

Estabanell

Informe de Sostenibilidad

Estado de información no financiero 2025



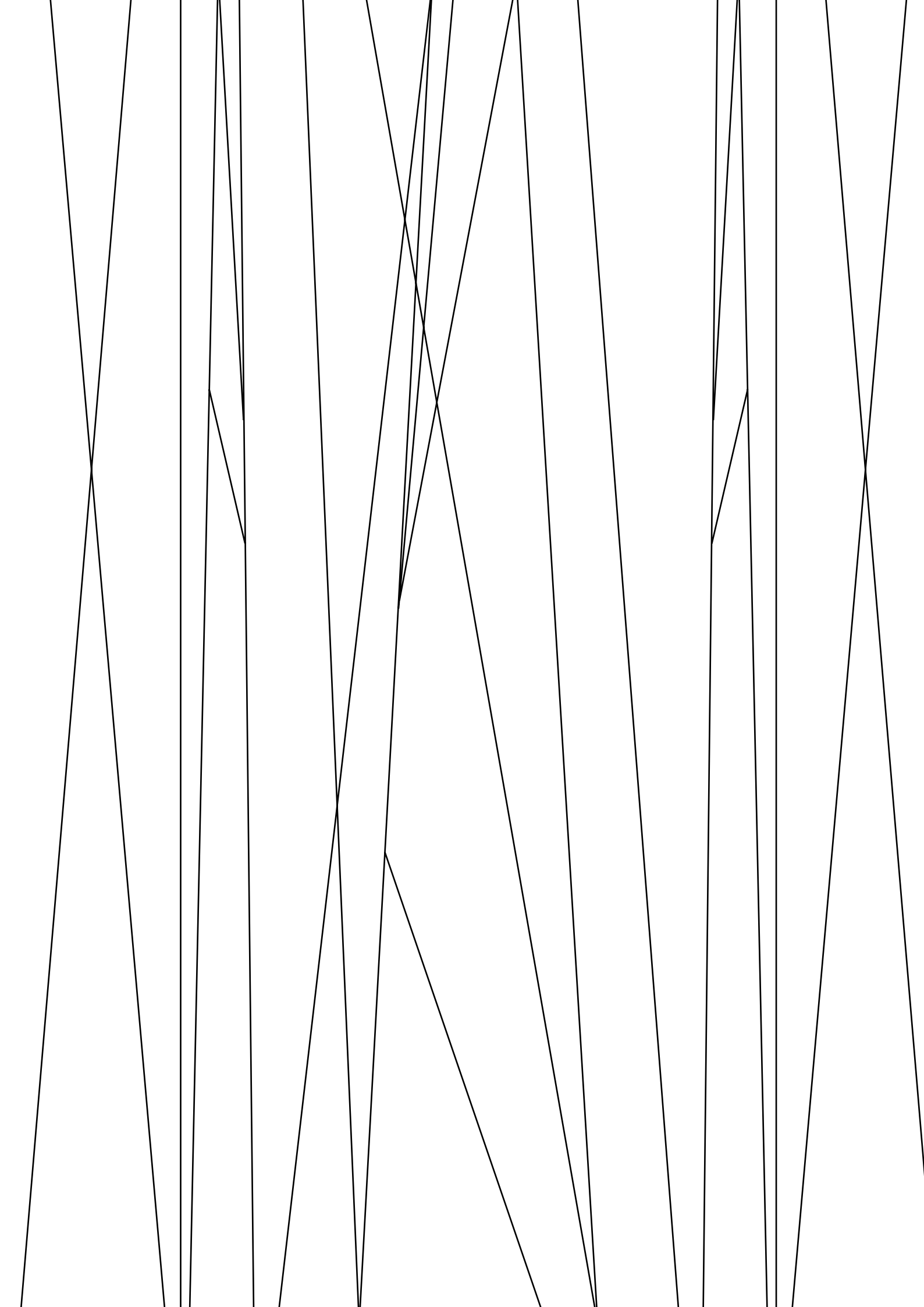
Energía verde,
fibra y móvil



125

Años

1900 › 2025 › 2150





1. Información general

Pag. 02



2. Sociedad

Pag. 16



3. Medioambiente

Pag. 52



4. Conducta empresarial

Pag. 74



5. Sobre este informe

Pag. 80



7. Anexo II

Pag. 98



6. Anexo I

Pag. 84

1. Información general

1.1 Grupo Estabanell¹

Hace 125 años, a partir de la matriz del grupo tal como la conocemos hoy, emprendimos una misión compartida: llevar el progreso a un territorio aún por iluminar.



Estabanell y Pahisa, S.A. es la Sociedad Dominante y se configura como un grupo empresarial (en adelante, “el Grupo”, Grupo Estabanell” o “Estabanell”) integrado en toda la cadena de valor de la energía abarcando actividades como el desarrollo de proyectos renovables, ingeniería y construcción, operación y mantenimiento, generación de origen renovable, distribución de electricidad, optimización y digitalización de redes eléctricas y comercialización de energía 100 % renovable a usuarios finales, así como soluciones enfocadas a las telecomunicaciones y a la mejora de eficiencia energética en empresas, instituciones y clientes particulares.

Todo ello acompañando a nuestros clientes en su día a día con soluciones accesibles, ágiles y adaptadas a sus necesidades reales, facilitando el acceso a la energía y contribuyendo a su bienestar y desarrollo.

Generación de energía 100% renovable

En 2025, Estabanell cuenta con una capacidad de generación eléctrica renovable en propiedad de 8,9 MW, de los que el 57% son tecnología fotovoltaica y el 43% restante corresponde a tecnología hidroeléctrica, todas ellas ubicadas en territorio nacional. Con esta cartera de activos de generación ha sido capaz de generar 17,8 GWh.

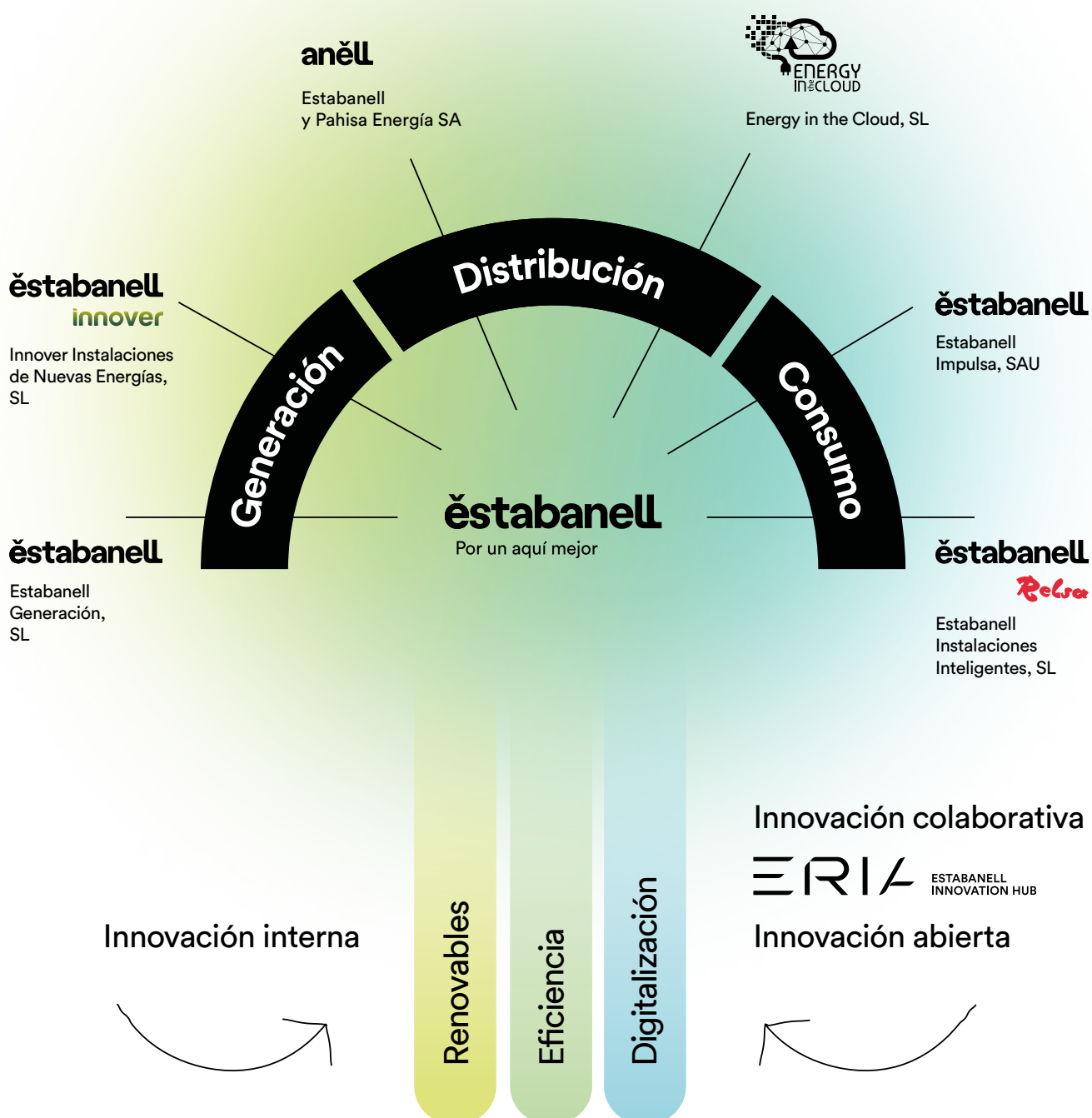
En total, nuestra filial Estabanell Generació, S.L.U. (en adelante, “Estabanell Generació”) cuenta con varios proyectos en fase de

tramitación, incluyendo tecnologías de generación renovable que hasta el momento no se encontraban dentro de la cartera de activos como la energía eólica.

A cierre de ejercicio, la facturación de Grupo Estabanell vinculada con la generación de energía 100% renovable, tanto en el negocio de explotación como de servicios de mantenimiento e ingeniería, superó los 7 M€ consolidándose como una palanca estratégica de la compañía.

¹ El alcance, perímetro y criterios de elaboración del presente Estado de Información No Financiera se detallan en el apartado 5. Sobre este informe.

Descarbonización del territorio



Solar fotovoltaica

En 2025, se ha finalizado la construcción de 5 plantas fotovoltaicas adicionales que sumarán 15 MW de potencia instalada y se ha iniciado la construcción de cuatro nuevos parques que incrementarán la potencia en 24 MW. De esta manera, se prevé una capacidad fotovoltaica total de 51 MWp en funcionamiento a partir de mediados de 2027, multiplicando por diez la capacidad actual de la cartera de activos de generación solar fotovoltaica.

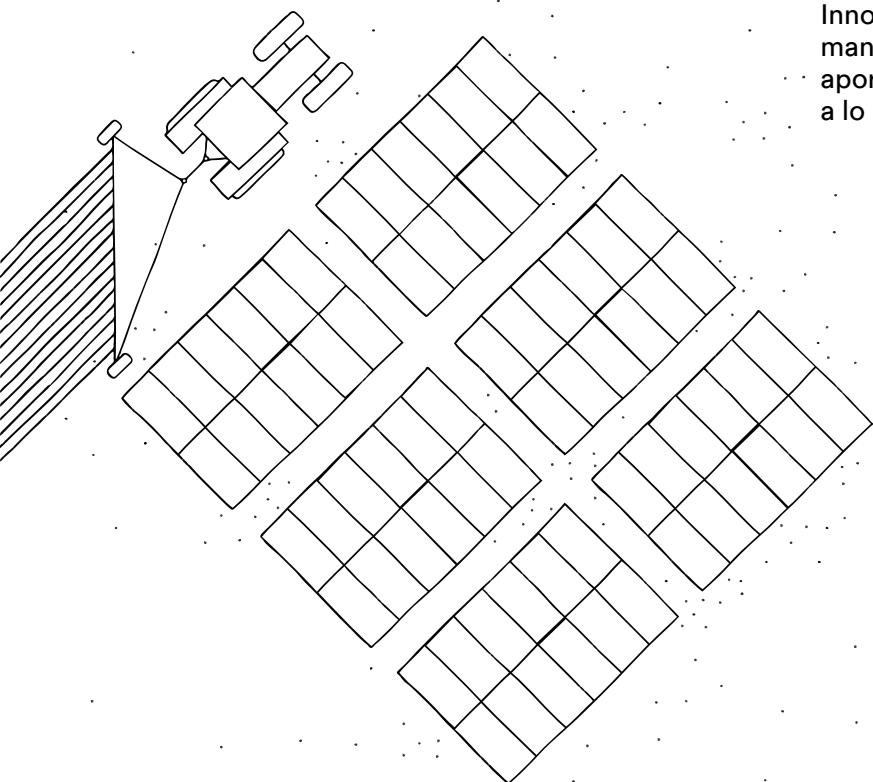
Estabanell puso en funcionamiento su primera planta solar fotovoltaica en 2023, ubicada en Caravaca de la Cruz (Murcia). Con una potencia instalada de 5,06 MWp es capaz de generar anualmente más de 11.000 MWh, el equivalente al consumo anual de 3.700 hogares.

Ingeniería y construcción

Innover, Instalaciones de Nuevas Energías, S.L. (en adelante, “Innover”) es la filial del Grupo especializada en la ingeniería, desarrollo, ejecución y mantenimiento de proyectos de generación renovable, con especial foco en parques fotovoltaicos. Su actividad abarca tanto el desarrollo de activos propios del Grupo como la prestación de servicios de ingeniería y construcción para clientes externos, posicionándose como un actor especializado en toda la cadena de valor del proyecto fotovoltaico.

A cierre de 2025, la compañía ha ejecutado durante el ejercicio una cartera de parques fotovoltaicos superior a 13 MWp de potencia instalada, cuya producción anual estimada supera los 20 GWh. Esta actividad contribuye al despliegue de nueva capacidad renovable en el territorio, tanto dentro del propio Grupo como para terceros, y refuerza el posicionamiento de Estabanell Innover como referente técnico en el desarrollo de infraestructuras energéticas vinculadas a la transición energética.

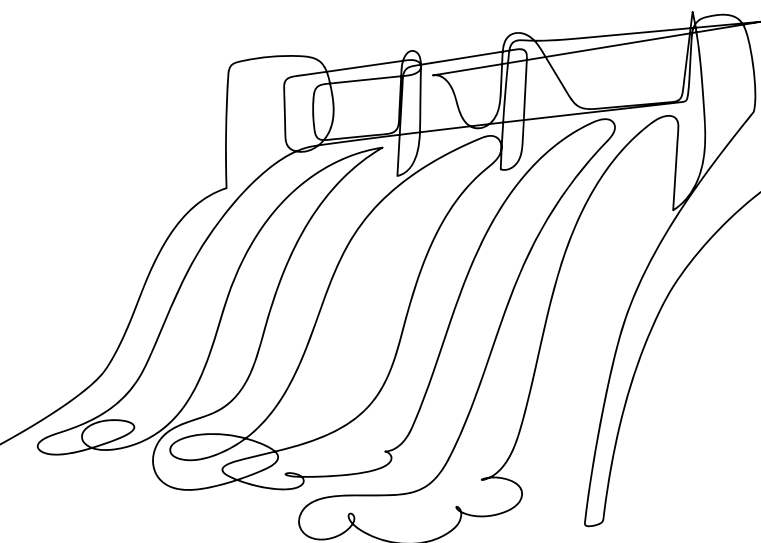
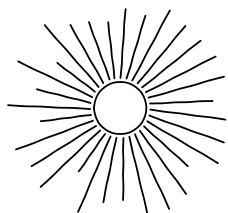
Además de la ejecución de nuevos proyectos, Innover presta servicios de operación y mantenimiento de instalaciones fotovoltaicas, aportando capacidades técnicas especializadas a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos.





Hidroeléctrica

En el transcurso de 2025, la generación total a partir de esta fuente de energía renovable fue de 9,7 GWh. Estabanell impulsó a lo largo del siglo XX la electrificación de la industria mediante energía renovable. Gestionamos seis pequeñas centrales hidroeléctricas en el río Ter, y algunas de ellas, como la de Cal Mariner en Sant Pau de Segúries, tienen más de cien años. Todas ellas funcionan mediante captación de agua superficial en movimiento a través de un canal de derivación, evitando en gran medida los impactos negativos que provocan otro tipo de instalaciones que necesitan grandes presas de contención. El Grupo cuenta con una capacidad de generación hidroeléctrica de 3,84 MW.



Distribución de electricidad

Estabanell y Pahisa Energía, S.A.U. (en adelante “Anell”), filial de Grupo Estabanell, cuenta con una red de distribución de electricidad propia. En 2025, esta red ha aumentado hasta los 1.578 km (1.574 km a 31 de diciembre de 2024) entre líneas de alta, media y baja tensión. Anell cuenta con más de 60.000 puntos de suministro activos, 800 centros de transformación y varias subestaciones conectadas a Red Eléctrica Española, una particularidad poco común en empresas de distribución de este tamaño que otorga mejor estabilidad y resiliencia en la red y mayor seguridad en la continuidad del suministro a usuarios finales.

Soluciones integrales de descarbonización y transición energética para clientes y territorio

Venta de energía con garantía de origen renovable

Estabanell se posiciona, a través de su filial de comercialización Estabanell Impulsa, S.A.U. (en adelante, “Estabanell Impulsa”), como un sujeto clave en la transición energética en la región. A cierre de 2025, el 99,8 % de su cartera de

Al cierre de 2025, el 99,8 % de nuestra cartera de clientes se concentra en Cataluña, reflejando nuestro arraigo histórico

clientes se concentra en Cataluña, reflejando el arraigo histórico del Grupo en este territorio.

Estabanell Impulsa es la filial del Grupo dedicada a la comercialización

de electricidad con Garantía de Origen 100 % renovable a usuarios finales. Durante 2025, se ha evitado el equivalente a 67.366 tCO₂ eq a través de esa venta de energía y, desde 2017, se llevan acumulando más de 719.611 tCO₂ eq evitadas.

Eficiencia energética

Estabanell Instal·lacions Intel·ligents, S.L. (anteriormente denominada August Serra Ferrer, S.L. y en adelante, “RELSA”) es la filial de Grupo Estabanell especializada en soluciones de eficiencia energética. Su actividad permite acompañar a empresas e instituciones en la optimización de sus instalaciones, la reducción del consumo energético y la sustitución progresiva de tecnologías más intensivas en carbono.

En coherencia con el Plan Estratégico 2026-2030, aprobado durante el ejercicio, RELSA ha avanzado en su propio proceso de descarbonización como elemento clave para alinear su actividad interna

con su posicionamiento en el mercado de la eficiencia energética.

Acompañamos la descarbonización de empresas, instituciones y particulares

Durante 2025, la compañía ha renovado instalaciones térmicas mediante la sustitución de equipos de gas por

sistemas eléctricos de alta eficiencia, con una potencia total de 900 kW térmicos. Esta actuación permite alcanzar un ahorro energético anual estimado de 600.000 kWh térmicos y una reducción de más de 100 tCO₂ eq. Además, el proyecto ha sido retribuido mediante el sistema de Certificados de Ahorro Energético, con la obtención de 550 CAE, reforzando la viabilidad económica de las actuaciones de eficiencia energética.

Dentro del ámbito de eficiencia energética del Grupo también se integra ATSA / Control Solutions, filial vinculada a RELSA y especializada en sistemas de medición, regulación y control de la eficiencia energética en edificios.

Estas actividades refuerzan el posicionamiento del Grupo como proveedor de soluciones orientadas a la reducción del consumo energético, la electrificación eficiente y la mejora del desempeño ambiental de sus clientes.

Soluciones para la electrificación del transporte rodado

Grupo Estabanell acompaña la electrificación del transporte mediante la instalación de puntos de recarga para vehículo eléctrico, tanto para clientes particulares como para empresas. Esta actividad complementa la oferta energética del Grupo y contribuye al despliegue de infraestructuras necesarias para avanzar hacia una movilidad con menores emisiones.

Autoconsumo de energía

Estabanell ofrece soluciones de autoconsumo fotovoltaico dirigidas a empresas, instituciones y clientes particulares, contribuyendo a reducir la dependencia del mercado eléctrico, mejorar la eficiencia energética y disminuir las emisiones asociadas al consumo de energía.

Estas soluciones permiten a los clientes generar parte de la electricidad que consumen, reduciendo su exposición a la volatilidad de los precios energéticos y reforzando su competitividad y resiliencia. En el caso del segmento industrial, el autoconsumo continúa siendo una herramienta relevante para avanzar en la descarbonización de los procesos productivos y en la optimización de los costes energéticos.

Durante 2025, el mercado del autoconsumo ha entrado en una fase de ajuste, en línea con la evolución observada a nivel estatal. Esta situación ha tenido un impacto especialmente visible en el segmento industrial, donde el volumen de instalaciones ejecutadas por el Grupo se ha reducido respecto al ejercicio anterior, en torno a un 29 %.

A pesar de esta reducción coyuntural, el autoconsumo sigue formando parte de la propuesta de valor de Grupo Estabanell como solución clave para acompañar a sus clientes en la transición energética y en la reducción de su huella de carbono. En 2025, la facturación asociada a la venta de productos y servicios relacionados con el autoconsumo industrial y residencial supuso, a nivel Grupo, 5.995.789 €, cerca del 7,1 % del total de facturación anual.



Telecomunicaciones

La actividad de telecomunicaciones complementa el modelo energético de Grupo Estabanell y refuerza su vínculo con el territorio. Tras más de cien años vinculada al suministro de energía, en 2015 la compañía inició el despliegue de fibra óptica en la mayoría de los municipios en los que operaba, facilitando el acceso a conectividad de alta capacidad a hogares y empresas que hasta entonces no disponían de esta tecnología.

Durante 2025 se ha mantenido el crecimiento de los servicios de telecomunicaciones, especialmente en fibra óptica y telefonía móvil. Esta evolución se ha apoyado en una estrategia centrada en la cartera de clientes existente y en el territorio natural de actuación del Grupo, donde la menor penetración histórica de estos servicios sigue ofreciendo margen de crecimiento.

De esta forma, se refuerza la estrategia de diversificación del Grupo y se consolida la actividad de telecomunicaciones como una línea complementaria al negocio energético, contribuyendo a ampliar la relación con los clientes y a ofrecer servicios esenciales para la digitalización del territorio.

Estabanell Innovation Hub

ERIA es nuestro vehículo de *Corporate Venturing*, lanzado en 2024, para fomentar la innovación y la colaboración con el ecosistema emprendedor, nacional e internacional en los sectores de la energía, telecomunicaciones y hogares inteligentes.

Su misión es liderar y promover iniciativas que conecten a Estabanell con empresas disruptivas y fomentar una cultura de adaptación continua e innovadora con el objetivo final de mejorar la vida de las personas.

Los valores de Grupo Estabanell

Experiencia

Somos el resultado de más de 100 años de talento acumulado. De una profesionalidad y responsabilidad que marcan nuestros servicios y nuestro buen hacer.

