



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Enerland Group · 2025

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Enerland Group



Índice de contenidos

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. LA IDENTIDAD DE ENERLAND GROUP	5
3. VISIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	14
4. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	26
5. MEDIOAMBIENTE	30
6. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL.....	41
7. TECNOLOGÍA.....	52
8. PLANES DE PREVENCIÓN	56
9. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y LOS <i>STAKEHOLDERS</i>	62
10. OTRAS POLÍTICAS DEL GRUPO	70

01

Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF), que forma parte del Informe de Gestión de Enerland 2007 Fotovoltaica, S. L. y sociedades dependientes (en adelante, Enerland Group o el Grupo), se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del RD Ley 18/2017, de 24 de noviembre).

A lo largo del EINF se presentará la descripción de las políticas que aplica Enerland Group a las cuestiones no financieras, así como los resultados de estas medidas por los indicadores clave. Todo ello, en el marco del compromiso del Grupo con la transparencia. Para mantener el máximo rigor y transparencia, este documento ha sido elaborado siguiendo los requerimientos de los estándares internacionales de referencia en materia de *Reporting*: los *Standards* de *Global Reporting Initiative (GRI)* seleccionados, así como aquellos otros criterios exigidos por la Ley 11/2018.

Este informe cubre el periodo de doce meses comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Para su elaboración, se ha tenido en cuenta la información de todas las sociedades dependientes de Enerland 2007 Fotovoltaica, S. L., que es la sociedad matriz del Grupo.

02

La identidad de Enerland Group

2.1. Presentación

Enerland Group, encabezado por Enerland 2007 Fotovoltaica, S.L., es una multinacional aragonesa que lleva 18 años trabajando en el sector de la energía renovable para ser una pieza clave en el desarrollo, construcción, operación y mantenimiento de parques fotovoltaicos, de cualquier tamaño y características, a nivel global. El Grupo cuenta con más de cuatrocientos empleados distribuidos en distintas sedes, desde Europa hasta América, pasando por África y Asia.

Desde hace casi dos décadas, se dedica a crear oportunidades de inversión en el sector de las energías renovables. De hecho, entre la cartera de clientes, destacan inversores y fondos especializados que confían en el Grupo para desarrollar, construir y operar proyectos solares en cualquier parte del mundo.

Cuenta con un gran equipo de profesionales altamente especializados en el sector gracias a su experiencia. Y su apuesta continua por la formación le permite destacar en *know how*, capacidad técnica gestión de equipos, estudio medioambiental y agilidad en los procesos.

Se caracteriza, además, por una gran capacidad de solvencia para realizar instalaciones de gran envergadura ofreciendo diferentes soluciones de venta. Su presencia internacional, cartera de instalaciones realizadas y colaboraciones con clientes de importante renombre a nivel mundial, hacen un grupo polivalente y adaptable en el que poder confiar.

2.2. Historia comercial

La primera sociedad del Grupo, Enerland 2007 Fotovoltaica, S.L., se funda en 2007 de la mano de [REDACTED] y [REDACTED], CEOs de Enerland Group. En 2008 tiene lugar el primer desarrollo de parque solar fotovoltaico en Aragón y, en 2011, comienzan los primeros desarrollos en Italia. Un año más tarde, se produce el salto al mercado americano, con la creación de la primera filial en México. En 2013 comienzan los primeros desarrollos en Rumanía y, en 2014, se establece la primera filial en Asia, en Filipinas.

En 2015, 2016 y 2017 se establecen, respectivamente, la segunda, la tercera y la cuarta filial en Latinoamérica: El Salvador, Costa Rica y Colombia. Posteriormente, ya en 2018, el Grupo logra alcanzar la cifra de 650 MWp entre todos sus proyectos de desarrollo en España. Un año más tarde, se abren las oficinas de Portugal, Italia y Argentina. En este mismo año, Enerland Portugal gana 15 MWp en una subasta. Hasta este momento, la cifra de proyectos en desarrollo en Italia asciende a 700 MWp. En 2020 se abre la primera oficina en Túnez, se alcanza el estado de *RTB* (*Ready to build*) en muchos de los proyectos de desarrollo en España y se llega hasta más de 87 MWp construidos en El Salvador. De nuevo, Enerland Portugal gana una subasta, esta vez de 10 MWp.

