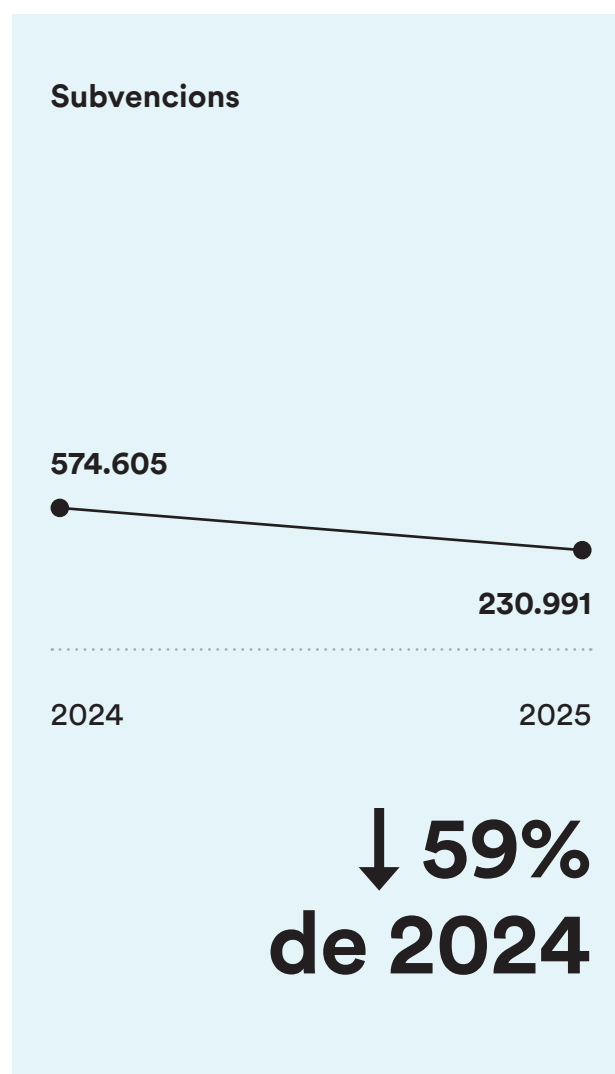
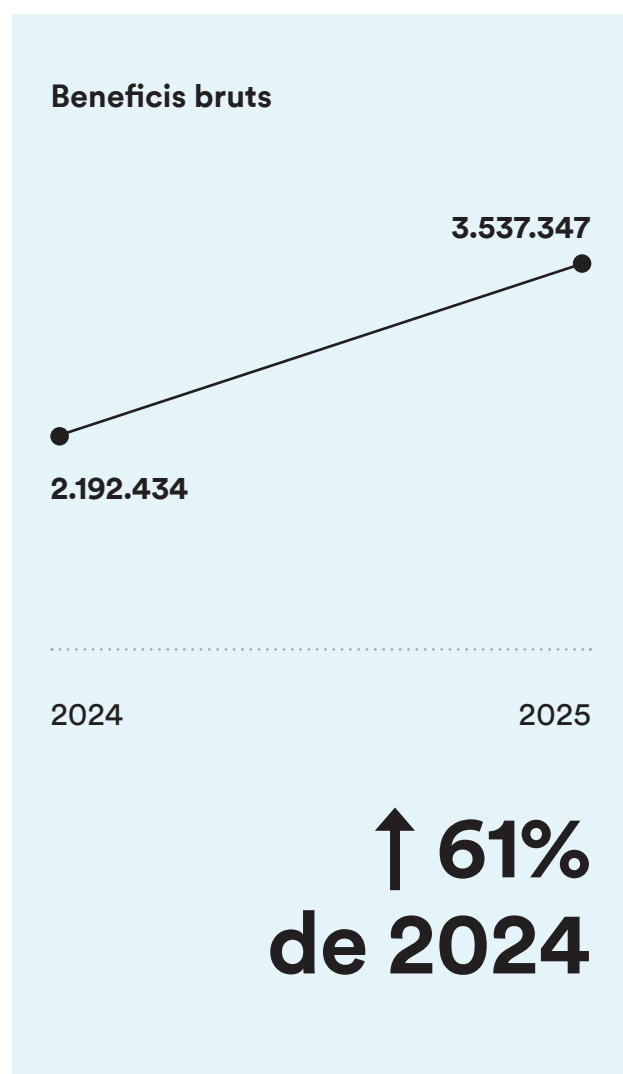
independent OCA Global, que verifica el compliment de la norma i valida el manteniment de la certificació. Aquest doble cicle de revisió reforça la millora contínua en la prestació de serveis i la confiança de clients i parts interessades.

## 4.3 Fiscalitat

El 2025, el Grup Estabanell va obtenir uns beneficis abans d'impostos de 3.537.347 € (2.192.434 € el 2024), dels quals 1.441.312 € (827.481 € el 2024) correspondrien a l'impost de societats.

S'ha tingut en compte el mateix perímetre societari i abast que l'establert en els comptes anuals consolidats del Grup Estabanell, el detall dels quals també s'ha inclòs en l'apartat "5. Sobre aquest informe".

Al llarg de l'exercici, es van rebre un total de 230.991 € (574.605 € el 2024) en concepte de subvencions.