Compromiso

Pocos valores son tan sólidos como nuestro compromiso con las personas, con la sociedad, con el territorio y con el medio ambiente.

Transparencia

Solo entendemos una forma de relacionarnos contigo: con honestidad.

Acompañamiento

Somos accesibles. Queremos que lo tengas fácil cuando tengas que comunicarte con nosotros.

Emprendimiento

Fuimos pioneros en llevar la energía y en acercar las telecomunicaciones a la ciudadanía. Y seguiremos siéndolo en lo que haga falta para mejorar el bienestar de la sociedad.

Nuestro modelo de energía para el cambio

Descentralizando

Gestionamos plantas de generación de energía pequeñas y medianas, distribuidas por el territorio y cerca de los puntos de consumo.

Descarbonizando

Creemos en un modelo energético descarbonizado y comprometido con el planeta, utilizando energía renovable y respetuosa con el medioambiente.

Impulsando la sostenibilidad

El futuro de la energía pasa por complementar el autoconsumo con las pequeñas plantas de generación de energía renovable y por impulsar un consumo más eficiente, apoyado en la gestión del dato a través de la digitalización.

1.2 Modelo de gobernanza

El ejercicio 2025 ha supuesto un punto de inflexión en la evolución del modelo de gobernanza de Grupo Estabanell. No de mantenimiento de lo que ya existía, sino de desarrollo estructurado de un modelo de gobernanza más robusto, más técnico y preparado para acompañar el crecimiento y la complejidad creciente del Grupo. Las iniciativas impulsadas durante el ejercicio afectan a los tres pilares fundamentales del buen gobierno: la estructura del órgano de administración, los sistemas de control interno y gestión de riesgos, y el marco de cumplimiento normativo.

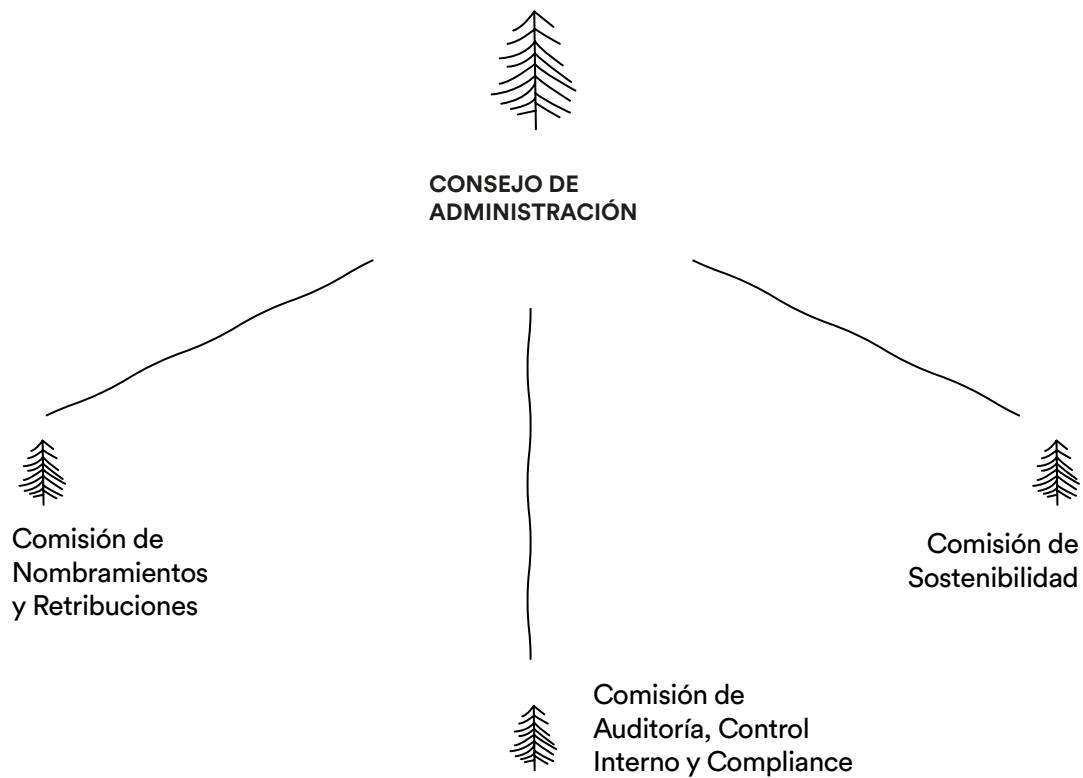
Fortalecimiento del Consejo de Administración

Durante 2025 se ha incorporado al Consejo de Administración un nuevo consejero independiente, con perfil experto en contabilidad, auditoría y finanzas. Esta incorporación responde a una decisión deliberada de dotar al principal órgano de gobierno del Grupo de mayor profundidad técnica en las materias financieras que, dada la evolución del negocio, requieren una supervisión cada vez más especializada.

Paralelamente, se han constituido tres comisiones delegadas del Consejo que estructuran formalmente la supervisión de ámbitos que hasta ahora se gestionaban de forma menos diferenciada:

1. **Comisión de Nombramientos y Retribuciones:** asume la definición y supervisión de los criterios de contratación de la Alta Dirección, así como la política retributiva de los miembros del Consejo, sus comisiones delegadas y el equipo directivo, con referencia continua a las mejores prácticas del mercado.
2. **Comisión de Auditoría, Control Interno y Compliance:** concentra la supervisión de la auditoría financiera, la implantación del sistema de control interno y gestión de riesgos, y el desarrollo del marco de cumplimiento normativo transversal del Grupo. Esta comisión recibirá también los reportes del Comité de Compliance, estableciendo un canal directo y confidencial entre el sistema de cumplimiento y el Consejo de Administración.
3. **Comisión de Sostenibilidad:** supervisa la estrategia climática y de sostenibilidad del Grupo, así como la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades en materia ambiental, social y de buen gobierno. Su constitución refuerza la integración de las cuestiones ESG en la supervisión corporativa y en el proceso de toma de decisiones.

Comisiones delegadas del Consejo de Administración:



El Consejo de Administración constituye el máximo órgano de gobierno de Grupo Estabanell. A cierre del ejercicio 2025, está integrado por seis miembros, todos ellos hombres. Uno más que a cierre de ejercicio 2024.

El Consejo se reúne con periodicidad trimestral, con la asistencia de sus miembros, la Dirección General y la Dirección Financiera. Cuando la naturaleza de los asuntos tratados lo requiere, pueden incorporarse otras personas de la organización o asesores externos con

el objetivo de aportar información técnica adicional y facilitar una toma de decisiones suficientemente fundamentada. En 2025, el Consejo de Administración convocó 7 sesiones extraordinarias dando lugar, junto con las 4 convocatorias ordinarias, a un total de 11 sesiones a lo largo del ejercicio.

Esta estructura permite canalizar la supervisión estratégica del Grupo, el seguimiento de la evolución del negocio y la adopción de las principales decisiones corporativas.

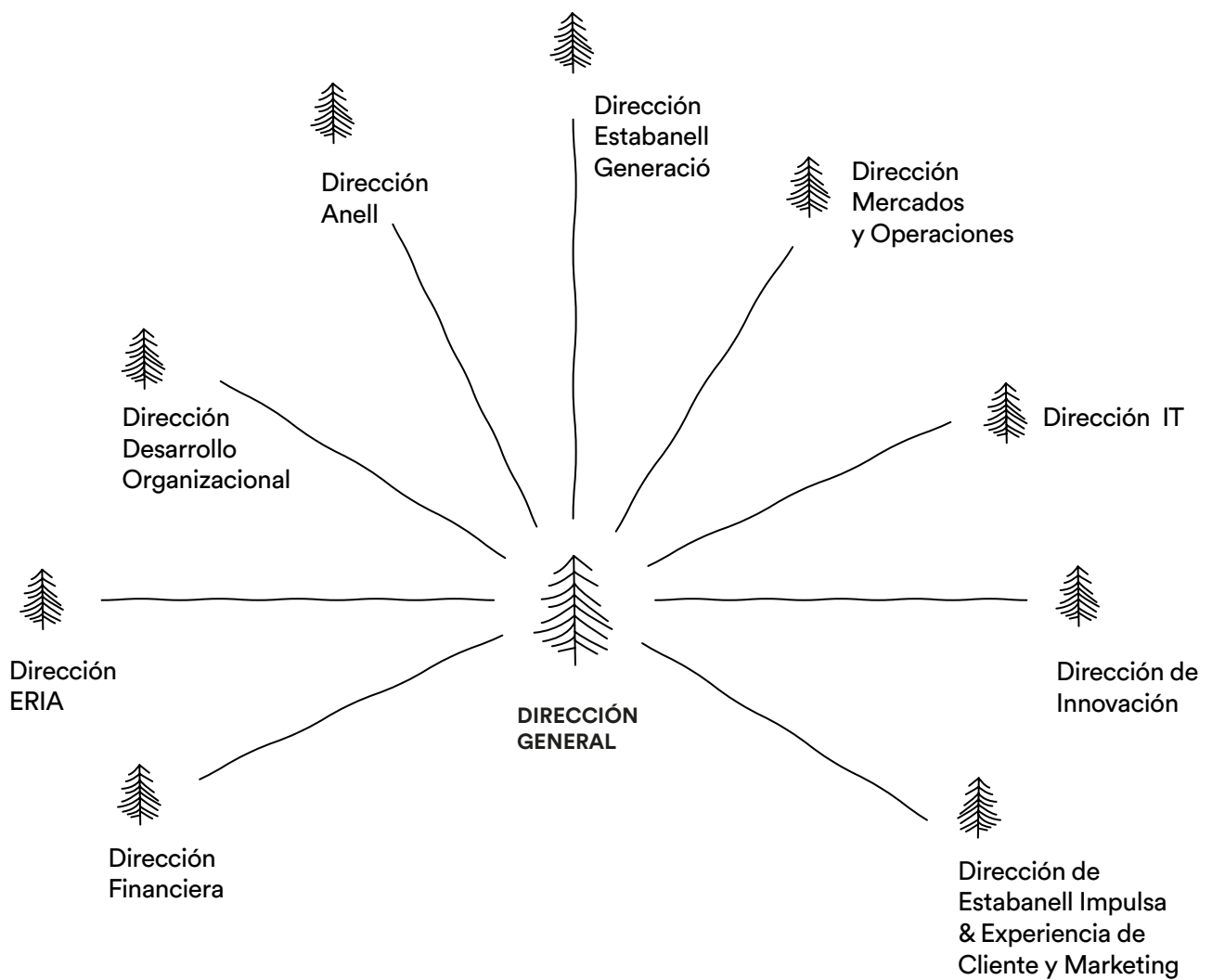


Composició del Comitè de Direcció

Grupo Estabanell cuenta con un Comité de Dirección como principal órgano ejecutivo de coordinación y gestión ordinaria. Este comité se reúne mensualmente para tratar los asuntos más relevantes para las distintas líneas de negocio, realizar seguimiento de la evolución del Grupo y coordinar decisiones que afectan a la estructura y cohesión de sus sociedades.

La periodicidad de las reuniones puede incrementarse cuando las circunstancias lo requieren mediante la convocatoria de sesiones extraordinarias para abordar asuntos urgentes o de especial relevancia.

El Comité de Dirección, configurado por nueve personas y la directora general, se distribuye de la siguiente forma:



estabanel



Comunicación de las cuestiones de sostenibilidad a los órganos de gobierno

El departamento de ESG, integrado en la Dirección Financiera del Grupo, coordina el seguimiento de los principales indicadores de sostenibilidad y da soporte al cumplimiento de la estrategia climática y de la normativa aplicable en esta materia.

La Coordinación ESG reporta periódicamente a la Comisión de Sostenibilidad del Consejo de Administración sobre la evolución de los objetivos climáticos y de sostenibilidad corporativa, así como sobre los principales avances, riesgos y necesidades de actuación identificados durante el ejercicio.

A través de esta Comisión, el Consejo de Administración recibe información relevante para incorporar las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno en el proceso de supervisión y toma de decisiones del Grupo.

Control interno y gestión de riesgos

En 2025 se ha creado el departamento de Control Interno, cuya misión es centralizar e impulsar la implementación del sistema de control interno del Grupo. Este departamento toma como punto de partida el trabajo realizado junto a un experto independiente durante finales de 2024 y principios de 2025, y tiene como objetivo convertir las iniciativas identificadas en ese proceso en controles operativos documentados y verificables.

Durante el ejercicio se ha avanzado en la diagramación y documentación de los principales procesos del Grupo con el objetivo de identificar los riesgos operacionales asociados a cada uno, los controles ya implementados, y las mejoras pendientes de aplicar.

Asimismo, a finales de 2025 se han iniciado los trabajos para la elaboración de un mapa de riesgos estratégicos, con reuniones mantenidas

con todo el equipo directivo del Grupo. Este proyecto se completará durante 2026 y permitirá al Consejo y a la dirección disponer de una visión estructurada y actualizada de los principales riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo.

Cumplimiento normativo

El Comité de Compliance ha sido reconstituido durante 2025 con una composición renovada que incorpora a las principales áreas con responsabilidad en materia de cumplimiento y amplía su alcance más allá de la prevención de delitos, que era hasta ahora su función principal, hacia un modelo de cumplimiento normativo transversal que abarca todas las dimensiones normativas relevantes para el Grupo.

Planificación estratégica

Durante 2025 se ha definido el plan estratégico del Grupo para el período 2026-2030, que establece las principales líneas de actuación de la organización para los próximos cinco años. Este ejercicio de planificación a largo plazo refleja la madurez institucional del Grupo y su voluntad de abordar la próxima etapa de crecimiento con una hoja de ruta clara, compartida por el Consejo y el equipo directivo.

2. Sociedad

2.1 Personal propio

2.1.1. Empleo

Grupo Estabanell estructura su modelo de empleo en torno a la estabilidad y a un perfil marcadamente técnico, en coherencia con la naturaleza de su actividad y con la evolución de sus líneas de negocio. La gestión de personas se articula a través de políticas internas que regulan los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, garantizando criterios de objetividad, igualdad de oportunidades y adecuación al puesto.

La política de selección y promoción interna establece el marco para la incorporación y evolución del talento dentro del Grupo, priorizando la evaluación de las candidaturas en función de sus capacidades y potencial. Este enfoque se complementa con el Marco de Relaciones Laborales, que recoge los principios de actuación en materia de gestión de personas y promueve un entorno de trabajo basado en el respeto, la equidad y la no discriminación.

El detalle de los principales indicadores relativos a la plantilla del Grupo, incluyendo su distribución por género, edad, categoría profesional, tipología de contrato y retribuciones, se recoge en el Anexo I del presente informe.

Evolución y dimensión de la plantilla

A 31 de diciembre de 2025, Grupo Estabanell cuenta con una plantilla de 303 personas, frente

En el 2025, la plantilla femenina representa el 27,1% del total

a las 280 del ejercicio anterior, lo que supone un incremento del 8,2 %. Este crecimiento se produce en línea con el desarrollo de la actividad del Grupo y se concentra principalmente

en perfiles técnicos. Por género, la estructura de la plantilla se mantiene prácticamente estable respecto a 2024. La plantilla está compuesta por

221 hombres y 82 mujeres (205 y 75 en 2024), lo que sitúa la representación femenina en el 27,1 % del total (26,8 % en 2024). La mejora es limitada y sigue condicionada por el peso de perfiles técnicos dentro del Grupo.

Perfil de la plantilla

La plantilla presenta un carácter altamente especializado, con un peso predominante de profesionales vinculados a la operación, mantenimiento y desarrollo de infraestructuras energéticas. En 2025, el personal técnico asciende a 171 personas, frente a 158 en 2024, consolidando este colectivo como el núcleo de la organización.

Esta especialización tiene un impacto directo en la composición de la plantilla, especialmente en la distribución por género, donde la presencia femenina en posiciones técnicas continúa siendo reducida.

En términos de edad, se observa una mayor concentración en el tramo de 31 a 50 años (175 personas en 2025 frente a 146 en 2024) y una reducción del colectivo menor de 30 años (52 frente a 62). Esta evolución refleja una menor incorporación relativa de perfiles jóvenes durante el ejercicio.

Calidad y estabilidad del empleo

El empleo en Grupo Estabanell se caracteriza por un elevado nivel de estabilidad. A cierre de 2025, **el 98,7 % de la plantilla cuenta con contrato indefinido** (299 sobre 303), en línea con 2024 (275 sobre 280), manteniéndose la contratación temporal en niveles residuales.

La movilidad de la plantilla se mantiene baja, con 7 ceses por despido en 2025 frente a 6 en 2024, lo que sitúa la tasa de despidos en el 2,3% (2,1 % en 2024).

Estructura retributiva y equidad

La estructura retributiva del Grupo se encuentra definida en el Marco de Relaciones Laborales e incluye tanto componentes fijos como variables. Las retribuciones medias por clasificación profesional y edad se presentan de forma desglosada en el Anexo I.

Durante 2025 se ha iniciado la implantación de la metodología de valoración de puestos Gradar, con el objetivo de reforzar la equidad interna y mejorar la consistencia del sistema retributivo.

Como resultado de estas actuaciones, la brecha salarial, medida como diferencia relativa entre la retribución media de hombres y mujeres en términos FTE, **se ha reducido del 11,2 % en 2024 al 8,4 % en 2025**. Esta evolución se explica por una mejora de la retribución media femenina (37.325 € frente a 36.429 € en 2024) y una ligera reducción de la retribución media masculina (40.761 € frente a 41.029 €), si bien persisten diferencias asociadas principalmente a factores estructurales como la antigüedad y la distribución por categorías profesionales.





2.1.2. Organización del trabajo

Durante 2025 no se han producido cambios relevantes en la organización del trabajo respecto a 2024. Grupo Estabanell organiza el tiempo de trabajo bajo un modelo que combina estructura y flexibilidad, adaptándose a las necesidades operativas de cada actividad y a las características de los distintos puestos. Este modelo se define en el Marco de Relaciones Laborales, donde se establecen las condiciones de jornada y horarios aplicables al conjunto de la plantilla.

Modelo de trabajo y operativa

El Grupo dispone de un modelo híbrido para aquellos puestos cuyas funciones permiten combinar trabajo presencial y teletrabajo. Esta modalidad se formaliza mediante acuerdos individuales que regulan sus condiciones, garantizando claridad en su aplicación y cumplimiento normativo.

No obstante, una parte significativa de la plantilla, especialmente en áreas operativas, desarrolla su actividad de forma presencial debido a la naturaleza de sus funciones. En estos casos, la organización del trabajo se articula mediante esquemas específicos, como turnos y retenes, que permiten garantizar la continuidad del servicio y la correcta operación de las infraestructuras energéticas.

Flexibilidad y organización horaria

La jornada laboral se organiza con criterios de flexibilidad, estableciendo un rango de entrada entre las 7:00 y las 9:00 horas y un horario de compromiso entre las 9:00 y las 17:00 horas, con una pausa mínima de media hora para la comida.

Jornada y conciliación

La jornada laboral ordinaria es de 40 horas semanales. Durante el periodo estival se aplica una jornada intensiva de 35 horas semanales, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, como medida orientada a favorecer la conciliación de la vida personal y profesional.

Además, en función de la posición y responsabilidades, se establecen generalmente dos días semanales de presencialidad obligatoria para el conjunto de la plantilla, uno de ellos fijado por la empresa y otro a criterio del trabajador, con el objetivo de favorecer la coordinación y la cohesión interna.

El Grupo dispone de una política de desconexión digital aplicable a la mayoría de sus sociedades, si bien en el caso de Innover y RELSA no existe una política formalizada, aunque se promueve el uso responsable de las comunicaciones fuera del horario laboral. Complementariamente, se ha implantado un protocolo de reuniones orientado a mejorar la eficiencia en la gestión del tiempo de trabajo.



2.1.3. Salud y seguridad

Un entorno de trabajo seguro y saludable no es una obligación que se gestiona desde un departamento: es una condición que se construye desde la cultura, la transparencia y el compromiso de toda la organización. En Estabanell, la seguridad, la salud en el trabajo y el respeto por el medio ambiente forman parte de cómo entendemos nuestra responsabilidad hacia las personas que integran el Grupo y hacia el territorio en el que operamos.

Un nuevo modelo de gobierno

El cambio más relevante de 2025 en materia de seguridad y salud ha sido organizativo. El área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SST y MA) ha pasado a depender directamente de la Dirección General del Grupo, abandonando su anterior encaje en la Dirección de Desarrollo Organizacional. Esta decisión no es un cambio de organigrama menor: responde a la voluntad de otorgar un mayor peso estratégico a la gestión de la seguridad y el medio ambiente, mejorar la agilidad en la toma de decisiones y garantizar una visión transversal que alcance a todas las sociedades del Grupo.

El modelo se apoya en una estructura de responsables designados en cada sociedad, que recopilan y reportan la información de forma estructurada y con periodicidad definida, y un equipo transversal que coordina, consolida y

traslada a la Dirección General los indicadores, riesgos y acciones relevantes. Esta comunicación directa y periódica permite un seguimiento más riguroso de la evolución del sistema y una respuesta más ágil ante posibles desviaciones.

Este cambio organizativo no implica la sustitución del Plan de Prevención existente, sino su adaptación para reflejar el nuevo modelo: clarificando los flujos de información, definiendo quién solicita los datos y cómo se reportan, y consolidando una cultura de seguridad compartida en todo el Grupo.

Transparencia y acceso a la información

Con el objetivo de reforzar la comunicación interna en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, en 2025 se ha creado una ubicación digital común donde toda la documentación relevante de cada sociedad del Grupo está disponible de forma organizada y accesible para el personal. En este espacio se pueden consultar las evaluaciones de riesgos, los planes de emergencia, las actas del Comité de Seguridad y Salud y otros documentos de interés, identificados de forma clara y homogénea para facilitar su localización.

Los acuerdos y comunicaciones establecidos en las actas del Comité de Seguridad y Salud se trasladan de forma sistemática a los trabajadores, garantizando que la información fluya de manera ordenada, actualizada y transparente a lo largo de toda la organización.

Evaluación y Gestión de Riesgos

Durante 2025 se han actualizado y ampliado las evaluaciones de riesgos laborales asociadas a distintos centros, instalaciones y actividades del Grupo, incorporando cambios operativos, nuevas actividades y requisitos preventivos específicos.

Estas actuaciones han permitido reforzar la identificación de riesgos vinculados a trabajos eléctricos, mantenimiento de instalaciones, actividades en cubiertas, espacios técnicos y tareas especializadas, así como revisar las medidas preventivas y protocolos de actuación aplicables.

Durante el año 2025, en Innover se llevó a cabo la formación del personal para la futura asunción de una nueva actividad profesional: el desmontaje de cubiertas existentes como fase previa a la instalación de nuevas cubiertas y sistemas de placas solares.