En 2021 comienzan los primeros desarrollos en Polonia, expandiéndose así el Grupo hacia nuevos mercados europeos. Se alcanzan más de 55 MWp construidos en México y se inaugura el primer parque fotovoltaico construido en Colombia. Un año después, en 2022, destaca la apertura hacia el mercado norteamericano con la nueva oficina en Texas, Estados Unidos, y los primeros desarrollos en este país. En este momento, el Grupo cuenta con 478 MWp de parques en proceso de construcción.

En 2023, destaca la expansión hacia el mercado guatemalteco con el inicio de un nuevo proyecto de 66 MWp en esta nueva geografía en Centroamérica. Hasta el cierre del año, el Grupo logra posicionarse con más de 350 MWp en parques construidos y con 200 parques e instalaciones con contrato de operación y mantenimiento, a lo que se añade la amplia cartera de proyectos en desarrollo y en construcción.

Finalmente, en 2024, destacan la consolidación de la presencia de Enerland en Guatemala y la apertura de una filial en Francia. En 2025, el Grupo ha activado el desarrollo de proyectos en países como República Dominicana y Ecuador y, actualmente, cuenta con diez oficinas en activo entre Europa y América. En suma, Enerland cuenta con más de 1,4 GWp construidos en todo el mundo.

2.3. Misión, visión y valores

2.3.1. Misión

Enerland transforma el mundo a través de la energía. Diseña, desarrolla, construye y mantiene proyectos de energía renovable que no solo generan electricidad, sino también progreso, confianza y futuro. Con innovación, talento y compromiso, lleva soluciones sostenibles allí donde se necesitan, optimizando las necesidades de los clientes y cumpliendo con los niveles de producción y servicio acordados. Se crea valor real para los clientes y para el planeta.

2.3.2. Visión

Ser la fuerza que impulsa el cambio energético global, facilitando que cada empresa, comunidad y país acceda a una energía limpia, eficiente y asequible. El compromiso con la descarbonización del planeta, el desarrollo económico y el bienestar social impulsa a Enerland a trabajar de forma 100 % sostenible, contribuyendo activamente a la mejora del entorno y al futuro del planeta.

2.3.3. Valores

RENTABILIDAD	El Grupo cuenta con grandes inversores y fondos especializados que depositan su confianza en ellos y en su experiencia, brindando las condiciones óptimas para que todos y cada uno de los proyectos sean financiables.
SOLVENCIA	Desde su fundación en 2007, Enerland trabaja para ser una pieza clave en el desarrollo de energía solar a nivel global garantizado a sus clientes la mayor tranquilidad y seguridad en la ejecución de un servicio completo de ingeniería fotovoltaica.
EXPERIENCIA	Enerland siempre ha apostado por ofrecer parques de la mayor calidad. Para ello, su equipo especializado estudia con detalle todas las necesidades de los clientes y ofrece las soluciones que mejor se adapten a ellas para obtener el mayor rendimiento del parque solar.

En Enerland, nuestros valores son el motor que impulsa cada proyecto. Actuamos con integridad, haciendo lo correcto en todo momento, y buscamos la excelencia profesional, superando las expectativas con soluciones de alta calidad. Creemos en una sostenibilidad real, donde cada proyecto deja una huella positiva en el entorno, y defendemos una calidad sin concesiones, desde el diseño hasta la operación.

Las personas están en el centro de nuestra actividad: valoramos el talento, cuidamos de nuestros equipos y fomentamos entornos laborales sanos, seguros y motivadores. La seguridad no es solo una norma, es parte de nuestra cultura.