## 5. Sobre aquest informe

D'acord amb el que estableix el Codi de comerç i la Llei de societats de capital, aquest "Estat d'informació no financera" consolidat inclou, entre altres qüestions, la informació necessària per comprendre l'evolució, els resultats i la situació del Grup Estabanell durant l'exercici anual acabat el 31 de desembre de 2025. A més, també inclou l'impacte de la seva activitat pel que fa a qüestions mediambientals i socials, en relació amb els drets humans i la lluita contra la corrupció i el suborn, així com qüestions relatives al personal. Aquest Informe dona resposta als requeriments de la Llei 11/2018, de 28 de desembre, que transposa a la legislació espanyola la Directiva 2014/95/UE del Parlament Europeu respecte a l'elaboració de l'estat d'informació no financera.

Estabanell y Pahisa, SA és la societat dominant d'un grup de societats (d'ara endavant, "el Grup", "Grup Estabanell" o "Estabanell"), entre les quals es troben les societats dependents Estabanell y Pahisa Energía, SAU; Estabanell Impulsa, SAU; Estabanell Generació, SLU; Energy in the cloud, SL; Estabanell Innova, SLU (d'ara endavant, "ERIA"); Estabanell Instal·lacions Intel·ligents, SL; Innover, instalaciones de nuevas energías, SL; Cañada Lentisco SPV, SLU; Estabanell Jupiter, SLU; Valdejaso Solar, SLU; Estabanell Saturn, SLU; Estabanell Andromeda, SLU; Estabanell Sirah, SLU; SEG Plantas Solares, SLU i Generación distribuida renovable, SL. La informació inclosa, com l'anàlisi de materialitat, la descripció de polítiques, accions o objectius, té en compte exclusivament les operacions i activitats pròpies de les societats integrants del Grup, la seu de les quals es troba situada a Granollers, Barcelona. L'organització desenvolupa les seves operacions a Espanya.

Per a la publicació dels indicadors clau de resultats no financers, el Grup ha seguit, com a marc internacional d'informació, la guia de la Global Reporting Initiative (d'ara endavant, "GRI"), d'acord amb l'última versió actualitzada de desembre del 2021, així com les directrius de la Comissió Europea sobre la presentació d'informes no financers. En termes de divulgació, els horitzons temporals de mitjà termini són aquells compresos entre els dos i cinc anys successius a la publicació de l'informe i, de llarg termini, aquells que superin una previsió de cinc anys, tal com estableix la normativa CSRD. Per facilitar la localització dels indicadors, en el capítol 7: "Annex II. Taula Llei 11/2018", s'inclouen les taules relatives al compliment dels requeriments de la Llei 11/2018 i una referència a cadascun dels apartats d'aquest Informe on es troba la informació. No s'han identificat requeriments de divulgació quantitativs subjectes a un alt grau d'incertesa més enllà d'aquells la naturalesa dels quals és



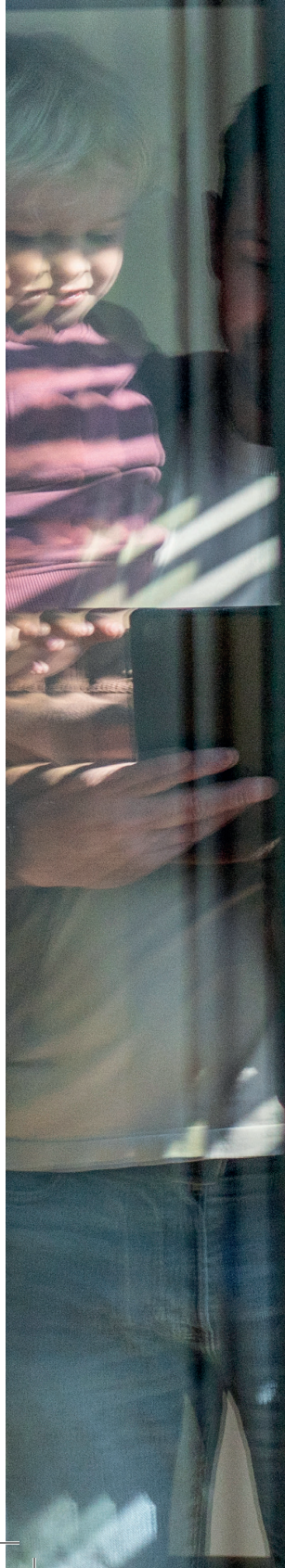
inherentment dinàmica, com els relacionats amb les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle.

Aquest Estat d'informació no financera consolidat corresponent a l'exercici anual acabat el 31 de desembre de 2025 es presenta al públic de manera separada a l'Informe de gestió consolidat d'Estabanell y Pahisa, SA i societats dependents, encara que en formi part integrant.

Deloitte Auditores, SL, en qualitat de prestador independent de serveis de verificació, ha verificat la informació inclosa en l'Estat d'informació no financera consolidat, amb l'abast establert en l'Informe de verificació.

El 2025 s'ha fet una anàlisi inicial d'assumpes potencialment materials mitjançant la identificació de necessitats i interessos principals per a Estabanell i els seus grups d'interès principals. Per portar a terme aquesta anàlisi, s'han tingut en compte fonts

d'informació internes, així com informació del sector energètic espanyol. En aquest sentit, tots els assumptes previstos per la Llei 11/2018 han resultat rellevants, a excepció del desaprofitament d'aliments i la contaminació derivada de la llum i soroll, perquè no s'han considerat vinculats a les activitats principals del Grup. El 2025 s'ha començat a treballar en un marc de gestió de riscos integral que formi part de la gestió de riscos del Grup.