Dado que una parte significativa de las cubiertas a intervenir contiene materiales con amianto, se impartieron formaciones específicas orientadas al trabajo en entornos con presencia de este material, con el fin de garantizar una actuación segura, controlada y plenamente conforme a la normativa vigente.

El objetivo principal de estas acciones formativas fue preparar al personal para la realización de estos trabajos en condiciones de máxima seguridad, eficiencia y responsabilidad técnica.

Para ello, se desarrollaron programas de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con especial énfasis en los riesgos

asociados a la manipulación de amianto. Estas formaciones incluyeron procedimientos de trabajo seguro, protocolos de actuación y directrices detalladas sobre las medidas necesarias para garantizar la protección tanto de las personas trabajadoras como del entorno.

Índices relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores

En el balance general de Grupo Estabanell, para el conjunto de la plantilla, ha habido un índice de gravedad de 0,25 y un índice de frecuencia de 13,20. El índice de incidencia ha sido de 23,10 en 2025 y la duración media de las bajas ha sido de 19,18 días.

Los accidentes registrados correspondieron únicamente a trabajadores hombres, con un índice de gravedad de 0,35 y un índice de frecuencia de 18,10. El índice de incidencia fue de 31,67. El desglose de los índices de accidentalidad se recoge en el Anexo I de este informe.

Las diferencias entre los índices de accidentalidad entre hombres y mujeres se deben a diversos factores inherentes a las actividades del Grupo. Por un lado, el sector energético en España presenta tradicionalmente una mayor representación del género masculino en detrimento del femenino que, aunque cada vez es mayor, aún no ha llegado a equipararse. Por otro lado, y en línea con lo anterior, los trabajos que llevan asociada una mayor peligrosidad son realizados principalmente por hombres; es el caso de las obras o el mantenimiento de instalaciones y redes.

Índice de frecuencia*

Sector Industria 2024	30
Sector Construcción 2024	45,90
Grupo Estabanell 2025	13,20

Índice de gravedad*

Sector Industria 2024	0,94
Sector Construcción 2024	1,37
Grupo Estabanell 2025	0,25

*Los datos de referencia escogidos son los más actualizados a fecha de elaboración del presente informe.

Tomando como referencia los índices del sector de la Industria y la Construcción, Grupo Estabanell se sitúa por debajo tanto en el índice de frecuencia como en el índice de gravedad.

En 2025, se registraron un total de 1.583 días de absentismo atribuidos a ausencias justificadas entre todas las sociedades que conforman el grupo (1.653 días en 2024), lo que supone una ratio por persona trabajadora de 5,22 días (5,86 días en 2024). En materia de vigilancia de la salud, se planificaron y ejecutaron los reconocimientos médicos correspondientes al 100 % del personal, al igual que en 2024.

Acciones preventivas específicas desarrolladas por nuestra filial de distribución

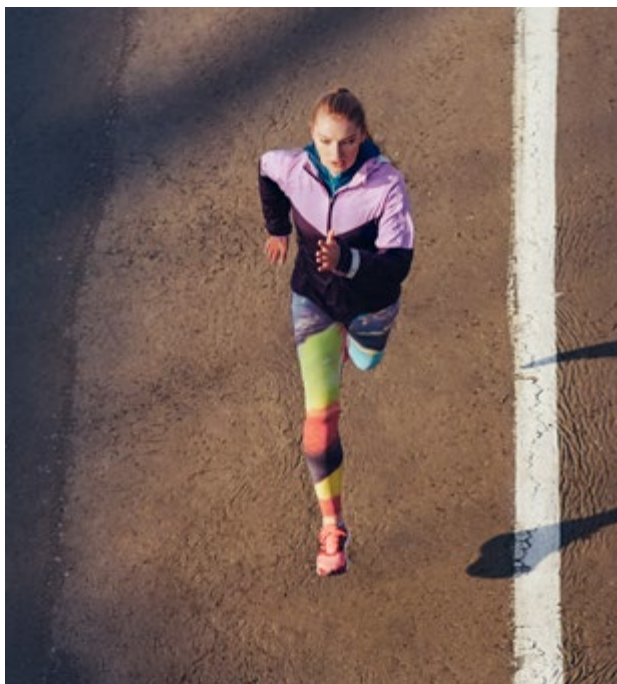
Durante el año 2025, en Anell se desarrolló un programa de formación orientado a la capacitación del personal y a la mejora continua de los procesos de trabajo, con el objetivo de

reforzar la seguridad, la eficiencia y la adaptación a las distintas actividades desempeñadas.

En este contexto, se llevó a cabo una revisión de procedimientos de trabajo existentes, que fueron actualizados para adecuarlos a las condiciones reales de ejecución y a las necesidades operativas de la actividad. Paralelamente, se redactaron nuevos procedimientos, incorporando criterios técnicos actualizados y medidas preventivas adaptadas a los distintos entornos laborales.

Durante 2025 se han iniciado las reuniones periódicas de coordinación con los contratistas de Anell, con el objetivo de garantizar la correcta gestión de la seguridad y el medio ambiente en los trabajos contratados. Estas reuniones permiten fortalecer la cultura preventiva, asegurar la correcta integración de los contratistas en los sistemas de gestión de la empresa y minimizar riesgos asociados a las actividades externas.





Programa Fitwork

Durante el año 2025 se ha dado continuidad al Programa FitWork, iniciando su tercera temporada dentro del Grupo Estabanell. Esta iniciativa, orientada a la promoción de la salud y el bienestar físico de las personas trabajadoras, ha mantenido las tres modalidades implantadas durante el año 2024, consolidándose como una actividad preventiva complementaria de carácter voluntario.

Las actividades desarrolladas han sido las siguientes:

- **Sesión semanal de Yoga:** Orientada a mejorar la flexibilidad, la postura corporal y la gestión del estrés, contribuyendo a la reducción de trastornos musculoesqueléticos y a la mejora del bienestar general.
- **Sesión semanal de Caminata:** Actividad física moderada destinada a combatir el sedentarismo, promover la movilidad activa y reforzar hábitos saludables.
- **Sesión semanal de Running:** Enfocada en la mejora cardiovascular y la promoción de la actividad aeróbica en un entorno seguro y guiado.

Estas sesiones se realizan fuera del horario laboral y son impartidas por personal voluntario perteneciente a la propia empresa, lo que ha contribuido a reforzar la participación, la cohesión interna y el compromiso con la cultura preventiva.

Además, durante este año se ha implementado la opción FitWork Telework, una propuesta flexible y fácilmente integrable en el día a día, incluso dentro de la jornada de teletrabajo.

El reto consiste en que, de lunes a viernes, cada vez que la persona participante salga a caminar o correr, deberá acreditar que ha realizado un mínimo de 4,5 km en 45 minutos. A partir de estos registros, se elabora una gráfica en la que se suman los kilómetros acumulados por cada participante, generando una competición sana entre las personas inscritas.

La incorporación de este formato tiene como objetivo fomentar la actividad física regular también en modalidad remota, mejorando la salud física y mental, contribuyendo a la prevención de lesiones y favoreciendo un entorno laboral más seguro, saludable y equilibrado. Esta iniciativa resulta especialmente útil para activar el cuerpo y desconectar durante la jornada de teletrabajo.

Asimismo, este año Estabanell ha patrocinado la Mitja Marató de Granollers, ofreciendo de forma gratuita el dorsal de inscripción a aquellas personas trabajadoras que desearon participar en la prueba, reforzando así el compromiso de la empresa con la promoción de hábitos saludables.



2.1.4. Relaciones sociales

Grupo Estabanell promueve un modelo de comunicación interna basado en la accesibilidad, la transparencia y la proximidad, con el objetivo de facilitar el diálogo con las personas trabajadoras y reforzar su implicación en la organización.

Durante el último trimestre de 2025 se ha iniciado la implantación de un nuevo sistema interno de gestión y comunicación, articulado principalmente a través del portal del empleado. Esta herramienta centraliza el acceso a información relevante y actualizada sobre la organización. Las acciones formativas para su uso se han desarrollado a principios de 2026 y la integración de las sociedades RELSA e Innover se encuentra en fase avanzada, con el objetivo de consolidar un modelo común para todo el Grupo.

Este sistema se complementa con otros canales de comunicación, como pantallas informativas en la sede de Granollers y el uso de comunicaciones por correo electrónico para aquellos mensajes que requieren una difusión inmediata.

Representación y cobertura colectiva

El 100 % de la plantilla se encuentra cubierta por convenios colectivos de aplicación.

Los principales convenios colectivos aplicables en el Grupo son:

- Convenio de Oficinas y Despachos
- Convenio propio de Anell
- Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona

Estos convenios se encuentran disponibles para consulta a través de las herramientas internas de comunicación.

En materia de seguridad y salud laboral, el Grupo aplica la normativa vigente, complementada por las disposiciones específicas recogidas en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

Canales de información, consulta y participación

Estabanell mantiene un enfoque abierto y accesible en la relación con las personas trabajadoras. El Grupo dispone de distintos mecanismos orientados a garantizar el acceso a la información y la participación de la plantilla en la organización:

- Herramientas digitales como el portal del empleado e intranet corporativa, que permiten acceder a políticas internas, procedimientos, documentación operativa y actualizaciones organizativas.
- Comunicaciones internas y boletines informativos, que facilitan la difusión de decisiones estratégicas y novedades relevantes.
- Tablones digitales en centros de trabajo, que complementan a los canales habituales de comunicación.

En el ámbito de la consulta, se promueven reuniones periódicas por departamento, así como procesos de recogida de información a través de encuestas de clima, compromiso y riesgos psicosociales. Durante 2025, estos mecanismos han permitido identificar oportunidades de mejora en ámbitos como la formación, los procesos de selección y la promoción interna.

Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión en términos de información, consulta y participación

En Estabanell entendemos que la participación de las personas que forman parte de nuestra organización es clave para construir un entorno laboral enriquecedor y comprometido. Aunque el Grupo continúa avanzando en la formalización de su modelo de comunicación interna, durante 2025 se han consolidado diversas iniciativas

orientadas a fomentar la implicación de las personas trabajadoras.

La participación de las personas trabajadoras se fomenta también a través de diversas iniciativas impulsadas a nivel de Grupo, entre las que destacan:

- 1. “*Town Halls*”: son reuniones abiertas de comunicación interna donde la alta dirección se reúne con todos los empleados de la organización, ya sea de forma presencial o virtual. Su objetivo principal es fomentar la transparencia, alinear a la plantilla con los objetivos estratégicos y compartir información relevante. Concretamente, en 2025, se convocó a toda la plantilla del Grupo para presentar el nuevo plan estratégico de Estabanell de cara a los próximos años.**
- 2. Trampolí d’Innovació (Trampolín de Innovación), que permite la aportación de ideas por parte de los empleados.**
- 3. Comités y grupos de trabajo.**
- 4. Actividades de *teambuilding* y eventos internos.**
- 5. Acciones de carácter social y territorial, como campañas solidarias o participación en eventos locales.**
- 6. Colaboraciones con centros educativos y programas de desarrollo del talento.**

Adicionalmente, se desarrollan iniciativas específicas orientadas a reforzar la cultura organizativa y la participación, como sesiones internas de liderazgo o programas formativos en habilidades clave.

2.1.5. Formación

Grupo Estabanell dispone de un modelo de aprendizaje orientado al desarrollo profesional de su plantilla y alineado con las prioridades estratégicas del negocio. Este modelo se articula a través de un Plan Anual de Aprendizaje, definido a partir de la colaboración entre la Dirección y los responsables de cada área, lo que permite identificar necesidades formativas y establecer itinerarios adaptados a cada perfil profesional.

El plan combina formación obligatoria, formación técnica específica y acciones orientadas al desarrollo de habilidades, garantizando que las personas trabajadoras dispongan de las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de forma segura y eficiente, y evolucionar dentro de la organización.

Impulsamos el aprendizaje para crecer con seguridad y eficiencia

En el ámbito de la formación obligatoria, el Grupo imparte contenidos en materias clave como prevención de riesgos laborales, protección de datos, ciberseguridad, compliance o prevención del acoso, asegurando su realización dentro de la jornada laboral. A nivel técnico, cada área define sus necesidades específicas, incluyendo formación en operación de equipos, trabajos en altura, instalaciones energéticas o gestión de proyectos, en función de la actividad desarrollada.

Paralelamente, durante 2025 se han impulsado iniciativas orientadas al desarrollo de habilidades profesionales y al fortalecimiento de la cultura organizativa. Entre ellas destacan programas específicos centrados en el autoconocimiento, la comunicación y la gestión emocional, así como una iniciativa interna orientada a mejorar la colaboración transversal entre áreas y optimizar procesos mediante la generación de acuerdos operativos.

El Grupo complementa este enfoque con herramientas de formación continua, como plataformas digitales de aprendizaje accesibles a toda la plantilla, que permiten reforzar competencias técnicas y digitales de forma autónoma.

En materia de seguridad, se mantienen programas específicos para los equipos de intervención, que reciben formación en actuación ante emergencias, primeros auxilios y uso de equipos de protección, reforzando la preparación ante posibles incidencias operativas.

Desde el punto de vista organizativo, existen diferencias entre sociedades. Mientras que Estabanell e Innover cuentan con estructuras formales de planificación y seguimiento de la formación, RELSA no dispone actualmente de una política formalizada, aunque sí desarrolla formaciones obligatorias y acciones puntuales en función de las necesidades operativas.

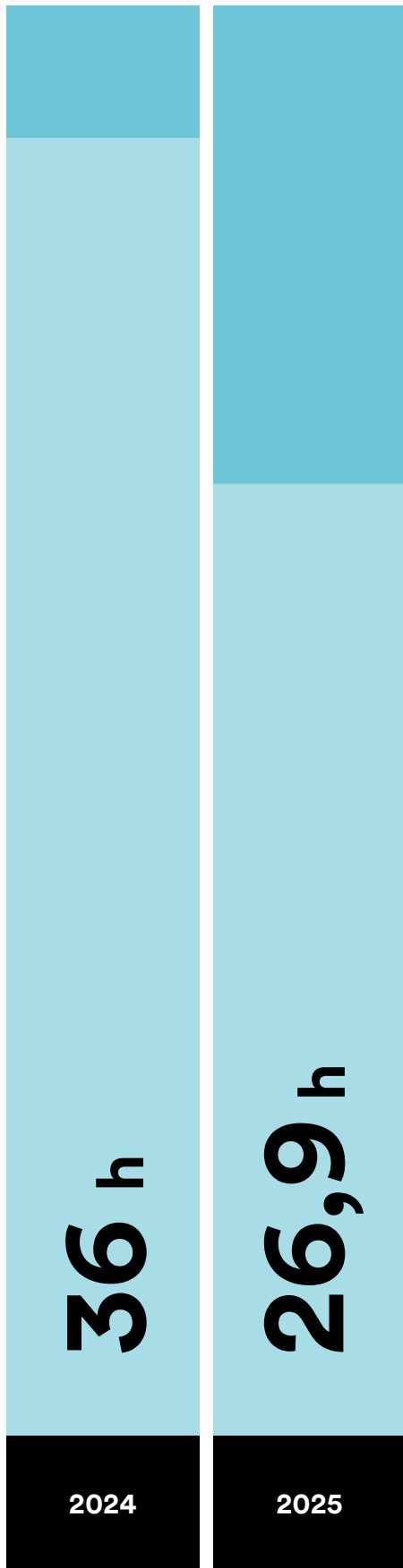
Evolución de la actividad formativa

Durante 2025 se han impartido un total de 8.151 horas de formación, frente a 10.091 horas en 2024, lo que supone una reducción del 19,2 %. Esta variación responde principalmente a un menor volumen de acciones formativas intensivas o de larga duración.

En términos relativos, la media de horas de formación por empleado se sitúa en 26,9 horas en 2025, frente a 36 horas en 2024. Por género, la media ha sido de 25,5 horas en hombres y 30,2 horas en mujeres (32,3 y 46,2 horas respectivamente en 2024).

El volumen de formación se concentra principalmente en el personal técnico y en los mandos intermedios, que representan la mayor parte de las horas impartidas, en línea con la naturaleza operativa de la actividad del Grupo y la necesidad de capacitación continua en entornos técnicos y de gestión. Este enfoque

Media de horas de formación por empleado



permite reforzar la cualificación técnica de la plantilla, mejorar la eficiencia operativa y contribuir a la reducción de riesgos asociados a la actividad.

El detalle de las horas de formación por género y categoría profesional incluye aquellas sociedades en las que se dispone de trazabilidad individualizada de la información. En el caso de RELSA, el registro de la formación se realiza de forma agregada, por lo que su nivel de desglose es menor, si bien sus horas están plenamente integradas en el cómputo total del Grupo. El desglose completo de la actividad formativa se encuentra disponible en el Anexo I.

Adicionalmente, el análisis de la actividad formativa refleja que una parte relevante de las horas se ha destinado al desarrollo de competencias profesionales y habilidades transversales, complementando la formación técnica y obligatoria. Esta combinación permite avanzar hacia un modelo de aprendizaje más equilibrado, que integra tanto las necesidades operativas del negocio como el desarrollo a largo plazo de las personas.

2.1.6. Accesibilidad universal

Grupo Estabanell mantiene su compromiso con la accesibilidad universal como elemento clave para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas, tanto internamente como en la prestación sus servicios.

A cierre de 2025, el Grupo cuenta con 5 personas con discapacidad en plantilla (5 en 2024), lo que representa el 1,65 % del total de empleados (1,79 % en 2024). Este indicador se sitúa por debajo del umbral establecido por la normativa vigente, por lo que el Grupo

continuará reforzando sus esfuerzos en materia de integración laboral durante los próximos ejercicios.

En este sentido, se han definido líneas de actuación orientadas a mejorar progresivamente este indicador, entre las que destacan el impulso de colaboraciones con entidades especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad y la incorporación de iniciativas de sensibilización y apoyo dentro de las actividades internas del Grupo.

Estas actuaciones se enmarcan en una visión de largo plazo orientada a consolidar un entorno laboral más inclusivo, en el que la diversidad funcional se integre de forma efectiva en la cultura organizativa.

Accesibilidad en nuestras instalaciones

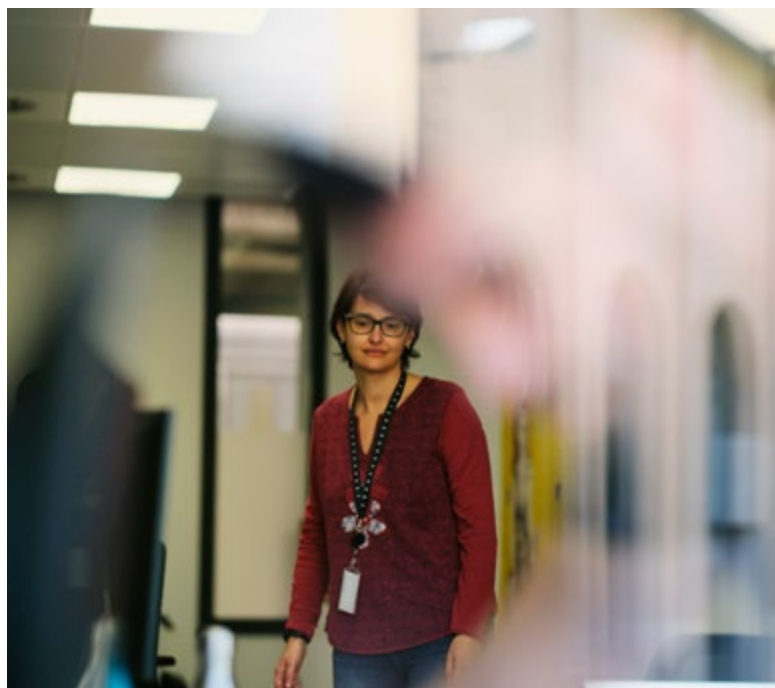
En relación con la accesibilidad física, las instalaciones del Grupo están adaptadas para garantizar la movilidad de las personas, tanto empleados como clientes.

Avanzamos hacia un entorno laboral más accesible, inclusivo y preparado para todas las personas

Entre las principales medidas implantadas se incluyen accesos adaptados, rampas y ascensores, así como la disponibilidad de baños accesibles en los centros de trabajo.

El Grupo realiza un seguimiento continuo del estado de sus instalaciones

con el objetivo de identificar posibles mejoras y asegurar el mantenimiento de condiciones adecuadas de accesibilidad en sus espacios.



2.1.7. Igualdad

Estabanell impulsa un modelo de gestión orientado a garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad retributiva y la promoción de entornos laborales inclusivos en el conjunto de sus sociedades.

Durante los últimos ejercicios se ha avanzado de forma significativa en la implantación de políticas y herramientas que permiten estructurar este compromiso. En 2024 se designó una persona del área de Desarrollo Organizacional como responsable de Diversidad, Equidad e Inclusión para el conjunto del Grupo, reforzando la gobernanza en esta materia.

Planes de Igualdad

A lo largo de 2024 se aprobaron los planes de igualdad de Anell e Innover. Asimismo, los planes de igualdad de Estabanell y Pahisa (sociedad matriz del Grupo) y Estabanell Impulsa (la filial de comercialización) fueron firmados en diciembre de 2024 y registrados en el REGCON durante el primer trimestre de 2025. Estos planes han sido elaborados con la participación de las comisiones negociadoras, con representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y con el apoyo de asesoramiento técnico especializado.

Entre las principales medidas implantadas destacan la incorporación de criterios de igualdad en los procesos de selección, la formación específica en igualdad para responsables y mandos intermedios, el impulso de la promoción interna del sexo infrarrepresentado, el desarrollo de medidas de conciliación corresponsable y el seguimiento periódico de la brecha salarial conforme a la normativa vigente.

En aquellas sociedades que no están obligadas a disponer de plan de igualdad por su tamaño o estructura, se aplican de forma transversal las medidas definidas en el resto del Grupo,

garantizando la coherencia del enfoque en materia de igualdad.

Durante 2025 se han llevado a cabo reuniones de seguimiento con las comisiones de igualdad para evaluar el grado de implantación de las medidas y definir nuevas líneas de actuación. Adicionalmente, se ha reforzado la capacitación interna mediante la formación especializada de personal en materia de igualdad.