Trabajamos en equipo, combinando talento y eficiencia para lograr resultados sólidos y sostenibles. Estamos comprometidos con los niveles de servicio acordados con nuestros clientes y con los valores que definen a Enerland. Además, cumplimos rigurosamente las normativas que garantizan la seguridad de nuestros empleados y la viabilidad técnica y legal de cada proyecto.

2.4. Organigrama funcional

Para el desarrollo de su actividad, el Grupo cuenta con una estructura centralizada y matricial en la que las decisiones estratégicas se toman tanto desde la cabecera del Grupo como desde las cabeceras de cada línea de negocio.

La *Imagen 2.1* detalla el organigrama funcional del Grupo a nivel directivo.

Imagen 2.1. Estructura funcional a nivel directivo.



2.5. El modelo de negocio

Enerland es especialista en todas las fases del proceso de puesta en marcha de un parque fotovoltaico de cualquier tamaño y característica: desde el origen, destacando en el negocio de desarrollo, pasando por la construcción, hasta la operación y el mantenimiento de las instalaciones.

DESARROLLO

El desarrollo es la primera fase dentro del marco de ejecución de un parque fotovoltaico. En inicio, comprende la búsqueda del terreno, el análisis las posibles afecciones y la elección de aquellas ubicaciones que supongan un menor impacto para el medioambiente. Posteriormente, acontece el estudio y elección de los puntos de conexión, realizando integralmente las tramitaciones de estudios de gestión medioambiental. Una vez se obtiene la validación medioambiental de las administraciones, comienza la etapa de ingeniería de desarrollo. Asimismo, se lleva a cabo la ingeniería de diseño del parque solar y el estudio de la producción y rentabilidad del parque, elaborando la documentación técnica y estudiando la producción energética para que el cliente obtenga siempre la máxima rentabilidad.

En la fase de desarrollo, Enerland se caracteriza por el seguimiento exhaustivo y la realización de modificaciones de forma ágil encaminadas a obtener todos los permisos y licencias y poder dar comienzo a la construcción del proyecto. Así, cuando se han cumplido todos los requerimientos y el proyecto está listo para comenzar a construir, se puede ofrecer la venta del parque en modalidad *RTB* (*Ready to build*).

CONSTRUCCIÓN (EPC)

La fase de construcción sucede al desarrollo. En esta segunda etapa, Enerland se encarga íntegramente de todos los pasos necesarios para que las plantas fotovoltaicas sean operativas, desde la obra civil hasta la puesta en marcha del parque solar: acondicionamiento de los terrenos, supervisión de obra, obra civil, montaje mecánico, montaje eléctrico, instalación de CCTV, instalación de *Scada*, pruebas de interconexión y puesta en marcha. La construcción se lleva a cabo tanto en la modalidad '*full EPC*' (con provisión de equipos principales) como en la modalidad '*BOS*' (sin provisión de equipos principales).

Este modelo de negocio comprende el estudio y adquisición de los materiales óptimos para garantizar la máxima rentabilidad y el correcto funcionamiento. Esto supone elaborar un análisis minucioso de las necesidades del proyecto, así como la elección de los productos y proveedores óptimos. Las soluciones escogidas siempre dependen y se adaptan a las necesidades específicas de cada cliente.

OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO (O&M)

Cuando una planta solar entra en funcionamiento, a través de esta línea de negocio de monitorización 24/7 se asegura el rendimiento óptimo y el mantenimiento, de forma que se trata de garantizar su perfecto estado con el paso del tiempo. De esta forma, el cliente se asegura de obtener la máxima rentabilidad con la inversión realizada, optimizando la capacidad de la producción energética.