# 6. ANNEX I.

## Detall indicadors ESG Grup Estabanell

### 1. Indicadors socials

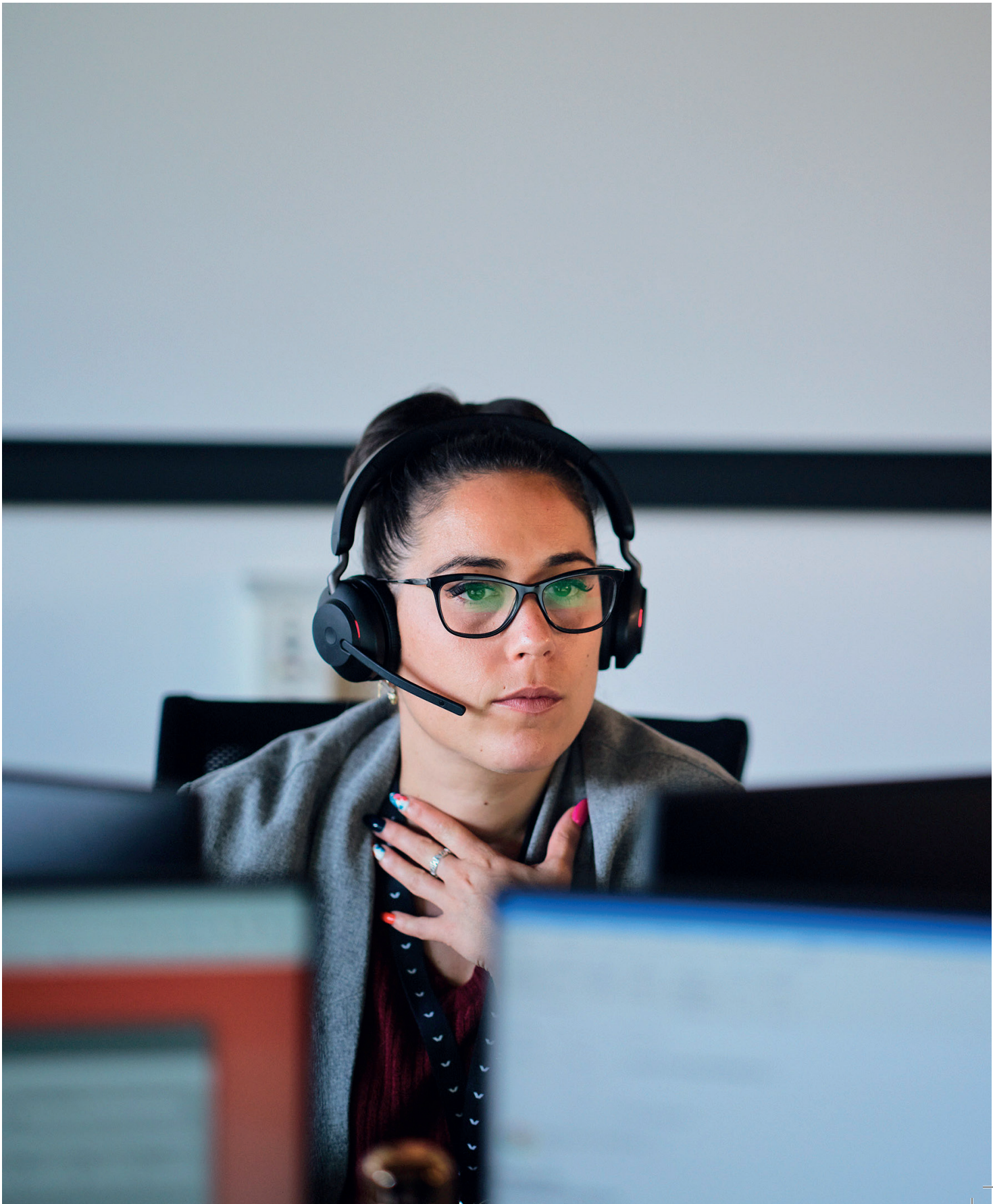
#### Dades de personal

Força laboral a tancament de l'exercici<sup>3</sup>

|              | 2024       |           | 2025       |           |
|--------------|------------|-----------|------------|-----------|
|              | Home       | Dona      | Home       | Dona      |
| Fins a 30    | 45         | 17        | 40         | 12        |
| De 31 a 50   | 110        | 36        | 128        | 47        |
| Més de 50    | 50         | 22        | 53         | 23        |
| <b>Total</b> | <b>205</b> | <b>75</b> | <b>221</b> | <b>82</b> |

|                            | 2024       |           | 2025       |           |
|----------------------------|------------|-----------|------------|-----------|
|                            | Home       | Dona      | Home       | Dona      |
| Directius                  | 7          | 2         | 7          | 2         |
| Comandaments intermedis    | 40         | 12        | 40         | 13        |
| Personal tècnic            | 139        | 19        | 152        | 20        |
| Suports/Personal comercial | 13         | 17        | 13         | 20        |
| Personal administratiu     | 6          | 25        | 9          | 27        |
| <b>Total</b>               | <b>205</b> | <b>75</b> | <b>221</b> | <b>82</b> |

<sup>3</sup> Per a les dades de plantilla en el tancament d'exercici només s'han tingut en compte les persones que a 31 de desembre constaven d'alta com a personal assalariat d'alguna societat del Grup Estabanell. S'exclouen persones no assalariades, membres del Consell i Alta Direcció.