Aprobación de planes de igualdad

2024

—

—

— Anell

—

—

— Estabanell Innover

2025

—

—

— Estabanell y Pahisa S.A

—

—

— Estabanell Impulsa

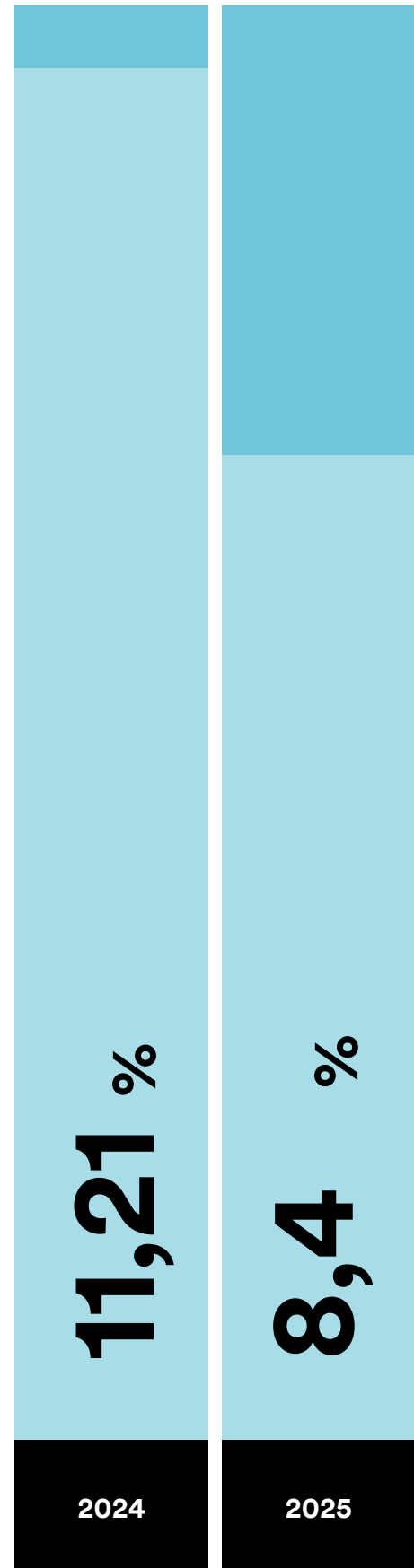
Brecha salarial

Equidad retributiva

En 2025 el Grupo ha continuado avanzando en la mejora de la equidad salarial mediante la aplicación de metodologías de valoración de puestos de trabajo. En este sentido, se ha llevado a cabo una revisión de los puestos utilizando la metodología Gradar, previamente al proceso de revisión salarial anual.

Como resultado de estas actuaciones, la brecha salarial se ha reducido hasta el 8,4 % en 2025, frente al 11,21 % registrado en 2024. Esta evolución refleja el impacto de las medidas adoptadas en materia retributiva y de gestión del talento.

La composición de la plantilla refleja una distribución desigual por género en función de las categorías profesionales. A cierre de 2025, las mujeres representan el 27,1 % de la plantilla total, con una mayor concentración en puestos administrativos y de soporte, donde superan el 60 % de representación. Por el contrario, en el ámbito técnico, que constituye el núcleo de la actividad del Grupo, la presencia femenina se sitúa en el 11,6 %, lo que evidencia el carácter masculinizado de estos perfiles en el sector. Esta distribución influye directamente en la estructura retributiva del Grupo y explica en gran medida la brecha salarial existente, al concentrarse una mayor proporción de hombres con mayor antigüedad en posiciones técnicas.



El Grupo mantiene el compromiso de seguir avanzando en la reducción progresiva de la brecha mediante la mejora de la transparencia retributiva, la aplicación de sistemas objetivos de valoración de puestos y el impulso de la presencia femenina en posiciones de mayor responsabilidad.

Sensibilización en el entorno laboral

En 2025 se llevaron a cabo nuevas sesiones de prevención contra el acoso sexual, incluyendo una mesa redonda en la que participaron la alcaldesa de Granollers; dos agentes de los Mossos d'Esquadra de la oficina de Granollers; y la directora de la asociación Ritme i Compromís, que desarrolla proyectos de transformación social a través del movimiento y el ritmo con personas en situación de vulnerabilidad. Estas actividades refuerzan nuestro compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

Atracción y desarrollo del talento femenino

El Grupo impulsa actuaciones específicas para fomentar la igualdad en sectores tradicionalmente masculinizados, como el energético y técnico. Entre ellas se incluyen, en 2025, iniciativas de divulgación en centros educativos para incentivar vocaciones técnicas, así como acciones específicas de selección orientadas a incrementar la presencia femenina en perfiles especializados.

Además, se han incorporado criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción interna, reforzando la objetividad y la transparencia en la gestión del talento.

Conciliación y corresponsabilidad

En el marco de su compromiso con la conciliación, el Grupo ha implantado medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida personal

y profesional. En 2025 se ha establecido la equiparación de determinadas medidas vinculadas a la reducción de jornada tras el nacimiento o adopción, reforzando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. A partir del 1 de enero de 2025, se ha igualado el permiso de reducción de jornada para hombres y mujeres, estableciendo 8 semanas con remuneración del 100% al regreso de la paternidad o maternidad.

Mejora en la prevención de riesgos de las trabajadoras embarazadas

En 2025, se ha creado y aprobado un procedimiento específico para la protección de las trabajadoras embarazadas, con el objetivo de garantizar su seguridad y bienestar laboral. Este procedimiento establece limitaciones en el acceso a las obras y en la realización de desplazamientos, al tiempo que prioriza alternativas como el teletrabajo y la flexibilización de la jornada laboral. De esta manera, se reducen los riesgos asociados a la actividad profesional y se fomenta un entorno de trabajo más seguro, inclusivo y adaptado a las necesidades de cada etapa.

Además, se ha habilitado un espacio de lactancia en la planta baja de la sede central de Granollers. Este espacio se ubica en el interior de una sala adaptada donde se encuentra el lavabo de mujeres, debidamente acondicionado y señalizado, garantizando que su uso sea cómodo, seguro y adecuado para las necesidades de las trabajadoras.

Medidas complementarias

El Grupo dispone de herramientas adicionales para reforzar la igualdad en la organización, como la adopción de guías de comunicación no sexista, la existencia de figuras internas especializadas en igualdad y el seguimiento periódico de los planes implantados.



2.1.8. Derechos humanos

Grupo Estabanell dispone de un Canal Ético de Denuncias como herramienta clave para garantizar un entorno laboral basado en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo. Este canal está disponible para empleados, proveedores y otros grupos de interés, permitiendo la comunicación de posibles incumplimientos, conductas irregulares o vulneraciones de los principios éticos del Grupo.

El sistema cumple con los requisitos establecidos en la Directiva (UE) 2019/1937 sobre protección de las personas informantes, garantizando la confidencialidad, la protección frente a represalias y la posibilidad de realizar denuncias de forma anónima. Durante el ejercicio 2025, Grupo Estabanell recibió una denuncia

por acoso sexual (0 denuncias en 2024), que se resolvió atendiendo a las necesidades de la persona denunciante y acompañándola en el proceso, así como rescindiendo el contrato de cesión del trabajador denunciado con la empresa de trabajo temporal, evidenciando el correcto funcionamiento del canal de denuncia y la diligencia de los mecanismos internos para la detección y gestión de este tipo de situaciones.

Modelo de gestión del canal

El Canal Ético se gestiona a través de una plataforma externa especializada, que garantiza la seguridad, confidencialidad y trazabilidad de las comunicaciones. El acceso a la información está restringido a las personas designadas, asegurando un tratamiento adecuado de cada caso desde su recepción hasta su resolución.

La gestión del canal se articula a través de los siguientes órganos:

Comité de Compliance

Responsable de la supervisión general del sistema y de la gestión de las denuncias, excepto aquellas relacionadas con acoso. Está integrado por representantes de las áreas de Desarrollo Organizacional, Legal y Control Interno, reforzando la independencia del sistema.

Comité Ético

Responsable de la gestión de las denuncias relacionadas con acoso, conforme al protocolo interno vigente. Está formado por representantes de las distintas sociedades del Grupo, garantizando un enfoque transversal.

Compliance Officer

Responsable de la gestión operativa del canal y de la coordinación con los órganos internos competentes.

Asesoramiento legal externo

Presta apoyo en la investigación de denuncias cuando es necesario.

Ambos comités fueron renovados durante 2025.

Funcionamiento del Canal de Denuncias

Para la gestión y seguimiento de las denuncias, Grupo Estabanell utiliza una plataforma externa especializada que garantiza la máxima seguridad, confidencialidad e integridad en el tratamiento de la información.

- **Anonimato y confidencialidad:** todas las denuncias realizadas a través del canal son confidenciales, y el denunciante está protegido en todo momento. El sistema permite realizar denuncias de forma anónima o identificada, según la preferencia del usuario.
- **Trazabilidad y seguridad:** solo la persona designada por Grupo Estabanell tiene acceso a la información proporcionada a través del canal. La plataforma externa se encarga de garantizar la trazabilidad del proceso desde la recepción de la denuncia hasta su resolución.
- **Confirmación de recepción:** tras presentar la denuncia, el denunciante recibe una

confirmación de su recepción junto con un identificador y contraseña que le permite consultar el estado de su denuncia en cualquier momento.

El canal se encuentra accesible en la intranet para todos los empleados de Grupo Estabanell, así como en todas las webs públicas asociadas a empresas filiales del Grupo a través del enlace: <https://estabanell.com/particulars/canal-etic/>

El Canal de Denuncias de Grupo Estabanell es una herramienta fundamental en nuestra política de buen gobierno corporativo, garantizando un espacio de trabajo donde la integridad y la ética empresarial son la base de todas nuestras operaciones. La implementación de esta plataforma refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la legalidad y la protección de los derechos de los denunciantes, promoviendo un entorno en el que cualquier persona pueda reportar irregularidades sin temor a represalias.

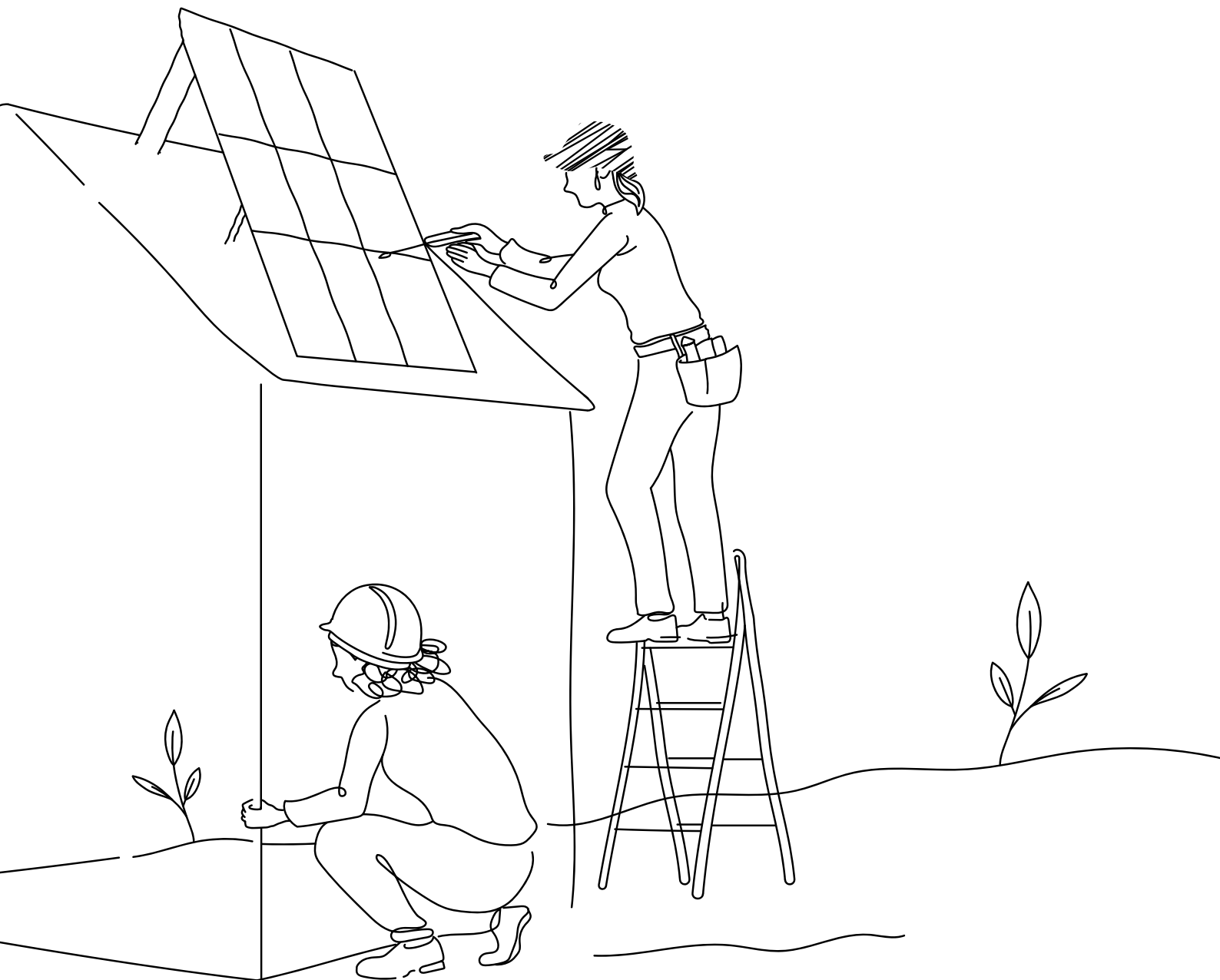
2.2 Compromiso con el desarrollo sostenible

En Estabanell, la innovación no es una palanca de crecimiento más: es la forma en que entendemos nuestro papel en la transición energética. Llevamos más de un siglo anticipando los cambios del sistema energético y fuimos los primeros en llevar la electricidad a muchos municipios de Cataluña. Hoy, ese mismo espíritu pionero se canaliza a través de una cartera activa de proyectos tecnológicos que buscan hacer la red más inteligente, la energía más limpia y el sistema más resiliente.

Durante 2025, hemos finalizado 13 proyectos de innovación, uno de ellos iniciado y cerrado en el propio ejercicio, y puesto en marcha 6 nuevos proyectos con continuidad en 2026. En total, hemos dedicado más de 7.000 horas a proyectos innovadores, integrando a profesionales de distintas áreas de especialización dentro de Grupo Estabanell. Los proyectos desarrollados suelen tener una duración media de dos años por proyecto, un horizonte que refleja la profundidad de los retos que abordamos.

Dos proyectos han concentrado el grueso del esfuerzo: PLATON y RESPONDENT, que juntos suman más del 70% de las horas dedicadas a innovación en el ejercicio. No es casualidad: ambos apuntan al mismo nudo estratégico del sistema eléctrico del futuro, la necesidad de una red más observable, más predecible y capaz de absorber energía renovable variable. El resto de la cartera complementa esta apuesta con iniciativas en eficiencia energética, electrónica de potencia, comunidades energéticas, almacenamiento y formación de talento.







PLATON

Construyendo la red como plataforma de datos



El proyecto PLATON ha sido nuestra mayor apuesta de innovación en 2025, con más de 3.200 horas de dedicación y un presupuesto europeo de 210.000 euros. Su objetivo es transformar la red de distribución en una plataforma de datos abierta e interoperable, donde distintos agentes del sistema puedan compartir información para tomar mejores decisiones.

La solución desarrollada integra servicios avanzados de inteligencia artificial aplicados a la operación y planificación de la red. El impacto estimado es significativo: una mejora de entre el 15% y el 20% en la capacidad de planificación gracias al seguimiento en tiempo real de parámetros clave de la red, y una reducción directa de pérdidas y costes operativos mediante la optimización basada en datos.

Pero más allá de la eficiencia interna, PLATON tiene una dimensión sistémica: al normalizar y abrir datos de red, actúa como catalizador para que terceros, otras distribuidoras, comercializadoras, agregadores, startups, desarrollen nuevos servicios de valor sobre esa información. Es el paso de una red como infraestructura cerrada a una red como ecosistema abierto.



RESPONDENT

Satélites al servicio de la red local



La integración masiva de energía renovable tiene un talón de Aquiles: la variabilidad. El sol no siempre brilla, el viento no siempre sopla, y la red tiene que estar preparada para absorber esa incertidumbre en tiempo real. RESPONDENT aborda este problema desde una perspectiva tecnológicamente inusual: datos de los programas espaciales europeos Copernicus y Galileo aplicados a la gestión de la red de distribución local.

El proyecto combina algoritmos de inteligencia artificial y aprendizaje automático para la predicción de generación y demanda, con un sistema de sincronización de alta precisión basado en satélite para infraestructuras críticas. Los resultados esperados son concretos: una mejora de entre el 8% y el 12% en la exactitud de las previsiones de generación, una mejora del 25% en la estabilidad de la red gracias a la sincronización avanzada, una reducción del 30% en los costes de monitorización y control, y, el dato más relevante desde el punto de vista de la transición energética, un incremento del 50% en la capacidad de integración de fuentes renovables variables en la red inteligente.

Con una financiación europea de 253.500 euros y más de 1.700 horas de dedicación en 2025, RESPONDENT nos sitúa en la frontera de la gestión de infraestructuras críticas conectadas, y demuestra que la tecnología espacial no es solo cosa de grandes operadores.



OMEGA-X

Datos sin fronteras entre sectores



Este proyecto europeo, en el que han participado tanto Anell, nuestra filial de distribución, como Estabanell Impulsa, nuestra filial de comercialización, desarrolla un espacio de datos común para múltiples vectores energéticos (electricidad, gas, calor) y otros sectores como la movilidad, garantizando en todo momento que el propietario del dato mantenga el control sobre su información.

La arquitectura de OMEGA-X permite cruzar datos que hasta ahora se alojaban en lugares separados. Eso se traduce en impactos concretos: una mejora estimada del 20% en la disponibilidad de energía renovable gracias a la analítica multisectorial, y una reducción potencial del 20% en la factura energética para usuarios finales y comunidades energéticas que puedan aprovechar las sinergias entre vectores, por ejemplo, acoplando la generación solar con la demanda de calefacción o de vehículos eléctricos.

Para Estabanell, este proyecto abre además un mercado de servicios de datos que antes era inaccesible por la falta de información externa con la que cruzar la propia.



iPLUG

La electrónica de potencia del futuro



En el sistema energético que viene, con placas solares, baterías, vehículos eléctricos y red convencional coexistiendo en cada hogar y edificio, uno de los cuellos de botella más silenciosos es la conversión de energía entre corriente continua y alterna. Cada conversión implica pérdidas; y cuantos más dispositivos, más conversiones.

iPLUG desarrolla convertidores de múltiples puertos que permiten conectar directamente generadores de corriente alterna y continua, sistemas de almacenamiento y cargas, eliminando etapas de conversión intermedias. El resultado es una reducción estimada del 15% al 20% en las pérdidas de conversión, y un único equipo que gestiona lo que antes requería varios convertidores independientes, con el consiguiente impacto en el coste nivelado de la energía. El proyecto, financiado con 87.000 euros europeos, ha elevado la tecnología desde el laboratorio hasta una validación experimental escalable.



CAEs

Convirtiendo la eficiencia en valor económico



El sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE) es un mecanismo de mercado que permite acreditar y monetizar los ahorros energéticos derivados de actuaciones de eficiencia. En 2025, hemos analizado y puesto en marcha la implementación de este sistema para las actuaciones del Grupo transformando intervenciones que ya realizamos, como mejoras en instalaciones y soluciones de eficiencia para clientes, en títulos que acreditan el ahorro energético real generado.

Cada certificado garantiza el ahorro de 1 kWh anual de energía. En 2025, la actividad CAE ha contribuido con 102 tCO₂ evitadas, una cifra que irá creciendo a medida que el sistema madure y se amplíe el perímetro de actuaciones certificadas. Se trata de una línea nueva que convierte la eficiencia energética, que hasta ahora era principalmente un coste o una obligación, en un activo económico.



Innovación abierta y formación de talento

La innovación que más dura es la que se construye con personas. Por eso, junto a los proyectos tecnológicos, mantenemos dos iniciativas estructurales orientadas a incorporar talento externo y a desarrollar el conocimiento colectivo del sector.





Cátedra Estabanell-UPC

Desde 2014, mantenemos una alianza estratégica con el CITCEA-UPC, el Centre d'Innovació Tecnològica en Convertidors Estàtics i Accionaments de la Universitat Politècnica de Catalunya, que funciona como nuestro laboratorio de investigación aplicada y como radar tecnológico permanente. La Cátedra se centra en digitalización de redes eléctricas, gemelos digitales e inteligencia artificial aplicada a la distribución.

La colaboración tiene un impacto doble: hacia adentro, reduce el tiempo de implementación de nuevas soluciones tecnológicas al conectar directamente la investigación académica con nuestras necesidades operativas reales. Hacia afuera, crea una cantera de talento especializado en los retos específicos del sistema eléctrico, ingenieros que conocen nuestra red, nuestros desafíos y el territorio antes de incorporarse al mercado laboral. El Premio al mejor Trabajo Final de Estudios, que entregamos anualmente, es una forma concreta de reconocer esa excelencia y atraer a los mejores perfiles hacia el sector energético local.

Programa PoY

Talento europeo aplicado a retos reales

A través del programa PoY, colaboramos con estudiantes de máster del ecosistema EIT InnoEnergy, procedentes de universidades de excelencia europeas, UPC, KTH de Estocolmo, KU Leuven, Politecnico di Torino y Politecnico di Lisboa. Durante un año, equipos multidisciplinares de alto nivel abordan un reto estratégico real planteado por la compañía.

El reto de 2025 ha sido la circularidad de los sistemas de almacenamiento: concretamente, el análisis técnico y económico del segundo uso de baterías procedentes de vehículos eléctricos u otras aplicaciones para su integración en el sector residencial, y la exploración de nuevas tecnologías de almacenamiento para clientes domésticos. Es un problema que el sector tendrá que resolver en los próximos años: millones de baterías de vehículos eléctricos que llegarán al final de su vida útil como baterías de movilidad pero que aún tendrán capacidad para aplicaciones estacionarias, y nosotros estamos trabajando en las respuestas hoy.

Nuevos proyectos iniciados en 2025

Durante el ejercicio hemos puesto en marcha seis nuevos proyectos con continuidad en 2026, que reflejan la evolución de nuestra agenda de innovación hacia ámbitos que serán críticos en los próximos años: la digitalización interna de procesos y herramientas de gestión, la flexibilidad del sistema eléctrico en colaboración con la UAB a través del proyecto ERCENECML, la ciberseguridad de infraestructuras críticas mediante un entorno de pruebas controlado, la digitalización de la red de distribución con los nuevos Dispositivos de Registro y Automatización, y el almacenamiento energético con el proyecto PoY'26 centrado en baterías de segundo uso.

El proyecto ERCENECML merece una mención especial por su originalidad. En colaboración con la Universitat Autònoma de Barcelona, investiga la capacidad de la red para absorber situaciones de estrés mediante la gestión activa y coordinada de la demanda de los clientes, es decir, analiza cómo pequeñas reducciones temporales y orquestadas de la potencia contratada pueden

evitar el colapso de subestaciones y líneas en momentos críticos. El impacto potencial es relevante: una mejora de la eficiencia de los activos de red de entre el 15% y el 20%, que permitiría que la infraestructura existente soporte picos de demanda que de otro modo requerirían inversiones millonarias en nuevas líneas o transformadores. Es, en esencia, una apuesta por convertir a los clientes en participantes activos de la resiliencia del sistema.

Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio

La presencia de Grupo Estabanell en el ecosistema sectorial va más allá de la operación del negocio. Participamos activamente en asociaciones y organismos a nivel autonómico y europeo, con el objetivo de estar alineados con las mejores prácticas del sector e influir en el desarrollo de un sistema energético más sostenible y eficiente para consumidores y territorios.



En 2025, nuestra representación se articula por ámbito de actividad:

Distribución

ASEME
GEODE
EU DSO Entity
DSLMS User Association

Generación

UNEFCAT
APPA Renovables
APPUE

Comercialización y relación con el cliente final

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

Innovación abierta

Lab3040
Tech Barcelona

Corporativo

Col·legi d'Enginyers de Catalunya (EIC)
Unió Empresarial Intersectorial del Vallès Oriental (UEI)
ENTRA Agregación y Flexibilidad

Distribución

ASEME

Asociación de empresas distribuidoras locales de energía eléctrica en España. Es el principal interlocutor del sector de la distribución ante la Administración y el regulador. Lluís Sabata, director de la filial de distribución, ejerce como vicepresidente de la asociación.

GEODE

Asociación europea que representa a distribuidoras locales y regionales de energía en 14 países de la Unión Europea. Defiende los intereses de las distribuidoras de proximidad ante las instituciones comunitarias y trabaja en la integración de renovables y la descentralización del sistema eléctrico. Ramon Gallart, director de Innovación, es miembro del Board.

EU DSO Entity

Organización europea que reúne a operadores de red de distribución de todos los tamaños, promoviendo la coordinación entre DSOs y TSOs y el desarrollo de códigos y directrices de red que definirán la operación del sistema eléctrico europeo en las próximas décadas. Ramon Gallart forma parte de su Board.

DSLMS User Associatio

Foro europeo centrado en la estandarización de los sistemas de gestión de contadores inteligentes. Nuestra participación nos permite influir en el desarrollo de los estándares que regularán la medición y la gestión de datos de consumo en las redes de distribución.

Generación

UNEFCAT

Unión de Empresas del Sector Energético de Cataluña. Representa los intereses de las empresas energéticas ante la Generalitat y otros organismos autonómicos. Pere Borràs, director de la filial de generación, asumió el rol de co-delegado durante 2025.

APPUE

Asociación de Pequeños Productores de Energía. Representa específicamente los intereses de los generadores de menor tamaño ante el regulador, un perfil que se ajusta a las centrales de generación propias del Grupo.

APPA Renovables

Asociación de empresas de energías renovables de referencia en España. Agrupa a productores de todas las tecnologías renovables y actúa como interlocutor ante la Administración General del Estado en materia de política energética y regulación del sector.



Comercialización y relación con el cliente final

Clúster de l'Energia Eficient de Catalunya (CEEC)

Asociación que reúne a empresas y entidades del ámbito energético en Cataluña con el objetivo de impulsar la eficiencia energética y la colaboración sectorial. Somos miembros de su Junta Directiva a través de Estabanell Impulsa, representados por Ramon Gallart, y participamos en los grupos de trabajo de flexibilidad, hidrógeno y fotovoltaica.

Federació Empresarial del Vallès

Asociación de empresas de energías renovables de referencia en España. Agrupa a productores de todas las tecnologías renovables y actúa como interlocutor ante la Administración General del Estado en materia de política energética y regulación del sector.



Innovación abierta

Lab3040

Iniciativa conjunta de la Cambra de Comerç de Barcelona y el Área Metropolitana de Barcelona orientada a la innovación empresarial y la transformación del tejido productivo metropolitano. Nos permite explorar oportunidades de colaboración con otros actores del ecosistema empresarial catalán.

Tech Barcelona

Hub de referencia del ecosistema tecnológico y de startups de Barcelona. Nuestra participación nos conecta con iniciativas de innovación y emprendimiento que pueden generar sinergias con las líneas de innovación del Grupo.

Corporativo

Col·legi d'Enginyers de Catalunya (EIC)

Organismo de referencia para la profesión de ingeniería en Cataluña. Participamos en su Comisión de Energía, contribuyendo al debate técnico y a la generación de conocimiento especializado en el sector.

Unió Empresarial Intersectorial del Vallès Oriental (UEI)

Principal organización empresarial del Vallès Oriental. Nuestra participación refuerza el compromiso del Grupo con el desarrollo económico y social del territorio en el que opera desde hace más de un siglo.

ENTRA Agregación y Flexibilidad

Asociación centrada en el desarrollo de los mercados de flexibilidad y agregación energética en España, un ámbito clave para la integración de renovables y la gestión activa de la demanda. Esteve Rodríguez, director de Mercados y Operaciones, forma parte de su Junta Directiva.



Concienciación y apoyo a entidades locales

El compromiso de Grupo Estabanell con el territorio no se limita al suministro de energía: se expresa también en la participación activa en la vida social, cultural y deportiva de las

comunidades donde operamos. A lo largo de 2025 hemos impulsado diversas iniciativas de sensibilización y apoyo a entidades locales que reflejan ese vínculo con el entorno.

Donación de sangre

En febrero celebramos en nuestra sede central una jornada de donación en colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos de Cataluña, abierta tanto a trabajadores como a clientes. Una iniciativa sencilla y de alto impacto que convierte nuestras instalaciones en un punto de encuentro entre la empresa y la comunidad.

Educación energética

Cinco grupos de alumnos de la Escola Municipal del Treball de Granollers visitaron nuestra Sede para conocer de primera mano el ciclo de vida de la energía. Acercar el sector energético a los jóvenes es una forma concreta de construir una ciudadanía más consciente e informada sobre la transición que estamos viviendo.

Hackathon del CIC

Colaboramos en la organización de la Hackathon del Centre d'Innovació de Catalunya junto con Tech Barcelona, apoyando un espacio de creatividad e innovación abierta que conecta talento joven con retos reales del entorno empresarial y tecnológico.

Farolillos de Granollers

Patrocinamos, como cada año, los farolillos infantiles que dan la bienvenida a Sus Majestades los Reyes Magos en Granollers, una tradición que nos permite acompañar a las familias del territorio en uno de los momentos más especiales del calendario festivo.

BM Granollers

Un año más, hemos renovado nuestro patrocinio del Balonmano Granollers, uno de los clubes deportivos más representativos de la ciudad y referente del deporte de alto nivel en el territorio del Vallès Oriental.

Estas iniciativas, diversas en su naturaleza pero unidas por el mismo propósito, son la expresión más cotidiana de algo que llevamos más de un siglo practicando: la convicción de que una empresa enraizada en el territorio tiene la responsabilidad, y el privilegio, de contribuir a que sea un lugar mejor.

2.3 Consumidores y usuarios finales

En Estabanell, la relación con nuestros clientes no se gestiona desde un centro de atención telefónica anónimo: se gestiona desde el conocimiento del territorio, la cercanía y la responsabilidad de ser, en muchos casos, el único proveedor de energía distribuida y telecomunicaciones de una comunidad. Eso nos obliga a un estándar de atención que va más allá del cumplimiento normativo.

Cualquier cliente o usuario de nuestros servicios puede contactar con nosotros por teléfono, correo electrónico, formulario web o presencialmente en nuestras oficinas. En el caso de los servicios de autoconsumo e ingeniería de parques solares, los clientes de Innover disponen además de acceso directo al ingeniero responsable del proyecto, al director de obra y al comercial que gestionó la instalación, una forma de atención que refleja el modelo de acompañamiento personalizado con el que trabajamos.

Nuestras herramientas de gestión de incidencias están diseñadas para detectar problemas actuales y potenciales, agilizar la resolución, facilitar la comunicación directa entre nuestros equipos y los clientes, y dar respuesta a los requerimientos de organismos oficiales como la CNMC.

El resultado de este modelo de atención se refleja en la valoración que nuestros clientes nos dan al final de cada llamada. En 2025, Estabanell Impulsa ha obtenido una puntuación media de 4,65 sobre 5 en las dos dimensiones que medimos sistemáticamente: el trato recibido por la persona que atiende la llamada, y la satisfacción con la solución dada. Es una medición exigente, se realiza en el momento más crítico de la relación, cuando el cliente acaba de tener una incidencia, y el resultado refleja el nivel de dedicación de nuestros equipos.

Ciberseguridad: Un Pilar Estratégico en Estabanell

El área de Ciberseguridad del Grupo Estabanell desempeña un papel crucial en la protección de la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información corporativa. Su misión principal es identificar, prevenir y responder a las amenazas cibernéticas que podrían comprometer los sistemas y datos críticos, asegurando la resiliencia de nuestras operaciones tecnológicas.

Para ello, el área implementa políticas de seguridad robustas, realiza auditorías periódicas y fomenta una cultura organizacional basada en el manejo seguro de la información a través de la formación continua del personal y los canales internos de comunicación.

Durante 2025, se ha revisado y actualizado el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información para alinearlo con los requisitos de la Directiva NIS2 de la Unión Europea, vigente desde octubre de 2024. Esta actualización ha permitido reforzar la gestión del riesgo cibernético y avanzar en el cumplimiento regulatorio, anticipando la futura transposición de la directiva a la legislación española, actualmente pendiente.

Valoración a la atención al cliente telefónica

4,65 / 5

2025



Revisión Anual de la Auditoría ISO 27001: Compromiso con la Seguridad de la Información

En Estabanell, mantenemos un firme compromiso con la seguridad de la información como parte integral de nuestra estrategia de sostenibilidad y buen gobierno. Gracias al esfuerzo y la implicación de nuestro equipo, hemos conseguido renovar la certificación ISO 27001, consolidando nuestra posición como una organización responsable, confiable y comprometida con la protección de la información.

Este logro refuerza nuestro propósito de garantizar la sostenibilidad en todas las dimensiones de nuestra actividad, al tiempo que refleja nuestra apuesta continua por la mejora y la excelencia en la gestión de riesgos tecnológicos y de información.



3. Medioambiente

3.1 Cambio climático

Modelo de Gobierno en materia ambiental

En 2025, Grupo Estabanell ha continuado reforzando la estructura organizativa que sustenta su compromiso con la sostenibilidad y la gestión del cambio climático, consolidando un modelo de gobierno que integra la dimensión ambiental en los niveles más altos de la organización.

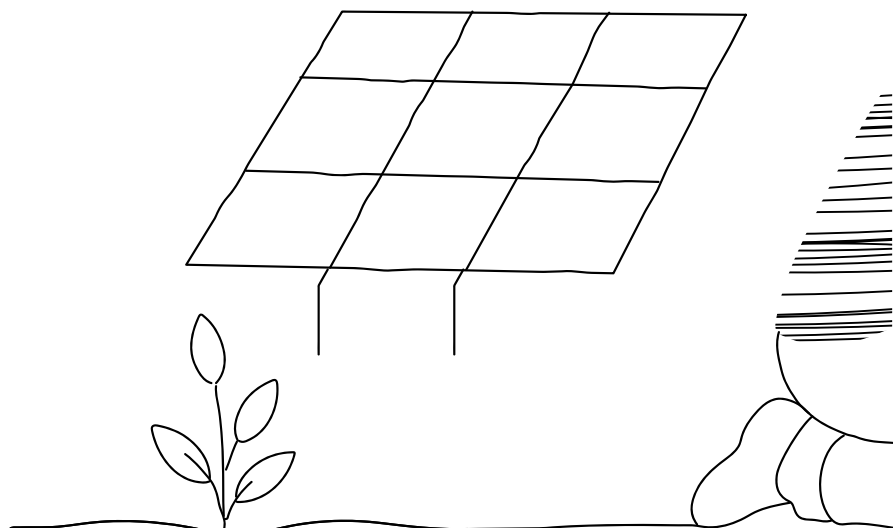
Tal y como se ha mencionado anteriormente en el apartado 2.1.3, el área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SST y MA), anteriormente integrada en la Dirección de Desarrollo Organizacional, ha pasado a depender directamente de la Dirección General del Grupo.

De forma complementaria, el departamento ESG actúa como órgano consultivo en materia ambiental y de sostenibilidad, prestando de forma transversal apoyo técnico al área de SST y MA cuando resulta necesario. En este sentido, el departamento ESG es responsable de coordinar el análisis de impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad, del cumplimiento

de la normativa aplicable y de la gestión de la huella de carbono, utilizando para ello la información facilitada por SST y MA y otras áreas implicadas.

Ambos departamentos mantienen canales de comunicación permanentes compartiendo de forma periódica los principales indicadores ambientales, lo que permite un seguimiento coherente e integrado con la Dirección General de Estabanell.

Este nuevo modelo de gobernanza de los indicadores ambientales ha reforzado el sistema de recopilación de datos, facilitando un seguimiento más preciso de su evolución y la gestión de posibles desviaciones.



Modelo de negocio centrado en la transición climática

Estabanell mantiene y refuerza su modelo de negocio orientado a la transición climática tras la integración de Innover en 2023 y RELSA en 2024, sociedades especializadas en ingeniería de proyectos de generación renovable y eficiencia energética, respectivamente, y la aprobación en 2025 del nuevo Plan Estratégico corporativo.

En el marco de dicho Plan, el Grupo prevé realizar una inversión de más de 22 M€ destinada a potenciar su capacidad de generación renovable

con el objetivo de incrementar de forma significativa la capacidad instalada actual e incorporar nuevas tecnologías de generación, como la eólica. Además, el Grupo prevé ampliar su oferta de servicios dirigidos a empresas y particulares orientados a la descarbonización y la transición energética, contribuyendo a la diversificación de su cartera de productos y al refuerzo de su resiliencia en un entorno de mercado cada vez más competitivo y con mayores exigencias en materia de cumplimiento.





Grado de resiliencia al cambio climático

El modelo de negocio de Grupo Estabanell presenta elementos de resiliencia frente a los riesgos derivados del cambio climático, tanto por la naturaleza de sus actividades como por la diversificación tecnológica y territorial de su cartera de activos.

La exposición del Grupo a los riesgos transicionales se considera más limitada que la asociada a determinados riesgos físicos. Esta valoración responde a la coherencia entre el posicionamiento estratégico del Grupo y la evolución de la regulación climática, en un contexto de mayor exigencia normativa y aceleración de la descarbonización. En el caso de Estabanell, este contexto puede favorecer el desarrollo de líneas de negocio vinculadas a la transición energética, como la generación renovable, la electrificación de la demanda, la eficiencia energética, el autoconsumo, los servicios de ingeniería renovable y la adaptación de la red de distribución a un sistema eléctrico

más descentralizado y con mayor presencia de recursos renovables.

Frente a los riesgos físicos, la diversificación tecnológica de los activos actuales, principalmente hidroeléctricos y fotovoltaicos, así como su distribución territorial, contribuyen a reducir la exposición agregada de la cartera a eventos climáticos localizados, limitando el impacto potencial sobre la continuidad operativa. No obstante, fenómenos como episodios de sequía, incendios, lluvias intensas o temperaturas extremas pueden afectar al rendimiento de activos concretos o a la continuidad operativa de determinadas infraestructuras.

La estrategia del Grupo contempla la incorporación progresiva de nuevas tecnologías de generación renovable, así como el incremento de potencia de tecnologías incluidas ya dentro de su cartera. Este enfoque refuerza la capacidad de anticipación ante riesgos físicos y transicionales.

3.1.1 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

En 2025, Estabanell ha aprobado su Plan de Gestión Medioambiental (PGM), que define el procedimiento para identificar, evaluar y registrar los aspectos e impactos ambientales asociados a sus actividades.

En el marco de este plan se ha llevado a cabo una primera evaluación ambiental de las operaciones, con el objetivo de identificar los impactos más relevantes y orientar su gestión. Se evaluaron 148 posibles impactos ambientales, de los cuales 15 fueron considerados significativos, principalmente asociados a las actividades de ejecución de obras y mantenimiento de infraestructuras energéticas. Estos impactos se agrupan en torno a tres aspectos fundamentales: cambio climático, biodiversidad y economía circular.

Los impactos identificados como significativos son objeto de seguimiento continuo mediante

controles de obra, medidas de prevención, controles operativos y planes de gestión específicos. La participación de las áreas técnicas en este proceso permite identificar posibles impactos no previstos inicialmente y reevaluar aquellos aspectos que pudieran haber sido subestimados en una primera fase.

Todos los proyectos ejecutados en 2025 se ajustan a la normativa ambiental vigente y cuentan con las autorizaciones necesarias a nivel local, autonómico y nacional. Aquellos que requieren evaluación de impacto ambiental se han desarrollado conforme a las mejores prácticas del sector y a las recomendaciones de los organismos competentes.

No se han recibido denuncias ni sanciones derivadas del incumplimiento de normativa ambiental a lo largo del ejercicio (0 en 2024).

Distribución de impactos potenciales	Oficinas	Ejecución de obras	Mantenimiento de instalaciones	Impactos indirectos de obras y mantenimiento
Cambio climático	.	.	.	.
Biodiversidad		.		.
Economía circular		.		.

3.1.2 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El principio de precaución orienta todas nuestras actividades. En 2025, Estabanell ha asignado recursos significativos y sostenidos para prevenir riesgos ambientales asociados a todas sus actividades. Estas iniciativas incluyen medidas operativas, de mantenimiento, formativas y de seguimiento, promoviendo un modelo de gestión responsable y sostenible.

Mantenimiento de activos del negocio de Distribución

Se asignan recursos para el mantenimiento preventivo y correctivo de subestaciones y líneas de distribución eléctrica, con el objetivo de prevenir fallos, reparar averías y maximizar la vida útil de los equipos:

- **Subestaciones:** inspecciones preventivas y reparaciones de equipos o componentes averiados.
- **Líneas de distribución:** inspecciones periódicas de cables y postes, y sustitución o reparación de elementos dañados.
- **Gas SF₆:** Se mantiene un inventario completo de equipos que contienen SF₆ y se realiza un seguimiento continuo de posibles fugas mediante sistemas SCADA, gestionados desde el Centro de Operaciones de la Red (COX).
- **Protección de la biodiversidad:** incluyendo instalación de cubiertas aislantes en conductores, reparación de zonas afectadas y replantaciones según indicaciones de la Agencia Catalana del Agua (ACA).
- **PCB o bifenilos policlorados:** en 2025 todos los equipos con una presencia

superior a 55 ppm han sido identificados y retirados para su tratamiento y destrucción.

- **Tala y poda preventiva:** garantiza la seguridad operativa y minimiza riesgos de incendios forestales.

Mantenimiento de activos del negocio de Generación

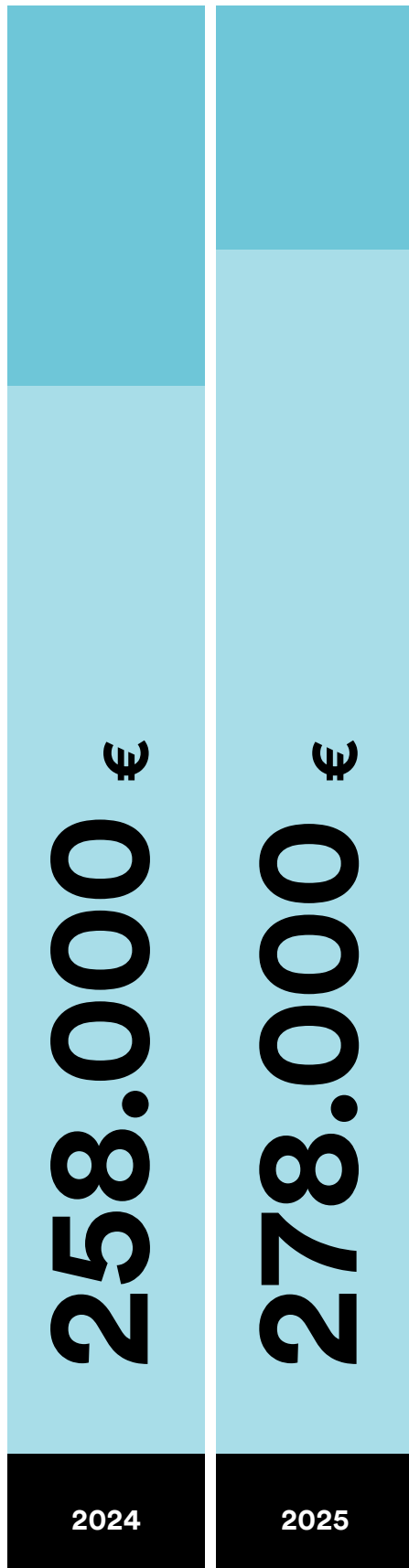
En el negocio de generación, la integración ambiental se aborda desde las etapas más tempranas del ciclo de vida de los proyectos.

- **Selección de emplazamientos:** estudios ambientales externos para evitar áreas protegidas y minimizar impactos.
- **Diseño y materiales:** conservación de la biodiversidad, reducción del impacto visual y uso de materiales sostenibles y reciclables.
- **Gestión de residuos:** planes de reciclaje de paneles, inversores y otros componentes, con medidas para minimizar la contaminación acústica.
- Para cada proyecto fotovoltaico se realizan estudios de integración paisajística, subsuelo y arquitectónicos, que permiten adaptar las instalaciones al entorno y prevenir alteraciones ambientales significativas

Formación en prevención ambiental

Todo el personal de nueva incorporación recibe formación específica sobre delitos ambientales y actuación diligente ante posibles riesgos. Este componente formativo tiene como objetivo consolidar una cultura de responsabilidad ambiental que complementa los controles técnicos y operativos, garantizando que la gestión del impacto ambiental sea una responsabilidad compartida en todos los niveles de la organización.

€ destinados a tala y poda de arbolado para evitar incendios forestales



3.1.3 Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Respecto a la cantidad de provisiones y garantías ambientales, durante el ejercicio 2025, Estabanell ha destinado un importe de 278 miles de euros (258 miles de euros en el ejercicio 2024) en actuaciones de tala y poda de arbolado situado cerca de sus líneas eléctricas, con el fin de evitar incendios forestales.



3.1.4 Uso de energía en nuestras actividades

El consumo energético del Grupo Estabanell procede principalmente de dos fuentes: el combustible utilizado en la flota de vehículos y la electricidad consumida en sus instalaciones y operaciones. Durante 2025, el consumo total de energía se ha mantenido en niveles similares al ejercicio anterior, con una ligera variación al alza en el consumo de combustibles asociados a la actividad operativa.

En términos de procedencia, el Grupo continúa priorizando el uso de energía eléctrica de

origen renovable. Nuestras instalaciones se abastecen mayoritariamente a través de este tipo de electricidad con origen certificado, alcanzando el 98 % del total en 2025 (95 % en 2024). Este incremento se encuentra alineado con la estrategia del Grupo para alcanzar la descarbonización completa de sus operaciones.

El consumo de energía renovable también se apoya en las instalaciones propias de autoconsumo, que contribuyen al abastecimiento eléctrico de determinadas sedes y activos operativos, reduciendo la dependencia de fuentes fósiles y mejorando el desempeño ambiental del Grupo.