En Enerland, se realiza el soporte técnico integral: (i) mantenimiento preventivo, enfocado a minimizar pérdidas de energía (consiste en la limpieza de equipos y módulos, así como sustitución periódica de equipos); (ii) mantenimiento correctivo, que acontece cuando efectivamente ha ocurrido el daño y se trata de repararlo minimizando la pérdida de generación; y (iii) mantenimiento predictivo, que comprende el diagnóstico de la situación, estudio de las necesidades del parque, creación de *manuales* de O&M de cada instalación, gestión de protocolos y capacitación del personal, planificación en función del alcance anual, análisis de rendimiento del parque y revisión periódica de estructuras, módulos, cuadros de corriente e inversores incluyendo estudios termográficos enfocados a módulos, equipos y cableados.

AUTOCONSUMO

Esta línea de negocio, bajo la marca comercial Monticell, es una división del Grupo dedicada en exclusiva a los proyectos de autoconsumo para empresas (generación distribuida). Los servicios se basan en la ejecución de instalaciones de autoconsumo fotovoltaico industrial, aprovechando los espacios vacíos, como las cubiertas de las naves o las marquesinas para coches. Asimismo, se lleva a cabo una solución integral de puntos de recarga de vehículos eléctricos. En general, se trabaja en un diseño *ad hoc* para optimizar el uso de la energía renovable que permite incorporar un sistema de monitorización remota y control de cargas personalizado para que el cliente reciba toda la información sobre su instalación.

VENTA DE ENERGÍA

La solvencia de Enerland Group le permite ofrecer al cliente soluciones *Power Purchase Agreement* (PPA), acuerdos de compraventa de energía a largo plazo generada en instalaciones propias, tanto *onsite*, donde la instalación está ubicada en el mismo lugar de la nave o edificio siendo el suministro directo a la red interna del cliente (esto es, sin pasar por la red de distribución), como *offsite*, en el cual las plantas de generación se ubican en otras zonas y están conectadas a la red eléctrica nacional.

Contratando un *PPA*, Enerland asume la instalación fotovoltaica (diseño, permisos, construcción, operación y mantenimiento) en el tiempo de duración del acuerdo, descargando de responsabilidad al consumidor. Además, se permite al cliente obtener el suministro de energía a través de un precio fijado muy competitivo hasta el final del contrato. Ello, supone reducir el coste energético y ofrecer protección ante la volatilidad de los precios del mercado, evitando el desembolso de una gran inversión inicial y posibilitando la planificación de costes en el horizonte temporal.

Previamente se ha expuesto la sucesiva apertura de filiales en varios países americanos: México, El Salvador, Costa Rica, Colombia, Argentina y Guatemala. En suma, Enerland tiene actualmente una cartera de 612 MW de proyectos en desarrollo en el continente americano, en países como República Dominicana, Guatemala, Colombia y Ecuador; y una cartera de proyectos EPC, construidos y en construcción, de más de 680 MWp.

En Europa, el Grupo está presente en España esencialmente, pero también en Polonia, Italia y Portugal. La cifra de proyectos en desarrollo en Europa alcanza los 2 GW, y la cifra de proyectos de EPC, construidos y en construcción, supera los 735 MWp.

También se ha penetrado en el mercado africano, donde actualmente hay 21 MWp en fase de desarrollo en Túnez.

Por su parte, en lo que al sector del autoconsumo industrial fotovoltaico se refiere, el Grupo destaca como integrador global en soluciones fotovoltaicas de C&I en el mercado europeo en general y en España en particular. También, en los últimos años se ha logrado la apertura hacia el mercado italiano. Las cifras que lo respaldan: más de 400 instalaciones sobre cubierta, más de 10 años de especialización, más de 200 MW instalados y 1,1 MWh en el primer proyecto de almacenamiento de energía renovable.