Per tipologia de contracte en el tancament de l'exercici

|              |                  |                 |                  |                 | 2024       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Homes        | 201              | 1               | 3                | 0               | 205        |
| Dones        | 74               | 1               | 0                | 0               | 75         |
| <b>Total</b> | <b>275</b>       | <b>2</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>280</b> |

|              |                  |                 |                  |                 | 2024       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Fins a 30    | 59               | 1               | 2                | 0               | 62         |
| De 30 a 50   | 144              | 1               | 1                | 0               | 146        |
| Més de 50    | 72               | 0               | 0                | 0               | 72         |
| <b>Total</b> | <b>275</b>       | <b>2</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>280</b> |

|                            |                  |                 |                  |                 | 2024       |
|----------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|                            | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|                            | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Directius                  | 9                | 0               | 0                | 0               | 9          |
| Comandaments intermedis    | 52               | 0               | 0                | 0               | 52         |
| Personal tècnic            | 156              | 2               | 0                | 0               | 158        |
| Suports/Personal comercial | 27               | 0               | 3                | 0               | 30         |
| Personal administratiu     | 31               | 0               | 0                | 0               | 31         |
| <b>Total</b>               | <b>275</b>       | <b>2</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>280</b> |

|              |                  |                 |                  |                 | 2025       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Homes        | 217              | 1               | 3                | 0               | 221        |
| Dones        | 82               | 0               | 0                | 0               | 82         |
| <b>Total</b> | <b>299</b>       | <b>1</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>303</b> |

|              |                  |                 |                  |                 | 2025       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Fins a 30    | 49               | 1               | 2                | 0               | 52         |
| De 30 a 50   | 174              | 0               | 1                | 0               | 175        |
| Més de 50    | 76               | 0               | 0                | 0               | 76         |
| <b>Total</b> | <b>299</b>       | <b>1</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>303</b> |

|                            |                  |                 |                  |                 | 2025       |
|----------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|                            | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|                            | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Directius                  | 9                | 0               | 0                | 0               | 9          |
| Comandaments intermedis    | 53               | 0               | 0                | 0               | 53         |
| Personal tècnic            | 171              | 1               | 0                | 0               | 172        |
| Suports/Personal comercial | 31               | 0               | 2                | 0               | 33         |
| Personal administratiu     | 35               | 0               | 1                | 0               | 36         |
| <b>Total</b>               | <b>299</b>       | <b>1</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>303</b> |



## Mitjana anual de contracte<sup>4</sup>

A causa del tipus de sector en què desenvolupem la nostra activitat, el procés de contractació no es veu tensionat per pics de demanda temporals alts. Per calcular la mitjana anual de contractes dins del Grup, s'han tingut en compte totes les persones que van estar

d'alta en qualsevol moment de l'exercici i s'ha fet una ponderació en funció del nombre de dies que van treballar en qualsevol de les nostres societats amb la finalitat d'obtenir una imatge fidel i representativa.

|              |                  |                 |                  |                 | 2024       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Homes        | 191              | 1               | 4                | 0               | 197        |
| Dones        | 72               | 1               | 0                | 0               | 73         |
| <b>Total</b> | <b>263</b>       | <b>2</b>        | <b>5</b>         | <b>0</b>        | <b>270</b> |

|              |                  |                 |                  |                 | 2024       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Fins a 30    | 51               | 0               | 5                | 0               | 56         |
| De 30 a 50   | 136              | 1               | 1                | 0               | 137        |
| Més de 50    | 76               | 1               | 0                | 0               | 77         |
| <b>Total</b> | <b>263</b>       | <b>2</b>        | <b>5</b>         | <b>0</b>        | <b>270</b> |

<sup>4</sup> Només s'han tingut en compte les persones que van cursar alta com a personal assalariat d'alguna societat del Grup Estabanell en algun moment de l'exercici. S'han arrodonit les dades presentades a les taules. Per tant, pot ser que els totals no coincideixin exactament amb la suma dels components.

|                            |                  |                 |                  |                 | 2024       |
|----------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|                            | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|                            | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Directius                  | 9                | 0               | 0                | 0               | 9          |
| Comandaments intermedis    | 51               | 0               | 0                | 0               | 51         |
| Personal tècnic            | 146              | 1               | 0                | 0               | 147        |
| Suports/Personal comercial | 26               | 0               | 5                | 0               | 31         |
| Personal administratiu     | 29               | 1               | 0                | 0               | 30         |
| <b>Total</b>               | <b>261</b>       | <b>2</b>        | <b>5</b>         | <b>0</b>        | <b>270</b> |

|              |                  |                 |                  |                 | 2025       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada parcial | Jornada completa | Jornada parcial |            |
| Homes        | 211              | 1               | 3                | 0               | 215        |
| Dones        | 80               | 0               | 0                | 0               | 80         |
| <b>Total</b> | <b>291</b>       | <b>1</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>295</b> |

|              |                  |                 |                  |                 | 2025       |
|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|              | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|              | Jornada completa | Jornada Parcial | Jornada completa | Jornada Parcial |            |
| Fins a 30    | 45               | 1               | 2                | 0               | 48         |
| De 30 a 50   | 166              | 0               | 1                | 0               | 167        |
| Més de 50    | 80               | 0               | 0                | 0               | 80         |
| <b>Total</b> | <b>291</b>       | <b>1</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>295</b> |



|                            |                  |                 |                  |                 | 2025       |
|----------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------|
|                            | Indefinit        |                 | Temporal         |                 | Total      |
|                            | Jornada completa | Jornada Parcial | Jornada completa | Jornada Parcial |            |
| Directius                  | 9                | 0               | 0                | 0               | 10         |
| Comandaments intermedis    | 53               | 0               | 0                | 0               | 53         |
| Personal tècnic            | 163              | 1               | 0                | 0               | 164        |
| Suports/Personal comercial | 31               | 0               | 2,6              | 0               | 34         |
| Personal administratiu     | 33               | 0               | 0,4              | 0               | 33         |
| <b>Total</b>               | <b>291</b>       | <b>1</b>        | <b>3</b>         | <b>0</b>        | <b>295</b> |