Energía consumida por procedencia (MWh)

	2024	2025	Var.
Energía procedente de fuentes fósiles	1.515	1.570	3,6 %
Consumo directo de combustible de vehículos	1.449	1.542	6,4 %
Electricidad comprada y consumida sin GdO	64	28	- 57,2 %
Energía procedente de fuentes renovables	1.268	1.275	0,6 %
Instalaciones propias de autoconsumo	131	121	- 7,6 %
Electricidad comprada y consumida con GdO	1.137	1.155	1,6 %
Total de energía consumida	2.783	2.845	2,2 %
Porcentaje energía renovable consumida (%)	46%	45%	- 1 p.p.

Nota: Información expresada en MWh. Información sometida a redondeo de decimales, los sumatorios totales pueden presentar diferencias respecto al recuento desagregado. La energía procedente del consumo de combustible fue calculada a partir del consumo en litros de diésel y gasolina de la flota propia de vehículos.

Electricidad comprada y consumida en nuestras instalaciones

	2024	2025	Var.
Energía procedente de fuentes fósiles	1.202	1.182	- 1,6%
Porcentaje de electricidad renovable	95 %	98 %	+ 3 p.p.

En 2025, el consumo de electricidad comprada se ha reducido un 1,6% respecto al ejercicio anterior, fruto de las medidas de eficiencia aplicadas en las instalaciones del Grupo. Al mismo tiempo, el porcentaje de electricidad de origen renovable ha aumentado hasta el 98%, acercando las operaciones del Grupo a la descarbonización completa de su consumo eléctrico.

Este resultado es consecuencia de tres líneas de actuación mantenidas de forma continua:

- 1. Contratación de electricidad con garantía de origen renovable.**
- 2. Desarrollo de instalaciones propias de autoconsumo fotovoltaico en determinadas sedes y activos operativos**
- 3. Seguimiento periódico de los consumos para detectar desviaciones y oportunidades de mejora.**

La combinación de estas medidas permite reducir tanto la intensidad del consumo como su impacto ambiental asociado.

3.1.5 Contribución del modelo de negocio a la transición energética

La actividad del Grupo genera un impacto positivo en la transición energética a través de sus distintas líneas de negocio, contribuyendo a la transición hacia un sistema energético con menor intensidad de carbono.

Estabanell comenzó a participar en el mercado mayorista de la energía certificada con garantía de origen renovable en 2017.

Desde entonces, se ha evitado el equivalente a 719.611 t de CO₂ eq mediante la venta de energía a nuestra cartera de clientes².

El Grupo estima las emisiones evitadas asociadas a cada una de sus líneas de actividad, con el objetivo de cuantificar su contribución real a la descarbonización del sistema energético. A continuación, se presentan las principales magnitudes por negocio:

Emisiones evitadas estimadas por líneas de negocio (tCO₂ eq)

	2024	2025	Var.
Generación renovable hidroeléctrica ¹	604	1.048	74%
Generación renovable fotovoltaica	984	884	-10%
Comercialización de energía renovable de terceros ²	58.938	67.366	14%
Proyectos de ingeniería de parques fotovoltaicos ³	2.595	2.252	-13%
Instalación de autoconsumo industrial y residencial ⁴	2.486	927	-63%
Soluciones generadoras de Certificados de ahorro energético CAE ⁵	-	102,09	100%
Total estimado	65.607	72.579	11%

¹ Calculado a partir de la producción eléctrica real del ejercicio y un factor de emisión de referencia de REE.

² Calculado a partir de la energía renovable comercializada a clientes, excluyendo la energía procedente de instalaciones de generación propias, para evitar doble cómputo.

³ Calculado a partir de la producción anual estimada de los proyectos puestos en operación durante el ejercicio en función de la potencia instalada.

⁴ Estimado a partir de la producción anual de las instalaciones ejecutadas durante el ejercicio según la potencia instalada.

⁵ Calculado a partir del ahorro energético certificado en el marco del sistema CAE.

La variación respecto a 2024 refleja principalmente dos efectos de signo contrario. Por un lado, la generación hidroeléctrica ha casi duplicado su contribución (+74%) como consecuencia del significativo incremento de la producción en el ejercicio. Por otro, las líneas de instalación de autoconsumo y proyectos de

ingeniería muestran una reducción que responde al volumen de proyectos ejecutados y puestos en operación durante el año. La comercialización de energía renovable, que representa la mayor parte del total con más del 90% de las emisiones evitadas, se mantiene prácticamente estable respecto al ejercicio anterior.



² Estimación calculada a partir del volumen de energía vendida con Certificado de Garantía de Origen renovable por Estabanell Impulsa, aplicando la diferencia entre el factor de emisión del mix eléctrico nacional y el factor de emisión de la energía renovable certificada. Representa las emisiones que se habrían generado si esa misma energía hubiera procedido del mix nacional en lugar de fuentes renovables.

3.1.6 Huella de carbono

En 2024, Grupo Estabanell calculó por primera vez su huella de carbono corporativa, estableciendo una línea base para el seguimiento de sus emisiones de gases de efecto invernadero. En 2025 se ha actualizado este inventario incorporando información adicional y ampliando el alcance del cálculo, lo que permite mejorar la comparabilidad entre ejercicios y disponer de una visión más completa del impacto climático de las actividades del Grupo.

El inventario de emisiones se ha elaborado siguiendo las metodologías del GHG Protocol, incluyendo las emisiones directas de Alcance 1, las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad (Alcance 2) y determinadas categorías relevantes de Alcance 3. En concreto, el Alcance 3 incluye las emisiones derivadas del uso de combustible y energía, los residuos generados en las operaciones, los viajes de negocio y, a partir de 2025, las emisiones asociadas al desplazamiento de los empleados a su lugar de trabajo. El desglose del inventario de emisiones se encuentra ubicado en el Anexo I del presente informe.

En 2025 las emisiones directas de Alcance 1 han disminuido un 8,9 % respecto al ejercicio anterior. Esta reducción se explica principalmente por la disminución de las fugas de SF₆ identificadas en equipos de la red de distribución tras las revisiones periódicas y actuaciones de mantenimiento realizadas durante el ejercicio. El SF₆ es un gas ampliamente utilizado en instalaciones eléctricas por sus propiedades aislantes y su capacidad para evitar la formación de arcos eléctricos, lo que contribuye a mejorar la seguridad operativa.

No obstante, debido a su elevado potencial de calentamiento global, la reducción de estas fugas supone una mejora significativa en el desempeño climático del Grupo.

Las emisiones asociadas al uso de la flota de vehículos han experimentado un ligero incremento respecto al ejercicio anterior como consecuencia de una mayor actividad operativa y de la ampliación de la flota necesaria para dar soporte a las operaciones del Grupo.

En relación con el Alcance 2, el cálculo se ha realizado utilizando las dos metodologías recomendadas por el *GHG Protocol*:

- Metodología *market-based*, que considera el origen de la electricidad contratada.
- Metodología *location-based*, que utiliza el factor medio del mix eléctrico de la red.

Las emisiones calculadas mediante el enfoque *market-based* se han reducido un 53,5 % respecto a 2024. Esta disminución se debe al incremento del consumo de electricidad con garantía de origen renovable, en línea con la estrategia del Grupo de priorizar el uso de energía eléctrica de origen renovable en sus instalaciones.

Por su parte, las emisiones de Alcance 2 calculadas mediante la metodología *location-based* se han mantenido prácticamente estables (-0,5 %), reflejando un nivel de consumo eléctrico similar al del ejercicio anterior.

En conjunto, las emisiones de Alcance 1 y 2 se han reducido un 10,3 % respecto a 2024 bajo el enfoque *market-based*. Esta reducción se ha producido en un contexto de crecimiento de la actividad del Grupo, cuya cifra de negocio ha aumentado significativamente durante el ejercicio.

Las emisiones de Alcance 3 han aumentado en 2025 principalmente como consecuencia de dos factores. Por un lado, se ha ampliado el alcance del inventario incorporando por primera vez las

Reducimos un 10,3 % nuestras emisiones operativas mientras seguimos creciendo

emisiones derivadas del desplazamiento de los empleados a su lugar de trabajo, estimadas a partir de una encuesta realizada a la plantilla. Por otro lado, el aumento de la actividad operativa del Grupo ha implicado un mayor volumen de obras e intervenciones en la red de distribución y en proyectos energéticos, lo que ha incrementado las emisiones asociadas a la gestión de residuos y a determinadas actividades de la cadena de valor.

Asimismo, las emisiones asociadas a viajes de negocio han aumentado respecto al ejercicio anterior debido a una mayor actividad internacional del Grupo.

Como resultado de estos factores, las emisiones totales del Grupo han aumentado respecto al ejercicio anterior. No obstante, este incremento

responde principalmente a la ampliación del perímetro de cálculo del Alcance 3 y al crecimiento de la actividad empresarial.

El inventario de emisiones se actualiza anualmente con el objetivo de mejorar progresivamente la calidad y cobertura de los datos. En este sentido, el perímetro del cálculo se amplía de forma gradual a medida que se dispone de información más detallada sobre determinadas actividades de la cadena de valor.

La evolución de las emisiones del Grupo refleja una reducción de las emisiones asociadas a las operaciones propias, en un contexto de crecimiento de la actividad y de ampliación progresiva del alcance del inventario de emisiones. Los principales resultados por Alcance se muestran a continuación:

Energía consumida por procedencia (MWh)

	t CO ₂ eq ¹		
	2024	2025	Var. ²
Emisiones operativas (Alcance 1 y 2)			
Emisiones de alcance 1	486	443	-8,9%
Emisiones de alcance 2 método <i>market-based</i>	17	8	-53,5%
Total emisiones operativas	503	451	-10,3%
Emisiones de la cadena de valor (Alcance 3)			
Emisiones de alcance 3	261	583	123,4%
Emisiones totales³	764	1.034	35,4%
Información adicional			
Emisiones de alcance 2 método <i>location-based</i>	336	335	-0,5%
Emisiones totales método <i>location-based</i>	1.084	1.361	25,6%

¹ Para el cálculo del CO₂eq se han tomado en consideración los factores de emisión más actualizados del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, la Oficina Catalana de Cambio Climático, DEFRA y el mix eléctrico de generación de electricidad de Red Eléctrica para 2025.

² La variación anual ha sido calculada antes de realizar redondeo de decimales en la información origen.

³ Se incluyen las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 derivadas del consumo de electricidad basado en mercado y Alcance 3.

Para contextualizar estos resultados, se han calculado diferentes indicadores de intensidad de emisiones en relación con la cifra de negocio y el número de empleados. Estos indicadores permiten analizar la evolución del desempeño climático del Grupo teniendo en cuenta el crecimiento de su actividad.

Indicadores de intensidad de emisiones en relación con la cifra de negocio y el número de empleados

	2024	2025	Var. ¹
Intensidad de emisiones operativas (Alcance 1 y 2)			
Intensidad emisiones por cifra de negocio (t CO ₂ /M€)	5,9	5,4	-8,5%
Intensidad de emisiones por empleado (t CO ₂ /empleado)	1,8	1,5	-17,1%
Intensidad de emisiones de la cadena de valor (Alcance 3)			
Intensidad emisiones por cifra de negocio (t CO ₂ /M€)	3,1	6,9	122,6%
Intensidad de emisiones por empleado (t CO ₂ /empleado)	0,9	1,9	106,5%
Intensidad de emisiones total			
Intensidad emisiones totales por cifra de negocio (t CO ₂ /M€)	8,9	12,3	38,2%
Intensidad de emisiones totales por empleado (t CO ₂ /empleado)	2,7	3,4	25,1%

¹ La variación anual ha sido calculada antes de realizar redondeo de decimales en la información origen.

Los indicadores de intensidad reflejan una evolución diferenciada del desempeño climático del Grupo en función del alcance considerado. A pesar del incremento de la actividad durante el ejercicio, las emisiones asociadas a las operaciones propias (Alcance 1 y 2) han disminuido en términos relativos.

En concreto, la intensidad de emisiones de Alcance 1 y 2 se ha reducido un 8,5 % en relación con la cifra de negocio y un 17,1 % por empleado, lo que evidencia una mejora en la eficiencia operativa y un desacoplamiento entre

el crecimiento de la actividad económica del Grupo y sus emisiones directas.

Por su parte, el incremento observado en las emisiones de la cadena de valor (Alcance 3) responde principalmente a la ampliación del perímetro de cálculo y la mejora en la disponibilidad de datos, incluyendo la incorporación del commuting de empleados, que no se consideraban en el ejercicio anterior. Como consecuencia, la intensidad total de emisiones del Grupo aumenta un 38,2 % por cifra de negocio y un 25,1 % por empleado,



reflejando principalmente este mayor nivel de cobertura y precisión en el cálculo de las emisiones indirectas.

En este sentido, los datos de 2025 no son completamente comparables con los del ejercicio 2024, dado que reflejan un mayor nivel de cobertura y precisión en la medición de las emisiones indirectas. Este cambio metodológico explica el aumento de la intensidad tanto por cifra de negocio como por empleado, sin que implique necesariamente un deterioro equivalente en el desempeño ambiental.

Ninguna actividad ni sociedad de Grupo Estabanell se encuentra regulada bajo esquemas que contemplen el uso de derechos de emisión.

3.1.7 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente

La reducción de las emisiones generadas por las propias operaciones del Grupo forma parte del compromiso de Estabanell con la transición hacia una economía baja en carbono. Para ello, mantenemos un conjunto de medidas activas orientadas a prevenir, minimizar y corregir el impacto atmosférico de nuestras actividades.

- **Flota de vehículos en proceso de descarbonización:** vamos renovando nuestra flota de vehículos, incorporando modelos Híbridos y con etiqueta Eco, lo que nos permite reducir significativamente las emisiones de CO₂ y otros gases contaminantes.
- **Control de fugas de gases fluorados:** hemos implementado protocolos estrictos para prevenir fugas de gases fluorados en los sistemas de climatización.

- **Transformadores con PCB:** en 2025 se han retirado de nuestra red todos los transformadores con concentración de PCB superior a 55 ppm de acuerdo con la normativa de aplicación y el plan de eliminación de residuos peligrosos.
- **Uso de energía con certificado de garantía de origen:** anualmente vamos incrementando el número de instalaciones propias con energía renovable certificada.
- **Instalaciones de autoconsumo en instalaciones propias:** nos permiten reducir la demanda de energía de la red mediante alternativas energéticas menos intensivas en carbono.

El efecto combinado de estas dos últimas medidas en términos de emisiones evitadas se muestra a continuación:

Emisiones evitadas estimadas por el uso de energía renovable en instalaciones propias (tCO₂ eq)

	t CO ₂ eq ¹		
	2024	2025	Var.
Electricidad con GdO renovable en instalaciones	295,7	326,8	10,1 %
Instalaciones propias de autoconsumo	13,5	13,3	- 1,5 %
Total	309,2	340,1	10 %

NOTA: Estimación calculada a partir del volumen de energía de origen renovable consumida en las operaciones del Grupo, aplicando la diferencia entre el factor de emisión del mix eléctrico nacional y el factor de emisión de la energía renovable. Representa las emisiones que se habrían generado si ese mismo consumo hubiera procedido del mix nacional en lugar de fuentes renovables.

En conjunto, las emisiones evitadas por el uso de energía renovable en instalaciones propias han aumentado un 10% en 2025, impulsadas

principalmente por el incremento del volumen de electricidad con garantía de origen renovable contratada.

3.2 Recursos Hídricos

3.2.1 Consumo de agua

En 2025, el consumo total de agua ascendió a 1.436 m³, frente a 1.420 m³ en 2024, manteniéndose en niveles similares al ejercicio anterior. No obstante, los

indicadores de intensidad muestran una mejora en el uso de este recurso. El consumo anual de agua por empleado se redujo un 6,5 %.

Los principales indicadores se muestran a continuación:

	2024	2025	Var.
Consumo anual de agua en instalaciones por empleado (m ³ /empleado)	5,07	4,75	-6,5%
Intensidad de emisiones derivadas del uso de agua en instalaciones por empleado (kg CO ₂ eq /empleado)	1,95	1,82	-6,7%

Por otro lado, nuestras seis centrales minihidráulicas operan mediante la captación de agua superficial fluyente, un sistema en el que el agua es dirigida a las instalaciones a través de canales para hacer funcionar las turbinas de generación hidroeléctrica. De este modo, se han captado 388 Hm³ de agua (209,92 Hm³ en

2024), recurso que ha permitido generar 9,7 GWh de energía 100% renovable (5,2 GWh en 2024). Una vez cumplida su función en el proceso de generación, el agua es devuelta al río en su estado original, sin sufrir alteraciones químicas o físicas, lo que garantiza la preservación de la calidad del ecosistema fluvial.

Ratio de agua capturada

	2024	2025	Var.
Ratio de agua capturada por kWh generado (m ³ /kWh)	41	40	-2,4%

3.3 Biodiversidad y ecosistemas

3.3.1 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

La actividad de Grupo Estabanell se desarrolla en entornos con valor ecológico, especialmente en relación con infraestructuras de generación renovable y redes de distribución eléctrica. Por este motivo, el Grupo incorpora criterios ambientales en el diseño, construcción y operación de sus instalaciones con el objetivo de minimizar impactos sobre los ecosistemas y favorecer la conservación de la biodiversidad.

En el desarrollo de proyectos de generación renovable se aplican medidas destinadas a reducir la ocupación del territorio, preservar la vegetación existente y facilitar la integración paisajística de las instalaciones. Entre otras actuaciones, se prioriza el uso de accesos existentes, el soterramiento de líneas de evacuación cuando resulta viable y la implantación de cubiertas vegetales autóctonas que favorecen la presencia de polinizadores y la estabilidad del suelo. Además, en los nuevos proyectos de generación fotovoltaica se están implementando actuaciones de restauración paisajística y plantación de especies autóctonas

conforme a los estudios de impacto ambiental aprobados para cada instalación.

En el ámbito de la red de distribución eléctrica, nuestra filial Anell aplica procedimientos específicos para prevenir impactos sobre la avifauna y el entorno natural. Estas actuaciones incluyen la señalización y adaptación de líneas eléctricas, programas de replantación y actuaciones de restauración ambiental en coordinación con las administraciones competentes.

Gestión de los impactos sobre biodiversidad

La gestión de los impactos sobre la biodiversidad en Grupo Estabanell se articula siguiendo la jerarquía de mitigación ambiental: primero prevenir, después minimizar los impactos que no pueden evitarse y, en último término, restaurar los hábitats afectados.

Este enfoque garantiza que el desarrollo de infraestructuras energéticas y la conservación del entorno natural no sean objetivos contrapuestos, sino complementarios.



Prevención

Diseño de instalaciones con baja ocupación del territorio, uso de accesos existentes, soterramiento de líneas de evacuación cuando resulta viable.



Mitigación

Adaptación de infraestructuras eléctricas para la protección de avifauna, señalización de líneas y mantenimiento de cubiertas vegetales.



Restauración

Plantación de especies autóctonas, restauración paisajística de instalaciones y proyectos de mejora del hábitat.



Estas actuaciones permiten integrar el desarrollo de infraestructuras energéticas con la conservación del entorno natural, favoreciendo la coexistencia entre la transición energética y la protección de los ecosistemas.

Iniciativas de conservación de la biodiversidad

Más allá de las medidas estructurales integradas en el desarrollo y operación de infraestructuras, el Grupo impulsa iniciativas específicas de conservación que conectan la actividad empresarial con el entorno natural en el que opera.

1. Conservación de la avifauna en la Plana de Vic

En colaboración con el *Grup de Naturalistes d'Osona*, se instalaron diez cajas-nido en apoyos de una línea eléctrica entre los municipios de Hostalets de Balenyà y Tona con el objetivo de favorecer la presencia del mochuelo común (*Athene noctua*), especie catalogada como amenazada en Cataluña.

Durante 2025 se han observado las primeras ocupaciones de las cajas-nido por distintas especies de aves, lo que confirma el interés ecológico de estas infraestructuras como refugio para la avifauna en entornos rurales.

2. Iniciativa “Hilo Verde”

Con motivo del 125 aniversario de la compañía, en 2025 se puso en marcha la iniciativa “Hilo Verde”: la plantación de árboles en veinte municipios con los que Estabanell mantiene una vinculación histórica. Más que un gesto simbólico, la iniciativa busca devolver al territorio una pequeña parte de lo que el Grupo lleva un siglo recibiendo de él; una forma concreta de celebrar el aniversario que conecta pasado y compromiso ambiental. Cada plantación incorpora una placa conmemorativa y la iniciativa tendrá continuidad a lo largo de 2026.



3.3.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

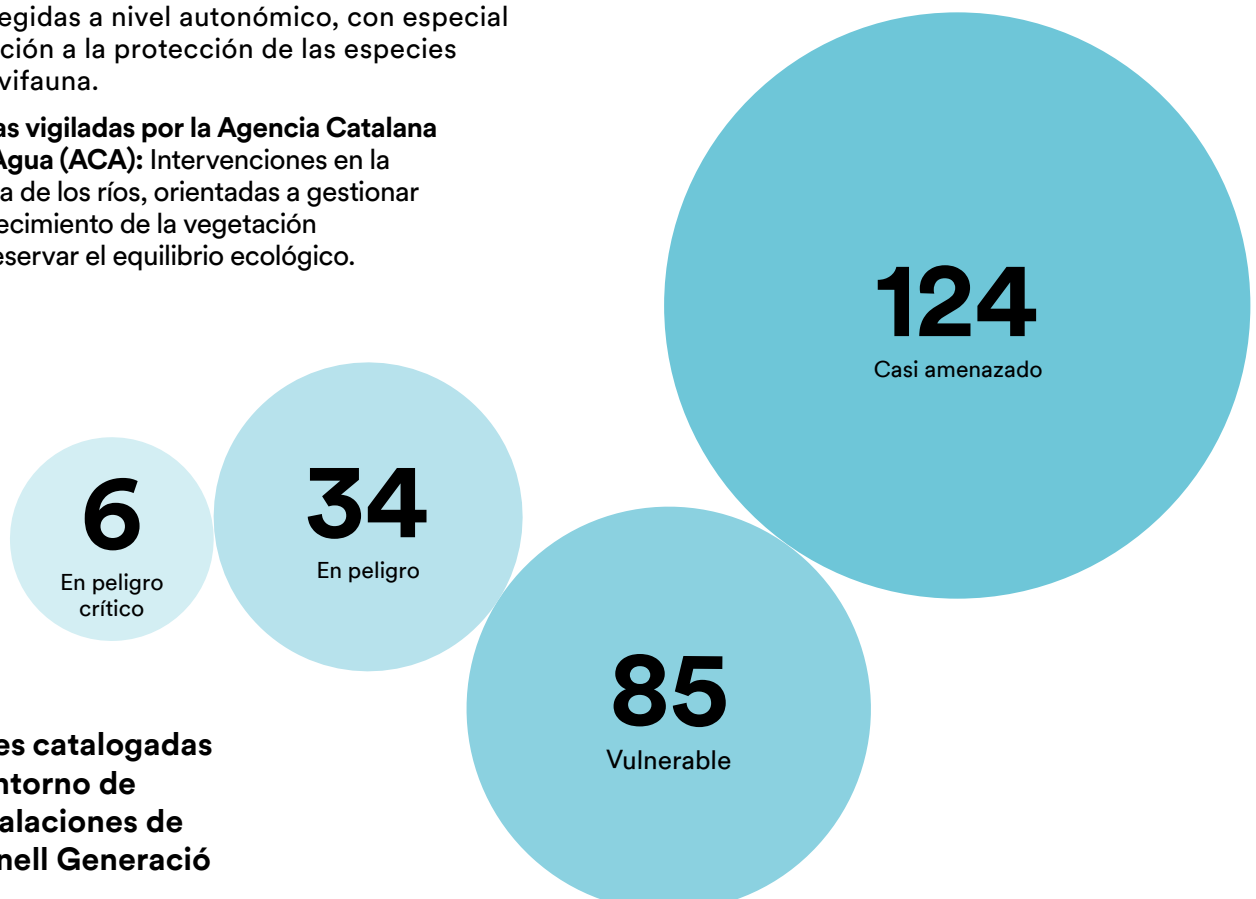
Durante el año se han realizado trabajos en diversas zonas protegidas, garantizando siempre el cumplimiento de la normativa vigente y minimizando el impacto en el entorno natural. Las intervenciones principales se han llevado a cabo en las siguientes áreas:

- **Parque Natural del Montseny:** Se han realizado trabajos relacionados con la avifauna y reformas, asegurando la integración de criterios de sostenibilidad.
- **Red Natura 2000 (ZEPA):** Operaciones en zonas protegidas a nivel estatal, focalizadas en la preservación de la avifauna.
- **ZEPA Cataluña:** Actividades en zonas protegidas a nivel autonómico, con especial atención a la protección de las especies de avifauna.
- **Zonas vigiladas por la Agencia Catalana del Agua (ACA):** Intervenciones en la ribera de los ríos, orientadas a gestionar el crecimiento de la vegetación y preservar el equilibrio ecológico.