2.7. Key Performance Indicators

INDICADORES FINANCIEROS	Ventas	120,4 M€ en 2025
	EBITDA / Ventas	7,42% en 2025
TRACK RECORD	Construido (Utility Scale)	1.500 MWh hasta 2025
	Construido (Generación distribuida)	200 MWh hasta 2025
	En desarrollo	2.700 MW en 2025
ACTIVOS PROPIOS	Energía generada	63.600 MWh (52.400 MWh en 2024)
	¹ Toneladas CO ₂ evitadas	21.700 t (18.000 t en 2024)
	² Hogares abastecidos	24.000 (19.800 en 2024)
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	Huella de carbono	2,4 t CO₂ e / trabajador en 2025
	% Consumo de electricidad verde en oficinas	40,3% (de origen solar)
	Generación de residuos	3,33 t / MW instalado
	Compromisos	Certificación ISO 14001:2015
PERSONAL	N.º de trabajadores	337 (405 en 2024)
	Formación	20,5 horas / persona (22,2 en 2024)
	Seguridad y salud en el trabajo	Certificación ISO 45001:2018
	Brecha salarial	9,8 % (9,2 % en 2024)
CALIDAD Y SEGURIDAD	Calidad del producto	Certificación ISO 9001:2015
	Seguridad de la información	Certificación ISO 27001:2022

¹ Fuente para el cálculo: Technical Working Group of the International Financial Institutions (IFI TWG)

² Fuente para el cálculo: IDAE (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico)

2.8. Información fiscal y financiera

Este Estado de Información No Financiera acompaña al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales de Enerland Group. Las Cuentas Anuales han sido auditadas por un experto independiente (en el periodo 2025 han sido auditadas por KPMG).

La información financiera y fiscal en relación con la cifra de negocios y el resultado antes de impuestos se dispone en la *Tabla 2.3*.

Tabla 2.3. Información fiscal de Enerland Group para el periodo 2025, en millones de euros.

País	Cifra de Negocios (M€)	Resultado neto atribuido a la sociedad dominante (M€)
España	80,3	1
Italia	0,6	-
Portugal	8,6	(0,7)
Polonia	3,9	(0,8)
Colombia	13,4	-
El Salvador	6,4	1,9
Guatemala	7	-
México	0,2	-
Otras geografías	-	-
Total	120,4	1,4

En relación con las subvenciones públicas recibidas en el periodo que abarca esta memoria (2025), se han recibido en las filiales españolas las subvenciones recopiladas en la *Tabla 2.4*.

Tabla 2.4. Relación de subvenciones públicas recibidas en Enerland España.

Dato	Subvención Proyecto RMU1	Préstamo bonificado Proyecto SOLARSENS
Importe	200.155,50 € (cobrado en 2025), para el proyecto de BESS 645.529,50 € (pendiente cobro), para el proyecto de fotovoltaica	117.832,66 €
Naturaleza	Subvención de capital a fondo perdido	Préstamo amortizable en 10 años
Organismo concedente	Comunidad Autónoma de la Región de Murcia	Agencia Estatal de Investigación (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)
Programa / convocatoria	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (NextGenerationEU). Convocatoria: Orden de 20 de octubre de 2021 (extracto BORM nº 245, 22/10/2021)	Proyectos de Colaboración Público-Privada (CPP2024-011321)
Finalidad	Instalación de almacenamiento (baterías) e instalación de autoconsumo fotovoltaico del activo RMU1 (ubicación de ejecución en Murcia).	Desarrollo de un sistema multisensor para la detección de metales críticos en paneles fotovoltaicos y su posterior revalorización mediante un protocolo de reciclaje óptimo
Sociedad del grupo	Enerland RMU1, S.L.	Enerland Project Development, S.L.