## Baixes per acomiadament anuals

|              | 2024     |          | 2025     |          |
|--------------|----------|----------|----------|----------|
|              | Home     | Dona     | Home     | Dona     |
| Fins a 30    | 1        | 0        | 3        | 0        |
| De 31 a 50   | 2        | 1        | 2        | 1        |
| Més de 50    | 1        | 1        | 1        | 0        |
| <b>Total</b> | <b>4</b> | <b>2</b> | <b>6</b> | <b>1</b> |

|                            | 2024     |          | 2025     |          |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|
|                            | Home     | Dona     | Home     | Dona     |
| Directius                  | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Comandaments intermedis    | 1        | 0        | 0        | 1        |
| Personal tècnic            | 3        | 1        | 5        | 0        |
| Suports/Personal comercial | 0        | 0        | 1        | 0        |
| Personal administratiu     | 0        | 1        | 0        | 0        |
| <b>Total</b>               | <b>4</b> | <b>2</b> | <b>6</b> | <b>1</b> |



## Remuneracions mitjanes

La remuneració mitjana del personal del Grup Estabanell per a l'exercici 2025 s'ha calculat tenint en consideració la retribució bruta anual més qualsevol concepte de variable. A més, a l'hora de fer el càlcul s'ha tingut en compte la metodologia FTE per la qual s'extrapola el salari de tot el personal en actiu, homogeneïtzant la mostra al salari mitjà d'un treballador o

treballadora a temps complet.

Amb l'objectiu d'evitar possibles biaixos en la interpretació dels resultats, s'han exclòs del càlcul general les retribucions del personal amb contracte de pràctiques, així com les corresponents al Consell d'Administració i a l'Alta Direcció.

|              | 2024               |                    | 2025               |                    |
|--------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|              | Home               | Dona               | Home               | Dona               |
| Fins a 30    | 29.287,65 €        | 28.390,37 €        | 28.284,35 €        | 28.893,00 €        |
| De 31 a 50   | 41.151,80 €        | 38.532,81 €        | 41.078,70 €        | 38.518,02 €        |
| Més de 50    | 51.326,66 €        | 39.199,77 €        | 49.026,20 €        | 39.286,89 €        |
| <b>Total</b> | <b>41.029,15 €</b> | <b>36.429,50 €</b> | <b>40.761,36 €</b> | <b>37.325,14 €</b> |

|                            | 2024               |                    | 2025               |                    |
|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|                            | Home               | Dona               | Home               | Dona               |
| Directius                  | 110.148,62 €       | - *                | 117.411,34 €       | -*                 |
| Comandaments intermedis    | 54.378,13 €        | 51.309,09 €        | 54.243,41 €        | 54.080,20 €        |
| Personal tècnic            | 34.981,10 €        | 37.089,97 €        | 34.511,59 €        | 39.712,92 €        |
| Suports/Personal comercial | 33.196,59 €        | 29.014,94 €        | 36.888,84 €        | 27.744,06 €        |
| Personal administratiu     | 28.480,23 €        | 27.449,93 €        | 31.618,11 €        | 28.269,08 €        |
| <b>Total</b>               | <b>41.029,15 €</b> | <b>36.429,50 €</b> | <b>40.761,36 €</b> | <b>37.325,14 €</b> |

\* \*Només s'identifiquen dues persones en aquest tram d'edat; per això, la mitjana salarial no es considera representativa. A causa de la dimensió de la mostra, el fet de reportar aquesta informació vulneraria el dret a la privacitat.

Les diferències salarials observades en les dues taules anteriors s'expliquen principalment per l'elevada antiguitat del col·lectiu masculí de més

de 50 anys. Aquesta circumstància es reflecteix clarament en la següent taula de retribucions salarials per rang d'edat.

### Nombre total d'hores de formació per categoria professional i gènere

|                            | 2024         |              | 2025         |              |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                            | Home         | Dona         | Home         | Dona         |
| Directius                  | 575          | 323          | 214          | 141          |
| Comandaments intermedis    | 1.676        | 626          | 1.108        | 732          |
| Personal tècnic            | 3.643        | 1.916        | 4.177        | 969          |
| Suports/Personal comercial | 713          | 213          | 78           | 92           |
| Personal administratiu     | 15           | 388          | 66           | 576          |
| <b>Total</b>               | <b>6.622</b> | <b>3.469</b> | <b>5.642</b> | <b>2.509</b> |

*Nota: hores de formació per categoria professional sotmeses a arrodoniment de decimals. Els sumatoris totals poden presentar diferències respecte al recompte desagregat.*

### Consell d'Administració i Alta Direcció

|   | 2024   |      | 2025   |      |
|---|--------|------|--------|------|
|   | Home   | Dona | Home   | Dona |
| N. d'integrants del Consell d'Administració | 5      | -    | 6      | -    |
| Retribució mitjana Consell d'Administració  | 24.800 | -    | 22.000 | -    |

|                                  | 2024 |      | 2025 |      |
|----------------------------------|------|------|------|------|
|                                  | Home | Dona | Home | Dona |
| N. de contractes Alta Direcció   | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Retribució mitjana Alta Direcció | _*   | _*   | _*   | _*   |

*\*Només s'identifica una persona per gènere; el fet de reportar aquesta informació vulneraria el dret a la privacitat per la dimensió de la mostra.*