Con el objetivo de identificar posibles impactos sobre la biodiversidad, se realiza un análisis de las especies catalogadas en el entorno de las instalaciones de nuestra filial de Generación, considerando la presencia de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN en un radio aproximado de 20 km de nuestros centros operativos de generación de energía renovable.

El Grupo continuará avanzando en la identificación y evaluación de los posibles impactos de sus actividades sobre la biodiversidad con el objetivo de integrar progresivamente estos criterios en la planificación y desarrollo de sus proyectos energéticos.

Especies catalogadas en el entorno de las instalaciones de Estabanell Generació



3.4 Uso de los recursos y economía circular

3.4.1 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización

En 2025, Grupo Estabanell ha aprobado el Plan de Minimización de Residuos Peligrosos, que establece medidas concretas para reducir su generación mediante la sustitución de materiales peligrosos por alternativas más seguras, la optimización de procesos operativos y la formación del personal.

Durante el ejercicio, el total de residuos generados ha sido de 846 toneladas, lo que representa un incremento del 43% respecto a las 590,3 toneladas registradas en 2024. Este aumento responde principalmente al mayor volumen de obras de construcción y actuaciones sobre la red eléctrica realizadas durante el ejercicio, y no a un deterioro en las prácticas de gestión.

Residuos generados (toneladas)

	2024	2025 ¹	Var.
Total Residuos No Peligrosos	570,8	811,7	42%
Total Residuos Peligrosos	19,5	34,3	76%
Total de residuos	590,3	846,0	43%

¹ Datos expresados en toneladas y sometidos a redondeo de decimales.

El incremento en los materiales mezclados no diferenciados, que suponen la mayor parte del total, refleja el aumento de intervenciones en la red de distribución gestionada por Anell y la mayor envergadura de determinadas actuaciones durante el año.

En sentido contrario, varias categorías de residuos no peligrosos muestran reducciones relevantes que responden a decisiones de gestión concretas. Los residuos de madera disminuyen un 22% como resultado de la política de devolución de palets implantada con proveedores mediante sistemas de fianza. Los residuos de papel y cartón caen un 38% y los plásticos un 77%, fruto de la optimización de embalajes por parte de los proveedores. La reducción de residuos domésticos y similares (-51%) se explica por la limpieza extraordinaria

realizada en el almacén de RELSA en 2024, que generó un volumen puntual elevado en ese ejercicio.

El incremento de los residuos peligrosos (+76%) tiene también una explicación concreta: la ejecución durante 2025 de la campaña de retirada y gestión de transformadores con PCB, conforme al calendario de sustitución previsto para finales del ejercicio. Esta actuación ha concentrado en el año un volumen significativo de residuos químicos y residuos metálicos contaminados que, en condiciones normales, no se generan. El desglose por tipología de residuo se recoge en el Anexo I de este informe.

En cuanto al destino de los residuos, el 34,5% del total generado en 2025 fue destinado a operaciones de valorización (reciclaje,

reutilización o recuperación de materiales), frente al 31,68% registrado en 2024. Este incremento refleja la mejora progresiva en la segregación y gestión de residuos, y constituye uno de los indicadores que el Grupo sigue con mayor atención para identificar oportunidades de mejora continua.

Además, durante 2025 se ha implantado un nuevo sistema de gestión de impresoras que

permitirá, a partir de 2026, disponer de una monitorización automática del consumo de papel. Esta herramienta facilitará la adopción de medidas de optimización como la verificación previa a la impresión o la priorización de la doble cara, contribuyendo a una gestión más eficiente de este recurso.

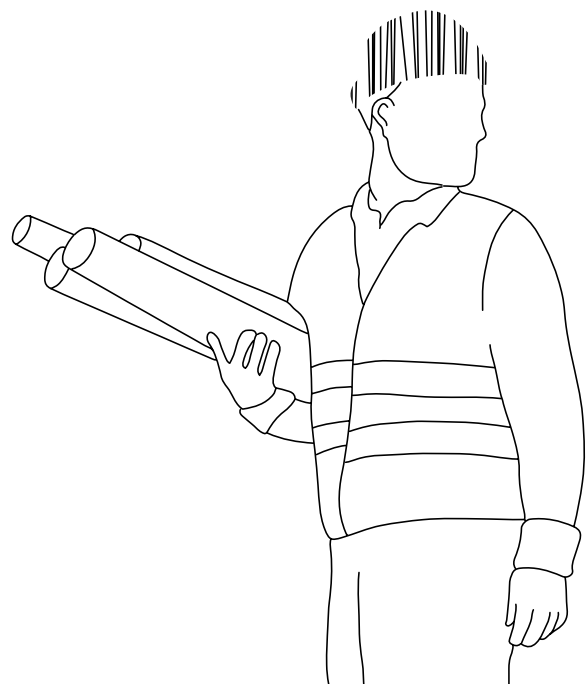
3.4.2 Compromiso con la economía circular

En los proyectos de ingeniería, reciclamos materiales como el cable de cobre y aluminio, transformándolos en latiguillos que reutilizamos directamente en instalaciones fotovoltaicas. Los inversores al final de su vida útil son devueltos al proveedor para su reciclaje e incorporación en nuevos productos. Los paneles fotovoltaicos retirados son gestionados por un gestor homologado que garantiza su correcto tratamiento, cerrando el ciclo de vida de los materiales de forma responsable.

Durante 2025, el Grupo ha dado un paso adicional en esta dirección a través del programa de emprendimiento interno, en el que equipos formados por trabajadores de toda la organización fueron invitados a proponer soluciones innovadoras a retos reales del negocio. Uno de los retos planteados giró específicamente en torno a la economía circular.

El comité evaluador seleccionó como ganador al equipo Sil-lis, cuya propuesta consiste en el desarrollo de una herramienta digital que automatiza el diseño de instalaciones

energéticas, genera planos técnicos y optimiza el uso de materiales mediante un agente de inteligencia artificial propio. La solución se encuentra actualmente en fase de desarrollo y, cuando esté operativa, se espera que pueda reducir el consumo de materiales en los proyectos, minimizar los errores de diseño que generan desperdicio y mejorar la eficiencia global en la ejecución de instalaciones.



4. Conducta empresarial

4.1 Corrupción y soborno

La integridad no es una declaración de intenciones en Estabanell: es un sistema. Un conjunto de políticas, procedimientos y controles que se aplican de forma consistente a empleados, directivos y socios de negocio, y que se revisan y actualizan a medida que el Grupo crece y el entorno normativo evoluciona.

Política Anticorrupción

El marco de actuación en materia de corrupción y soborno se articula alrededor de la Política Anticorrupción, aprobada por el Consejo de Administración en 2018 y actualizada en 2024. Esta política establece los principios y normas de conducta que vinculan a todas las personas que forman parte del Grupo.

Su implementación tiene dos características que la distinguen de una política meramente formal. La primera es la firma individual: todos los empleados suscriben la política como parte de su incorporación al Grupo, lo que convierte el compromiso con la integridad en un elemento explícito desde el primer día. Nuestros proveedores estratégicos han suscrito también una adhesión formal, extendiendo el marco ético a nuestra cadena de valor. La segunda es la formación periódica: todos los empleados reciben formación específica sobre los riesgos asociados a la corrupción y el soborno, y sobre los mecanismos de prevención y detección establecidos en la organización.

Prevención del blanqueo de capitales

Aunque Grupo Estabanell no está sujeto a la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, hemos adoptado voluntariamente medidas adicionales para reforzar la seguridad financiera y minimizar el riesgo de operaciones ilícitas. Estas medidas incluyen:

- Prohibición absoluta de pagos o cobros en efectivo, tanto para el cobro de nuestros

servicios como para la contratación de productos y servicios por parte de cualquiera de las sociedades del Grupo.

- Verificación del certificado de titularidad bancaria de todos los proveedores que reciben pagos por transferencia, tanto en la homologación inicial como ante cualquier cambio de cuenta.
- Control periódico de los movimientos de caja para garantizar la ausencia de registros de efectivo en las cuentas contables.

Política de conflicto de interés

La Política de Conflicto de Interés, aprobada por el Consejo de Administración en 2020, tiene como objetivo evitar cualquier situación en la que los intereses personales de empleados o directivos puedan influir en la toma de decisiones empresariales. Es aplicable a todos los miembros de la organización y a los socios de negocio, quienes deben firmar una declaración de ausencia de conflicto de interés al incorporarse o al asumir cargos estratégicos.

Los casos contemplados incluyen vínculos personales, familiares o financieros con proveedores, clientes o competidores; participación en actividades externas que compitan directamente con el Grupo; y el uso de información confidencial con fines personales o comerciales. Cualquier empleado que detecte una situación de este tipo tiene la obligación de comunicarlo de inmediato a través de los canales internos, y existen procedimientos específicos de declaración y resolución para garantizar que cada caso se trate con la máxima transparencia.



Debida diligencia y compliance penal

La Política de Debida Diligencia evalúa los riesgos potenciales tanto en la selección de personal como en la homologación de socios de negocio. El sistema opera en dos niveles: una debida diligencia interna, centrada en el personal que ocupa posiciones estratégicas, con verificaciones sobre antecedentes, conflictos de interés y cumplimiento normativo; y una debida diligencia externa, orientada al análisis de socios de negocio, proyectos y transacciones, considerando factores como reputación, estructura financiera y ubicación geográfica.

Canal ético

Grupo Estabanell dispone de un Canal Ético accesible a todos los empleados y colaboradores, que permite la denuncia confidencial de posibles incumplimientos de las políticas anticorrupción, conflictos de interés u otras irregularidades. El canal

garantiza la confidencialidad absoluta del denunciante, la prohibición expresa de represalias contra quienes informen de buena fe, y una investigación rigurosa de cada denuncia con medidas correctivas en caso de confirmarse irregularidades.

En los ejercicios 2024 y 2025, no se ha recibido ninguna denuncia en materia de blanqueo de capitales, corrupción o soborno.

Transparencia en nuestra acción social

A lo largo de 2025, Grupo Estabanell ha realizado donaciones por un importe total de 120.324 euros, frente a los 105.474 euros del ejercicio anterior, de los cuales 108.150 euros se destinaron a la Fundación Estabanell. Estos fondos se han distribuido entre 39 proyectos enmarcados en las cinco áreas de actuación de la Fundación: desarrollo comunitario, artes plásticas y escénicas, formación, educación y deporte, innovación y sostenibilidad, y urgencia social.

4.2 Proveedores

Un modelo de homologación orientado al riesgo

La gestión de la cadena de suministro en Grupo Estabanell se articula alrededor de un proceso formal de homologación de proveedores, respaldado por la Política de Homologación de Proveedores y coordinado entre múltiples áreas de la organización: Compras, Legal, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad de Sistemas, ESG y direcciones de negocio.

Este enfoque permite adaptar los requisitos de homologación a la naturaleza de la actividad desarrollada por cada proveedor y al nivel de riesgo asociado. Cada área valida la documentación correspondiente en función de su ámbito de competencia, reforzando el control sobre aspectos éticos, legales, laborales, operativos, tecnológicos y de seguridad.

Los proveedores que superan el proceso formal de homologación acreditan su alineación con los estándares éticos y de cumplimiento del Grupo mediante la suscripción del Código Ético, la adhesión a la Política Anticorrupción, la firma de acuerdos de confidencialidad y la cumplimentación del cuestionario de homologación. En función del tipo de relación, se añaden requisitos adicionales: los proveedores con acceso a datos personales suscriben un contrato de encargado del tratamiento; los que acceden a nuestros sistemas informáticos acreditan el cumplimiento de buenas prácticas en ciberseguridad; y los que trabajan en nuestras instalaciones o en las de clientes se dan de alta en la plataforma CAE Achilles y mantienen su documentación de prevención de riesgos actualizada de forma continua.

El proceso se aplica bajo un enfoque basado en riesgo, priorizando a los proveedores críticos o estratégicos para el negocio. En el caso de proveedores puntuales, de bajo impacto o con características específicas, se aplican procedimientos adaptados a su nivel de criticidad y a la naturaleza de la relación comercial.

Seguimiento y Revisión Periódica

Siguiendo la Política de Evaluación de Proveedores, cada tres años se lleva a cabo un proceso de revisión de cumplimiento para verificar que los proveedores continúan cumpliendo con los estándares de calidad, sostenibilidad y ética. Este procedimiento evalúa su desempeño, el cumplimiento de los criterios de homologación y su evolución en la relación contractual con Grupo Estabanell.



Cobertura de homologación en 2025

Los datos que se presentan a continuación corresponden a los proveedores activos en 2025, entendidos como aquellos con los que se ha mantenido relación comercial durante el ejercicio. Se excluyen del análisis autónomos, entidades bancarias y organismos públicos, así como empresas catalogadas como “proveedor único”.

A cierre de 2025, el Grupo ha trabajado con 1.292 proveedores activos. De ellos, 312 han sido

homologados por primera vez o se han sometido a revisión bajo el nuevo proceso de homologación de Estabanell, lo que representa el 24,2% por número de proveedores. No obstante, dado que el proceso se ha priorizado sobre los proveedores de mayor relevancia económica y operativa, estos proveedores concentran el 52,0 % del gasto total, por lo que más de la mitad del volumen de compras del Grupo está cubierto por el nuevo marco formal de homologación.

Proveedores homologados 2025

312

N.º Proveedores activos

24,2%

% Sobre total

52%

% Gasto cubierto

A lo largo del ejercicio, el registro de proveedores homologados del Grupo incorpora 132 proveedores adicionales que han completado el proceso, aunque no han mantenido actividad comercial durante 2025. Sumados a los proveedores activos mencionados anteriormente, conforman un total de 444 proveedores homologados en 2025.

En cuanto a la procedencia geográfica, **el 92,6 % de los proveedores activos son nacionales, con 1.196 proveedores, y concentran el 96,0 % del gasto total.** Los 96 proveedores internacionales representan el 7,4 % restante.

Primera evaluación ESG de proveedores

Una de las principales novedades de 2025 en materia de gestión de proveedores es la incorporación de evaluaciones de salud financiera y desempeño ESG al proceso de homologación. Por primera vez, los proveedores críticos para el negocio han sido sometidos a una evaluación de su desempeño ambiental, social y de gobernanza. Además, se ha evaluado la salud financiera de los proveedores mediante analistas externos con el fin de mitigar la

exposición de Estabanell a riesgos dentro de su cadena de suministro.

En este primer ejercicio, 161 proveedores han sido evaluados bajo criterios ESG, lo que representa el 51,6% de los proveedores homologados activos en 2025. Por volumen de gasto, los proveedores evaluados concentran el 23,9% del gasto total consolidado del Grupo.

Proveedores con evaluación ESG 2025

161

N.º Proveedores

51,6%

% Sobre los homologados

23,9%

Gasto total cubierto

La puntuación media obtenida por los proveedores evaluados ha sido de 66,92 sobre 100, de acuerdo con la metodología de Achilles. Este resultado constituye la primera línea base del Grupo para medir la evolución del desempeño ESG de su cadena de suministro en próximos ejercicios.

La incorporación de esta evaluación supone un cambio relevante en el modelo de gestión de proveedores, al integrar por primera vez variables ambientales, sociales y de gobernanza junto a los criterios económicos, técnicos y

de cumplimiento normativo ya existentes. El objetivo no es únicamente disponer de una valoración inicial, sino utilizar esta información como herramienta para acompañar la mejora progresiva de los proveedores y reforzar la sostenibilidad de la cadena de suministro.

El alcance de esta evaluación se ampliará progresivamente en próximos ejercicios, priorizando aquellos proveedores con mayor criticidad operativa, relevancia económica o exposición a riesgos ESG.

Calidad y mejora continua en nuestras filiales

En RELSA, la gestión de proveedores se complementa con un sistema integral de supervisión y auditorías respaldado por la certificación ISO 9001. Cada año se realizan dos auditorías: una interna, en el mes de julio, que evalúa todos los procesos y sistemas e identifica áreas de mejora; y una externa, en septiembre,

con la entidad independiente OCA Global, que verifica el cumplimiento de la norma y valida el mantenimiento de la certificación. Este doble ciclo de revisión refuerza la mejora continua en la prestación de servicios y la confianza de clientes y partes interesadas.

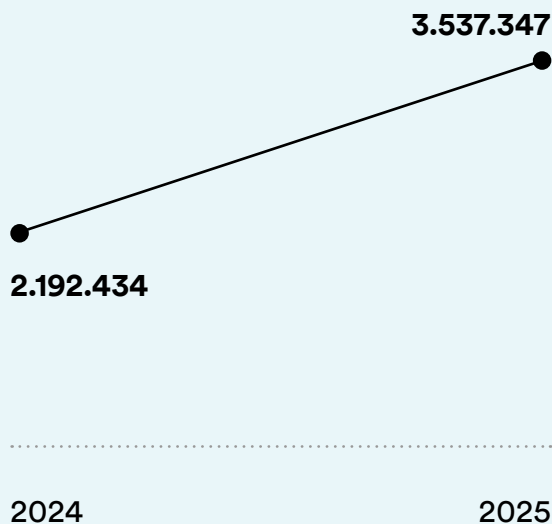
4.3 Fiscalidad

En 2025, Grupo Estabanell obtuvo unos beneficios antes de impuestos de 3.537.347 € (2.192.434 € en 2024), de los cuales 1.441.312 € (827.481 € en 2024) corresponderían al impuesto de sociedades.

Se ha considerado el mismo perímetro societario y alcance que el establecido en las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo Estabanell, cuyo detalle también se ha incluido en el apartado “5. Sobre este informe”.

A lo largo del ejercicio, se recibieron un total de 230.991 € (574.605 € en 2024) en concepto de subvenciones.

Beneficios brutos



↑ 61%
de 2024

Subvenciones



↓ 59%
de 2024

5. Sobre este informe

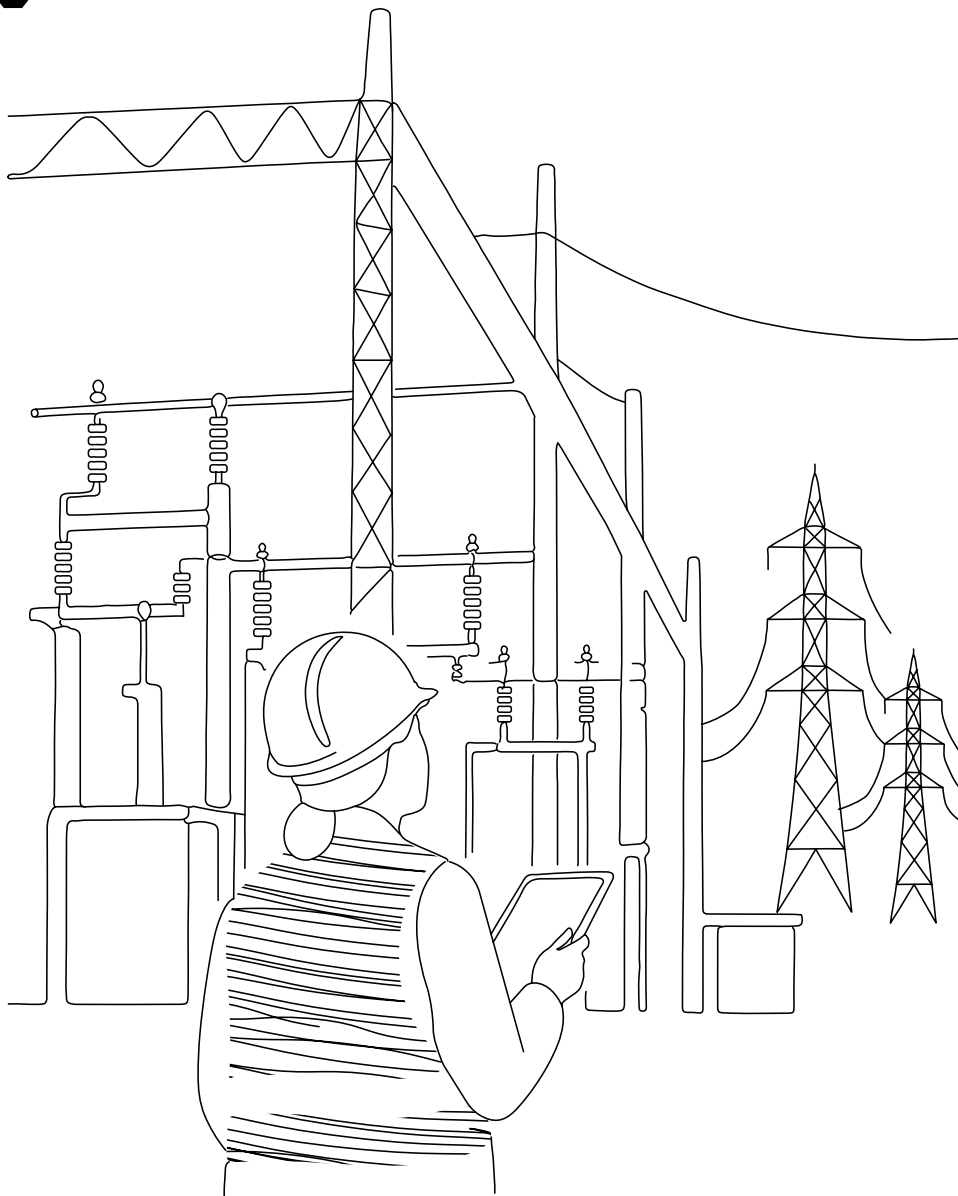
De conformidad con lo establecido por el Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital, el presente “Estado de información no financiera” consolidado incluye, entre otras cuestiones, la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo Estabanell durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025; y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.