## Salut i seguretat

### Indicadors d'accidentalitat

|   | 2024 <sup>6</sup> |         | 2025    |         |
|---|-------------------|---------|---------|---------|
|   | Home              | Dona    | Home    | Dona    |
| Nombre d'accidents                      | 8                 | 0       | 7       | 0       |
| Índex de freqüència <sup>1</sup>        | 22,52             | 0       | 18,10   | 0       |
| Índex de gravetat <sup>2</sup>          | 0,44              | 0       | 0,35    | 0       |
| Índex d'incidència <sup>3</sup>         | 39,41             | 0       | 31,67   | 0       |
| Índex de durada mitjana <sup>4</sup>    | 19,38             | 0       | 19,18   | 0       |
| N. de malalties professionals           | 0                 | 0       | 0       | 0       |
| Nombre de decessos                      | 0                 | 0       | 0       | 0       |
| Nombre d'hores treballades <sup>5</sup> | 355.250           | 126.000 | 386.750 | 143.500 |
| Nombre de jornades perdudes             | 155               | 0       | 134.29  | 0       |
| Nombre de dies perduts                  | 217               | 0       | 188     | 0       |

<sup>1</sup>Índex de freqüència: nombre d'accidents/n. hores treballades x 10<sup>6</sup>

<sup>2</sup>Índex de gravetat: nombre de jornades perdudes/n. hores treballades x 10<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Índex d'incidència: nombre d'accidents/n. treballadors x10<sup>3</sup>

<sup>4</sup>Índex de durada mitjana: nombre de jornades perdudes/nombre d'accidents

<sup>5</sup>Per calcular les hores treballades s'han tingut en compte les hores establertes per conveni: 1.750 hores

<sup>6</sup>El 2025 s'ha revisat la metodologia de càlcul i, en línia amb les directrius de l'INSS i l'INE, s'exclouen els accidents in itinere del recompte total. Les dades del 2024 han estat reexpressades per assegurar la comparabilitat de la informació.

## Clients

### Reclamacions

|                              |          |           |         | 2024  |
|------------------------------|----------|-----------|---------|-------|
|                              | Tancades | En tràmit | Obertes | Total |
| Distribució d'electricitat   | 656      | 15        | 1       | 672   |
| Serveis d'energia            | 592      | 13        | 0       | 605   |
| Serveis de telecomunicacions | 428      | 5         | 0       | 433   |

|                              |          |           |         | 2025  |
|------------------------------|----------|-----------|---------|-------|
|                              | Tancades | En tràmit | Obertes | Total |
| Distribució d'electricitat   | 794      | 25        | 1       | 820   |
| Serveis d'energia            | 674      | 7         | 0       | 681   |
| Serveis de telecomunicacions | 628      | 8         | 0       | 636   |
| Servei d'instal·lacions*     | 14       | 1         | 0       | 15    |
| Serveis de manteniment*      | 1        | 0         | 0       | 1     |

\*El 2025 s'incorporen dos nous productes a la cartera de serveis d'Estabanell Impulsa: el servei d'instal·lacions i el servei de manteniment a la llar. Per aquest motiu, la comparabilitat amb el 2024 no està disponible per a aquests serveis.



## Indicadors ambientals

### Petjada de carboni

|  | t CO <sub>2</sub> eq <sup>1</sup> |              |
|--|-----------------------------------|--------------|
|  | 2024                              | 2025         |
| <b>Emissions d'abast <sup>1</sup></b>  | 486                               | 443          |
| <b>Emissions per combustibles en instal·lacions</b>                                      | -                                 | -            |
| <b>Emissions derivades de l'ús de la flota de vehicles</b>                               | 404                               | 428          |
| <b>Emissions per gasos refrigerants</b>  | 83                                | 16           |
| De les quals corresponen a fuites d'SF <sub>6</sub>                                      | 77                                | 13           |
| <b>Emissions d'abast 2 mètode <i>market-based</i></b>                                    | 17                                | 8            |
| <b>Emissions d'abast 2 mètode <i>location-based</i></b>                                  | 336                               | 335          |
| De les quals corresponen a consum propi d'electricitat                                   | 336                               | 335          |
| <b>Emissions d'abast 1+2</b>   | <b>503</b>                        | <b>451</b>   |
| <b>Emissions d'abast 1+2 mètode <i>location-based</i></b>                                | <b>823</b>                        | <b>778</b>   |
| <b>Emissions d'abast 3</b>   | 261                               | 583          |
| <b>Emissions derivades de l'ús de combustible i energia (altres)</b>                     | <b>102</b>                        | <b>111</b>   |
| De les quals corresponen a les emissions de combustible comprat                          | 95                                | 103          |
| De les quals corresponen a les emissions d'electricitat comprada d'ús propi <sup>2</sup> | 7                                 | 8            |
| De les quals corresponen a generació d'electricitat comprada i venuda                    | -                                 | -            |
| <b>Emissions derivades dels residus generats per les operacions</b>                      | <b>142</b>                        | <b>183</b>   |
| De les quals corresponen a la gestió de residus  | 142                               | 183          |
| De les quals corresponen a l'ús d'aigua en instal·lacions                                | 1                                 | 1            |
| <b>Emissions derivades de viatges de negoci</b>  | <b>17</b>                         | <b>33</b>    |
| De les quals corresponen a viatges amb avió  | 13                                | 21           |
| De les quals corresponen a viatges amb tren  | 4                                 | 6            |
| De les quals corresponen a estades de més d'un dia                                       | 4                                 | 7            |
| <b>Emissions derivades del desplaçament dels empleats al seu lloc de treball</b>         | <b>N/A</b>                        | <b>256</b>   |
| <b>Emissions totals<sup>2</sup></b>  | <b>764</b>                        | <b>1.034</b> |
| <b>Emissions totals mètode <i>location-based</i></b>                                     | <b>1.084</b>                      | <b>1.361</b> |

Nota: Informació expressada en t CO<sub>2</sub>eq. Informació sotmesa a arrodoniment decimal; els sumatoris totals poden presentar diferències respecte al recompte desagregat.

<sup>1</sup> Per calcular el CO<sub>2</sub>eq s'han tingut en compte els factors d'emissió més actualitzats del Ministeri per a la Transició Ecològica i el Repte Demogràfic, l'Oficina Catalana de Canvi Climàtic, DEFRA i el mix elèctric de generació d'electricitat de Red Eléctrica per al 2025.

<sup>2</sup> S'hi inclouen les emissions d'Abast 1, d'Abast 2 derivades del consum d'electricitat basat en el mercat i d'Abast 3.

## Residus generats (tones)

|                                     | 2024         | 2025 <sup>1</sup> | Var.       |
|-------------------------------------|--------------|-------------------|------------|
| <b>Total residus no perillosos</b>  | <b>570,8</b> | <b>811,7</b>      | <b>42%</b> |
| Materials barrejats no diferenciats | 441,5        | 712,8             | 61%        |
| Residus de fusta                    | 35,3         | 27,5              | -22%       |
| Residus de paper i cartró           | 8,7          | 5,4               | -38%       |
| Residus domèstics i similars        | 37,0         | 18,2              | -51%       |
| Ferro                               | 1,8          | 0,1               | -93%       |
| Residus metàl·lics no diferenciats  | 38,7         | 45,8              | 18%        |
| Plàstics                            | 7,8          | 1,8               | -77%       |
| <b>Total residus perillosos</b>     | <b>19,5</b>  | <b>34,3</b>       | <b>76%</b> |
| Residus químics                     | 19,5         | 28,0              | 43%        |
| Residus metàl·lics contaminats      | 0,0          | 6,3               | 100%       |
| <b>Total de residus</b>             | <b>590,3</b> | <b>846,0</b>      | <b>43%</b> |

<sup>1</sup>Dades expressades en tones i sotmeses a arrodoniment de decimals.



# 7. ANNEX II.

## Taula Llei 11/2018

| Indicadors recollits a la Llei 11/2018   | Criteri de referència (GRI 2021) | Ubicació                    | Comentaris                                   |
|--|----------------------------------|-----------------------------|--|
| <b>Informació general</b>  |                                  |                             |  |
| Descripció del model de negoci que inclou l'entorn empresarial, l'organització i l'estructura  | 2-6                              | 1                           |  |
| Mercats en què opera   | 2-1; 2-6                         | 1                           |  |
| Objectius i estratègies de l'organització  | 2-6                              | 1                           |  |
| Principals factors i tendències que poden afectar la seva evolució futura  | 2-6                              | 1.1.                        |  |
| Marc de <i>reporting</i> utilitzat   | 1                                | 1.1.                        |  |
| Principi de materialitat   | 1                                | 1.1.                        |  |
| Enfocament de gestió de les qüestions materials  | 3-3                              | 1.1. ; 2 ; 3 ; 4; 6         |  |
| <b>Medi ambient</b>  |                                  |                             |  |
| <b>Gestió ambiental</b>  |                                  |                             |  |
| Efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa en el medi ambient i, si escau, en la salut i la seguretat  | 3-3                              | 3                           |  |
| Procediments d'avaluació o certificació ambiental  | 3-3                              | 3.1.1.                      |  |
| Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals  | 3-3                              | 3.1.2.                      |  |
| Aplicació del principi de precaució  | 3-3                              | 3.1.2                       |  |
| Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals  | 3-3                              | 3.1.3.                      |  |
| <b>Contaminació</b>  |                                  |                             |  |
| Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient; tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, incloent-hi el soroll i la contaminació lumínica | 3-3                              | 3.4; 3.2.1.; 3.2.2.; 3.2.3. | Soroll i contaminació lumínica - no material |
| <b>Economia circular i prevenció de residus</b>  |                                  |                             |  |
| Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de residus  | 306-2                            | 3.4.1.                      |  |
| Accions per combatre el malbaratament d'aliments   | 3-3                              | 3.4.2.                      | No material                                  |
| <b>Ús sostenible dels recursos</b>   |                                  |                             |  |