El presente Informe da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que transpone a la legislación española la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo respecto a la elaboración del Estado de Información No Financiera.

Estabanell y Pahisa S.A. es la Sociedad Dominante de un grupo de sociedades (en adelante, “el Grupo”, “Grupo Estabanell” o “Estabanell”), entre las que se encuentran las Sociedades Dependientes Estabanell y Pahisa Energía S.A.U, Estabanell Impulsa S.A.U., Estabanell Generació S.L.U., Energy in the cloud S.L., Estabanell Innova S.L.U. (en adelante, “ERIA”), Estabanell Instal·lacions Intel·ligents S.L., Innover, instalaciones de nuevas energías S.L., Cañada Lentisco SPV, S.L.U., Estabanell Jupiter, S.L.U., Valdejasa Solar, S.L.U., Estabanell Saturn, S.L.U., Estabanell Andromeda, S.L.U., Estabanell Sirah, S.L.U., SEG Plantes Solars, S.L.U. y Generación distribuida renovable, S.L. La información incluida, entre ellas el análisis

de materialidad, descripción de políticas, acciones u objetivos, toma en consideración exclusivamente las operaciones y actividades propias de las sociedades integrantes en el Grupo, cuya sede se encuentra situada en Granollers, Barcelona. La organización desarrolla sus operaciones en España.

Para la publicación de los indicadores clave de resultados no financieros, el Grupo ha seguido, como marco internacional de información, la guía de la Global Reporting Initiative (en adelante, “GRI”), de acuerdo con la última versión actualizada en diciembre de 2021, así como las Directrices de la Comisión Europea sobre la presentación de informes no financieros. En términos de divulgación, se entenderán los horizontes temporales de medio plazo aquellos comprendidos entre los dos y cinco años sucesivos a la publicación del informe y, de largo plazo, para aquellos que superen una previsión de cinco años, tal y como viene establecido en la normativa CSRD. Para



facilitar la localización de los indicadores, en el capítulo 7: “Anexo II. Tabla Ley 11/2018”, se incluyen las tablas relativas al cumplimiento de los requerimientos de la Ley 11/2018, con referencia a cada uno de los apartados de este Informe donde se encuentra la información. No se han identificado requerimientos de divulgación cuantitativos sujetos a un alto grado de incertidumbre más allá de aquellos cuya naturaleza es inherentemente dinámica, tales como los relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero.

El presente Estado de información no financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 se presenta al público de forma separada al Informe de Gestión Consolidado de Estabanell y Pahisa S.A. y Sociedades Dependientes, formando parte integrante del mismo.

La información incluida en el Estado de información no financiera consolidado ha

sido verificada por Deloitte Auditores, S.L., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, con el alcance indicado en su Informe de verificación.

En 2025 se ha realizado un análisis inicial de asuntos potencialmente materiales mediante la identificación de necesidades e intereses principales para Estabanell y sus principales grupos de interés. Para llevar a cabo dicho análisis, se han considerado fuentes de información internas, así como información del sector energético español. En este sentido, todos los asuntos contemplados por la Ley 11/2018 han resultado relevantes a excepción del desperdicio de alimentos y la contaminación derivada de la luz y ruido, al no identificarse dependencias respecto a las actividades principales del Grupo. En 2025, se ha comenzado a trabajar en un marco de gestión de riesgos integral que forme parte de la Gestión de Riesgos del Grupo.





6. ANEXO I.

Detalle indicadores ESG Grupo Estabanell

1. Indicadores Sociales

Datos de personal

Fuerza laboral a cierre de ejercicio³

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 30	45	17	40	12
De 31 a 50	110	36	128	47
Más de 50	50	22	53	23
Total	205	75	221	82

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos	7	2	7	2
Mandos intermedios	40	12	40	13
Personal técnico	139	19	152	20
Soportes/Personal comercial	13	17	13	20
Personal administrativo	6	25	9	27
Total	205	75	221	82

³ Para los datos de plantilla a cierre de ejercicio se tomaron en cuenta únicamente a aquellas personas que a 31 de diciembre constaban de alta como personal asalariado de alguna sociedad de Grupo Estabanell. Se excluyen personas no asalariadas, Miembros del Consejo y Alta Dirección.



Por tipología de contrato a cierre de ejercicio

					2024
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Hombres	201	1	3	0	205
Mujeres	74	1	0	0	75
Total	275	2	3	0	280

					2024
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Hasta 30	59	1	2	0	62
De 30 a 50	144	1	1	0	146
Más de 50	72	0	0	0	72
Total	275	2	3	0	280

					2024
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Directivos	9	0	0	0	9
Mandos intermedios	52	0	0	0	52
Personal técnico	156	2	0	0	158
Soportes/Personal comercial	27	0	3	0	30
Personal administrativo	31	0	0	0	31
Total	275	2	3	0	280

					2025
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Hombres	217	1	3	0	221
Mujeres	82	0	0	0	82
Total	299	1	3	0	303

					2025
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Hasta 30	49	1	2	0	52
De 30 a 50	174	0	1	0	175
Más de 50	76	0	0	0	76
Total	299	1	3	0	303

					2025
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Directivos	9	0	0	0	9
Mandos intermedios	53	0	0	0	53
Personal técnico	171	1	0	0	172
Soportes/Personal comercial	31	0	2	0	33
Personal administrativo	35	0	1	0	36
Total	299	1	3	0	303

Promedio anual de contratos⁴

Debido al tipo de sector en el que realizamos nuestra actividad, el proceso de contratación no se ve tensionado por altos picos de demanda temporales. Para realizar el cálculo del promedio anual de contratos dentro del Grupo, se han considerado a todas las personas que hayan

estado de alta en cualquier momento del ejercicio y se las ha ponderado en función del número de días que trabajaron en cualquiera de nuestras sociedades con la finalidad de obtener una imagen fiel y representativa.

	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombres	191	1	4	0
Mujeres	72	1	0	0
Total	263	2	5	0

	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hasta 30	51	0	5	0
De 30 a 50	136	1	1	0
Más de 50	76	1	0	0
Total	263	2	5	0

⁴ Se ha considerado únicamente a aquellas personas que cursaron alta como personal asalariado de alguna sociedad de Grupo Estabanell en algún momento durante el ejercicio. Los datos presentados en las tablas han sido redondeados, por lo que los totales pueden no coincidir exactamente con la suma de sus componentes.

					2024
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Directivos	9	0	0	0	9
Mandos intermedios	51	0	0	0	51
Personal técnico	146	1	0	0	147
Soportes/Personal comercial	26	0	5	0	31
Personal administrativo	29	1	0	0	30
Total	261	2	5	0	270

					2025
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Hombres	211	1	3	0	215
Mujeres	80	0	0	0	80
Total	291	1	3	0	295

					2025
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Hasta 30	45	1	2	0	48
De 30 a 50	166	0	1	0	167
Más de 50	80	0	0	0	80
Total	291	1	3	0	295

	2025				
	Indefinido		Temporal		Total
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	
Directivos	9	0	0	0	10
Mandos intermedios	53	0	0	0	53
Personal técnico	163	1	0	0	164
Soportes/Personal comercial	31	0	2,6	0	34
Personal administrativo	33	0	0,4	0	33
Total	291	1	3	0	295



Bajas por despido anuales

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 30	1	0	3	0
De 31 a 50	2	1	2	1
Más de 50	1	1	1	0
Total	4	2	6	1

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos	0	0	0	0
Mandos intermedios	1	0	0	1
Personal técnico	3	1	5	0
Soportes/Personal comercial	0	0	1	0
Personal administrativo	0	1	0	0
Total	4	2	6	1

Remuneraciones medias

La remuneración media del personal de Grupo Estabanell para el ejercicio 2025 ha sido calculada tomando en consideración la retribución bruta anual más cualquier concepto de variable. Además, a la hora de realizar el cálculo se ha tenido en cuenta la metodología FTE por la que se extrapola el salario de todo el personal en activo, homogeneizando la muestra al salario medio de un

trabajador o trabajadora a tiempo completo.

Con el objetivo de evitar posibles sesgos en la interpretación de los resultados, se han excluido del cálculo general las retribuciones del personal con contrato en prácticas, así como las correspondientes al Consejo de Administración y a la Alta Dirección.

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 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 €
Más de 50	51.326,66 €	39.199,77 €	49.026,20 €	39.286,89 €
Total	41.029,15 €	36.429,50 €	40.761,36 €	37.325,14 €

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos	110.148,62 €	- *	117.411,34 €	- *
Mandos intermedios	54.378,13 €	51.309,09 €	54.243,41 €	54.080,20 €
Personal técnico	34.981,10 €	37.089,97 €	34.511,59 €	39.712,92 €
Soportes/Personal comercial	33.196,59 €	29.014,94 €	36.888,84 €	27.744,06 €
Personal administrativo	28.480,23 €	27.449,93 €	31.618,11 €	28.269,08 €
Total	41.029,15 €	36.429,50 €	40.761,36 €	37.325,14 €

* Solo se identifican dos personas en este tramo de edad por lo que la media salarial no se considera representativa, reportar esta información conculcaría el derecho a privacidad por el tamaño de la muestra.

Las diferencias salariales observadas en las dos tablas anteriores se explican principalmente por la elevada antigüedad del colectivo masculino

mayor de 50 años. Esta circunstancia se refleja de manera clara en la siguiente tabla de retribuciones salariales por rango de edad.

Número total de horas de formación por categoría profesional y género

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos	575	323	214	141
Mandos intermedios	1.676	626	1.108	732
Personal técnico	3.643	1.916	4.177	969
Soportes/Personal comercial	713	213	78	92
Personal administrativo	15	388	66	576
Total	6.622	3.469	5.642	2.509

Nota: Horas de formación por categoría profesional sometidas a redondeo de decimales. Los sumatorios totales pueden presentar diferencias respecto al recuento desagregado.

Consejo de Administración y Alta Dirección

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nº Integrantes Consejo de Administración	5	-	6	-
Retribución media Consejo de Administración	24.800	-	22.000	-

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nº Contratos Alta Dirección	1	1	1	1
Retribución media Alta Dirección	_*	_*	_*	_*

** Solo se identifica una persona por género, reportar esta información conculcaría el derecho a privacidad por el tamaño de la muestra.*

Salud y Seguridad

Indicadores de accidentalidad

	2024 ⁶		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de Accidentes	8	0	7	0
Índice de Frecuencia ¹	22,52	0	18,10	0
Índice de Gravedad ²	0,44	0	0,35	0
Índice de Incidencia ³	39,41	0	31,67	0
Índice de duración media ⁴	19.38	0	19,18	0
N.º Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de decesos	0	0	0	0
Número de horas trabajadas ⁵	355.250	126.000	386.750	143.500
Número de jornadas perdidas	155	0	134.29	0
Número de días perdidos	217	0	188	0

¹ Índice de Frecuencia: Número de accidentes/nº horas trabajadas x 10⁶

² Índice de Gravedad: Número de jornadas perdidas/nº horas trabajadas x 10³

³ Índice de Incidencia: Número de accidentes/Nº trabajadores x 10³

⁴ Índice de duración media: Número de jornadas perdidas/nº de accidentes

⁵ Para el cálculo de horas trabajadas se ha considerado las establecidas bajo convenio: 1.750 horas

⁶ En 2025, se ha revisado la metodología de cálculo y, siguiendo las directrices del INSS e INE, se excluyen los accidentes in itinere del recuento total. Los datos de 2024 han sido reexpresados para asegurar la comparabilidad de la información.

Cientes

Reclamaciones

				2024
	Cerradas	En trámite	Abiertas	Total
Distribución de electricidad	656	15	1	672
Servicios de energía	592	13	0	605
Servicios de telecomunicaciones	428	5	0	433

				2025
	Cerradas	En trámite	Abiertas	Total
Distribución de electricidad	794	25	1	820
Servicios de energía	674	7	0	681
Servicios de telecomunicaciones	628	8	0	636
Servicio de instalaciones*	14	1	0	15
Servicios de mantenimiento*	1	0	0	1

* En 2025 se incorporan dos nuevos productos a la cartera de servicios de Estabanell Impulsa: el servicio de instalaciones y el servicio de mantenimiento en hogar. Por este motivo, la comparabilidad con 2024 no se encuentra disponible para estos servicios.

Indicadores Ambientales

Huella de carbono

	t CO ₂ eq ¹	
	2024	2025
Emisiones de alcance 1	486	443
Emisiones por combustibles en instalaciones	-	-
Emisiones derivadas del uso de la flota de vehículos	404	428
Emisiones por gases refrigerantes	83	16
De las cuales corresponden a fugas de SF ₆	77	13
Emisiones de alcance 2 método market-based	17	8
Emisiones de alcance 2 método location-based	336	335
De las cuales corresponden a consumo propio de electricidad	336	335
Emisiones alcance 1+2	503	451
Emisiones alcance 1+2 método <i>location-based</i>	823	778
Emisiones de alcance 3	261	583
Emisiones derivadas del uso de combustible y energía (otros)	102	111
De las cuales corresponden a las emisiones de combustible comprado	95	103
De las cuales corresponden a las emisiones de electricidad comprada de uso propio ²	7	8
De las cuales corresponden a generación de electricidad comprada y vendida	-	-
Emisiones derivadas de los residuos generados por las operaciones	142	183
De las cuales corresponden a la gestión de residuos	142	183
De las cuales corresponden al uso de agua en instalaciones	1	1
Emisiones derivadas de viajes de negocio	17	33
De las cuales corresponden a viajes en avión	13	21
De las cuales corresponden a viajes en tren	4	6
De las cuales corresponden a estancias de más de un día	4	7
Emisiones derivadas del desplazamiento de empleados a su lugar de trabajo	N/A	256
Emisiones totales²	764	1.034
Emisiones totales método <i>location-based</i>	1.084	1.361

Nota: Información expresada en t CO₂eq. Información sometida a redondeo de decimales, los sumatorios totales pueden presentar diferencias respecto al recuento desagregado.

¹ Para el cálculo del CO₂eq se han tomado en consideración los factores de emisión más actualizados del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, la Oficina Catalana de Cambio Climático, DEFRA y el mix eléctrico de generación de electricidad de Red Eléctrica para 2025.

² Se incluyen las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 derivadas del consumo de electricidad basado en mercado y Alcance 3.

Residuos generados (toneladas)

	2024	2025 ¹	Var.
Total Residuos No Peligrosos	570,8	811,7	42%
Materiales mezclados no diferenciados	441,5	712,8	61%
Residuos de madera	35,3	27,5	-22%
Residuos de papel y cartón	8,7	5,4	-38%
Residuos domésticos y similares	37,0	18,2	-51%
Hierros	1,8	0,1	-93%
Residuos metálicos no diferenciados	38,7	45,8	18%
Plásticos	7,8	1,8	-77%
Total Residuos Peligrosos	19,5	34,3	76%
Residuos químicos	19,5	28,0	43%
Residuos metálicos contaminados	0,0	6,3	100%
Total de residuos	590,3	846,0	43%

¹ Datos expresados en toneladas y sometidos a redondeo de decimales.

7. ANEXO II.

Tabla Ley 11/2018

Indicadores contemplados dentro de la Ley 11/2018	Criterio de referencia (GRI 2021)	Ubicación	Comentarios
Información General			
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2-6	1	
Mercados en los que opera	2-1; 2-6	1	
Objetivos y estrategias de la organización	2-6	1	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-6	1.1.	
Marco de reporting utilizado	1	1.1.	
Enfoque de gestión de los asuntos materiales	3-3	1.1. ; 2 ; 3 ; 4; 6	
Medioambiente			
Gestión ambiental			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3	3	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3	3.1.1.	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3	3.1.2.	
Aplicación del principio de precaución	3-3	3.1.2	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3	3.1.3.	
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3-3	3.4; 3.2.1.; 3.2.2.; 3.2.3.	Ruido y contaminación lumínica - no material
Economía circular y prevención de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	3.4.1.	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3	3.4.2.	No material
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5	3.2	

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	303-5; 303-1	3.1.4.; 3.2.; 3.4.
Consumo, directo e indirecto, de energía		
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1; 302-3; 302-4	3.1.4.
Uso de energías renovables	302-1	3.1.4.
Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1; 305-2; 305-3; 305-4	3.1.6.; Anexo I
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3	3.1.5.; 3.1.6.; 3.1.7.
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	3-3	3.1.4.; 3.1.5.; 3.1.6.; 3.1.7.; 3.4.1.
Biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	3.3.1.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-1; 304-4	3.3.2.
Datos de personal		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7; 405-1	2.1.1; Anexo I
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 405-1	2.1.1; Anexo I
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 405-1	2.1.1; Anexo I
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	2.1.1; Anexo I
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	2.1.1; Anexo I
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	2.1.7.; Anexo I
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	405-2	Anexo I
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	2.1.2
Empleados con discapacidad	405-1	2.1.6.
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	3-3	2.1.2.

Número de horas de absentismo	403-9	2.1.3.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-2; 401-3	2.1.2.
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-2; 403-3; 403-5; 403-6; 403-7	2.1.3.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	203-9; 403-10	2.1.3.
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	2.1.4.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	2.1.4.
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-3; 403-8	2.1.4.
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión en términos de información, consulta y participación	3-3	2.1.4.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	2.1.5.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	2.1.5.
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	2.1.6.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	2.1.7.
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	2.1.7.
Políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3	2.1.7.
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-25; 412-1	2.1.8.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	2.1.8.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1; 407-1; 408-1; 409-1	2.1.8.
---	-------------------------------	--------

Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3; 205-2	2.4.1.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3; 205-2	2.4.1.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28; 201-1	2.4.1.

Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad en la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-2	2.2.
Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1; 413-2	2.2.
Relaciones mantenidas con actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29; 413-1	2.2.
Acciones de asociación o patrocinio	201-1	2.2.

Subcontratación y proveedores

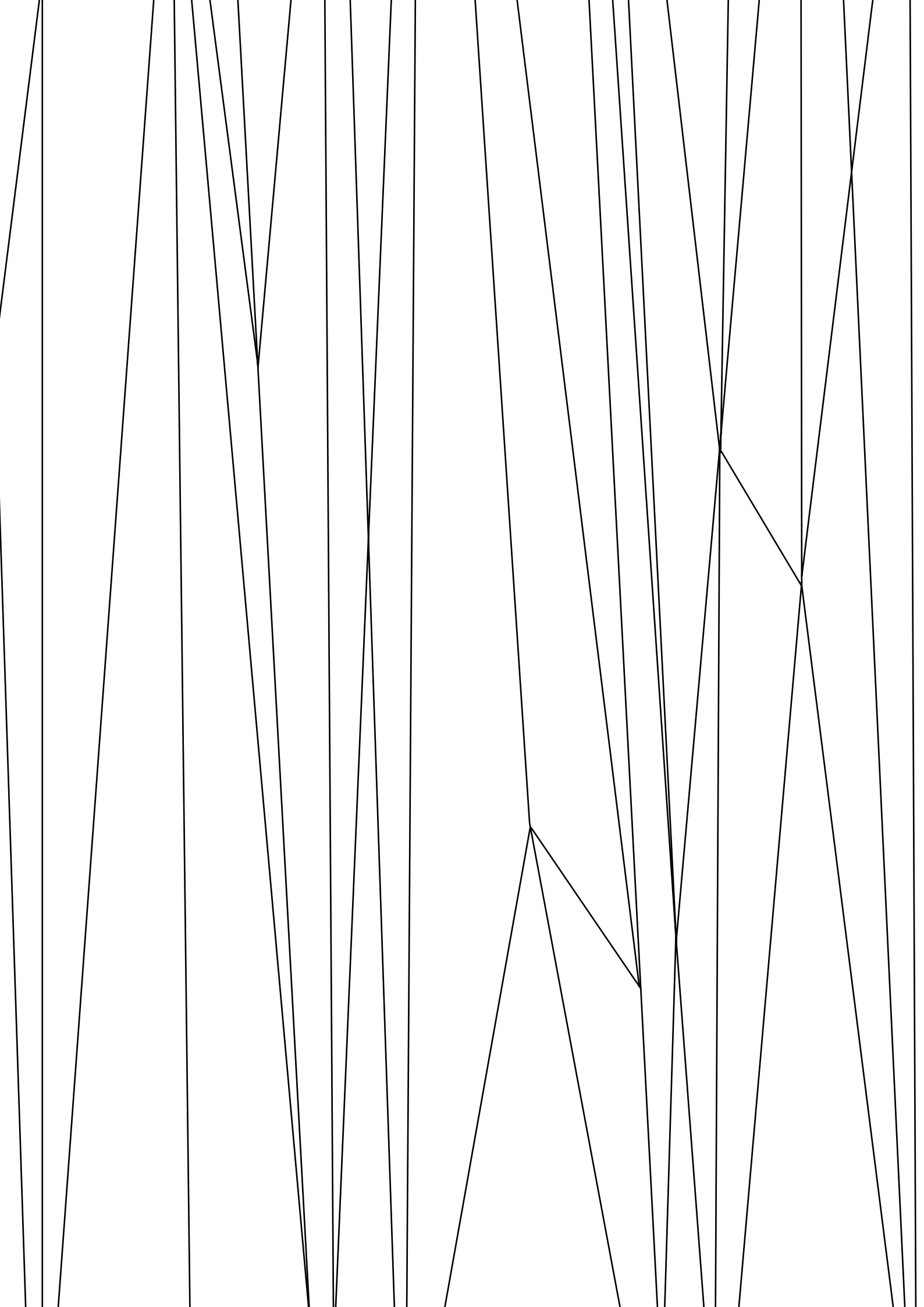
Inclusión en la política de compras en cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1; 414-1	4.1.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1; 414-1	4.2.
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1; 414-1	4.2.

Consumidores

Medidas para la seguridad y salud para los consumidores	416-1	2.3.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1	1.3.; Anexo I

Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país	201-1	4.3.
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	4.3.
Subvenciones públicas recibidas	201-4	4.3.



estabanell

El presente informe es una versión maquetada de la versión original presentada junto con el Informe de Gestión del Grupo Estabanell.

Por tanto, no se han realizado cambios materiales en el contenido respecto a la versión original. Para acceder al documento original y a su informe de verificación realizado por un tercero independiente, haz clic aquí:

**ANNEXO I. ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2025.**