|   |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| Consum d'aigua i subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals   | 303-5                         | 3.2  |
| Consum de matèries primeres i mesures adoptades per millorar-ne l'eficiència d'ús   | 303-5; 303-1                  | 3.1.4.; 3.2.; 3.4.                           |
| <b>Consum, directe i indirecte, d'energia</b>   |                               |  |
| Mesures adoptades per millorar l'eficiència energètica  | 302-1; 302-3;<br>302-4        | 3.1.4.                                       |
| Ús d'energies renovables  | 302-1                         | 3.1.4.                                       |
| <b>Canvi climàtic</b>   |                               |  |
| Els elements importants de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle generades com a resultat de les activitats de l'empresa, inclòs l'ús dels béns i serveis que produeix   | 305-1; 305-2;<br>305-3; 305-4 | 3.1.6.; Annex I                              |
| Mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic   | 3-3                           | 3.1.5.; 3.1.6.;<br>3.1.7.                    |
| Objectius de reducció establerts voluntàriament a mitjà i llarg termini per reduir les emissions de gasos amb efecte hivernacle i els mitjans implementats per assolir-los  | 3-3                           | 3.1.4.; 3.1.5.;<br>3.1.6.; 3.1.7.;<br>3.4.1. |
| <b>Biodiversitat</b>  |                               |  |
| Mesures adoptades per preservar o restaurar la biodiversitat  | 304-3                         | 3.3.1.                                       |
| Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides  | 304-1; 304-4                  | 3.3.2.                                       |
| <b>Dades de personal</b>  |                               |  |
| <b>Ocupació</b>   |                               |  |
| Nombre total i distribució dels empleats per sexe, edat, país i classificació professional  | 2-7; 405-1                    | 2.1.1; Annex I                               |
| Nombre total i distribució de les modalitats de contracte de treball  | 2-7; 405-1                    | 2.1.1; Annex I                               |
| Mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional   | 2-7; 405-1                    | 2.1.1; Annex I                               |
| Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional  | 401-1                         | 2.1.1; Annex I                               |
| Retribucions mitjanes i la seva evolució, desagregades per sexe, edat i classificació professional  | 405-2                         | 2.1.1; Annex I                               |
| Bretxa salarial, remuneració dels llocs de treball iguals o de mitjana de la societat.  | 405-2                         | 2.1.7.; Annex I                              |
| Retribució mitjana dels consellers i directius, incloent-hi la retribució variable, les dietes, les indemnitzacions, i les aportacions als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció, desagregada per sexe | 405-2                         | Annex I                                      |
| Implantació de polítiques de desconnexió laboral  | 3-3                           | 2.1.2  |
| Empleats amb discapacitat   | 405-1                         | 2.1.6.                                       |



| Organització del treball   |  |        |
|--|--|--------|
| Organització del temps de treball  | 3-3  | 2.1.2. |
| Nombre d'hores d'absentisme  | 403-9  | 2.1.3. |
| Mesures destinades a facilitar la conciliació  | 401-2; 401-3                                   | 2.1.2. |
| Salut i seguretat  |  |        |
| Condicions de salut i seguretat al treball   | 403-1; 403-2;<br>403-3; 403-5;<br>403-6; 403-7 | 2.1.3. |
| Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals, desagregat per sexe   | 203-9; 403-10                                  | 2.1.3. |
| Relacions socials  |  |        |
| Organització del diàleg social, incloent-hi procediments per informar i consultar el personal i negociar-hi  | 3-3  | 2.1.4. |
| Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país   | 2-30   | 2.1.4. |
| Balanç dels convenis col·lectius, particularment en l'àmbit de la salut i la seguretat en el treball   | 403-3; 403-8                                   | 2.1.4. |
| Mecanismes i procediments per promoure la implicació dels treballadors en la gestió en termes d'informació, consulta i participació  | 3-3  | 2.1.4. |
| Formació   |  |        |
| Polítiques implementades en l'àmbit de la formació   | 404-2  | 2.1.5. |
| Quantitat total d'hores de formació per categories professionals   | 404-1  | 2.1.5. |
| Accessibilitat universal   |  |        |
| Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat  | 3-3  | 2.1.6. |
| Igualtat   |  |        |
| Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes  | 3-3  | 2.1.7. |
| Plans d'igualtat (Capítol III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), mesures adoptades per promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat | 3-3  | 2.1.7. |
| Polítiques contra tot tipus de discriminació i, si escau, de gestió de la diversitat   | 3-3  | 2.1.7. |
| Drets humans   |  |        |
| Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans i prevenció dels riscos de vulneració dels drets humans i, si escau, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos   | 2-25; 412-1                                    | 2.1.8. |

|   |                            |               |
|---|----------------------------|---------------|
| Denúncies per casos de vulneració de drets humans   | 406-1                      | 2.1.8.        |
| Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte a la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva; l'eliminació de la discriminació en la contractació i l'ocupació; l'eliminació del treball forçós o obligatori; l'abolició efectiva del treball infantil. | 406-1; 407-1; 408-1; 409-1 | 2.1.8.        |
| <b>Corrupció i suborn</b>   |                            |               |
| Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn   | 3-3; 205-2                 | 2.4.1.        |
| Mesures per lluitar contra el blanqueig de capital  | 3-3; 205-2                 | 2.4.1.        |
| Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre   | 2-28; 201-1                | 2.4.1.        |
| <b>Societat</b>   |                            |               |
| <b>Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible</b>   |                            |               |
| Impacte de l'activitat en la societat en l'ocupació i el desenvolupament local  | 203-2                      | 2.2.          |
| Impacte de l'activitat en les poblacions locals i en el territori   | 413-1; 413-2               | 2.2.          |
| Relacions mantingudes amb actors de les comunitats locals i modalitats del diàleg   | 2-29; 413-1                | 2.2.          |
| Accions d'associació o patrocini  | 201-1                      | 2.2.          |
| <b>Subcontractació i proveïdors</b>   |                            |               |
| Inclusió en la política de compres en qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals  | 308-1; 414-1               | 4.1.          |
| Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental   | 308-1; 414-1               | 4.2.          |
| Sistemes de supervisió i auditories i resultats   | 308-1; 414-1               | 4.2.          |
| <b>Consumidors</b>  |                            |               |
| Mesures per a la seguretat i salut per als consumidors  | 416-1                      | 2.3.          |
| Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució   | 418-1                      | 1.3.; Annex I |
| <b>Informació fiscal</b>  |                            |               |
| Beneficis obtinguts país per país   | 201-1                      | 4.3.          |
| Impostos sobre beneficis pagats   | 207-4                      | 4.3.          |
| Subvencions públiques rebudes   | 201-4                      | 4.3.          |