03

Visión y gestión estratégica

3.1. Riesgos, oportunidades y políticas globales de información no financiera

Los principales **riesgos** a los que se enfrenta el Grupo a lo largo del ejercicio y pueden comprometer su actividad son los que siguen:

RIESGOS OPERACIONALES

En los riesgos operacionales entran en juego múltiples factores, tales como la elaboración de ofertas, la adecuación de la rentabilidad de los proyectos, los gastos indirectos, la comparación de las ventas con el objetivo presupuesto... También es de vital importancia la evolución tecnológica con el fin de adoptar los cambios **necesarios** para cumplir las expectativas de clientes, así como velar por la seguridad de empleados, considerando los riesgos potenciales de obra. En la misma línea, los precios y plazos a los que se enfrenta el Grupo son muy ajustados. La construcción de un parque fotovoltaico requiere del desarrollo de diversas fases con sus respectivos tiempos marcados. En la planificación, se ha de tener en cuenta la posible demora en la obtención de licencias y permisos para poder construir.

RIESGOS ESTRATÉGICOS

La diversificación de las actividades del Grupo permite evitar la dependencia de una sola actividad. El grupo participa en distintos negocios: desarrollo, promoción, construcción y mantenimiento. Además, se esfuerza por contar con un amplio rango de proveedores con el objeto de minimizar una dependencia comercial excesiva que pueda afectar a la compañía ante cualquier contingencia.

En este punto, no se debe olvidar la creciente competencia que existe en el sector de las energías renovables, cada vez mayor debido a la apuesta de las autoridades por este tipo de energías limpias y al constante cambio y actualización de la normativa. Todo esto suscita cierta incertidumbre a la hora de llevar a cabo los proyectos planteados.

RIESGOS POR CONTINGENCIAS

Las actividades del Grupo requieren de una intensa contratación: clientes, proveedores, bancos, inversores... De hecho, en numerosas ocasiones el Grupo se ve abocado a la falta de materiales en el mercado, y el consiguiente aumento en los plazos de entrega. Ante este panorama, riesgos como la ejecución de las garantías aportadas, potenciales reclamaciones o la deuda vencida se tornan bastante probables.

Para mitigar este tipo de riesgos, el Grupo cuenta con un departamento legal encargado de la revisión de los contratos, con continua colaboración con el resto de los departamentos y con los jefes de proyecto, con el fin de poder comprender cualquier riesgo y evitar las responsabilidades derivadas y los posibles litigios que repercuten en la imagen de la empresa. El cumplimiento de la normativa en todos sus aspectos (fiscal, laboral, etc.) supone una prioridad para la Dirección y los trabajadores del grupo.

RIESGOS FINANCIEROS

Con el fin de afrontar estos riesgos, el departamento financiero del Grupo se preocupa de calcular y analizar una serie de ratios que reflejan la situación (liquidez, solvencia, tesorería, apalancamiento, endeudamiento, fondo de maniobra, etc.). También suponen un riesgo los tipos de interés y de los tipos de cambio (dada la expansión internacional), la disponibilidad de líneas de avales, la estructura de capital y la fiscalidad imperante en cada país de actuación. La continua supervisión de estos parámetros permite al Grupo evitar una deficiencia en la estrategia fiscal y financiera.

Para mitigar esto, se adoptan herramientas de gestión de riesgos financieros. Por ejemplo, recientemente se ha firmado un contrato de swap que permitirá al Grupo protegerse ante la volatilidad de los tipos de interés variables en un contrato de préstamo bancario.

RIESGOS EXÓGENOS

Existen una serie de riesgos sobre los cuales el Grupo no tiene el control. Son los riesgos exógenos y se refieren a acontecimientos inminentes de todo el mundo que pueden afectarle directa o indirectamente. En el caso particular, los padecimientos por estas causas se antojan bastante probables, dada la palpable internacionalización del Grupo.

Así, los conflictos bélicos o las pandemias han demostrado la importancia de mantener una política de prevención ante cualquier contingencia. De igual modo, se es consciente y ello se refleja en los Estados Financieros (reservas y provisiones), del aumento de los costes energéticos, en concreto de combustible y electricidad, y de las situaciones de impago y demoras de cobro.

En Enerland, se valoran cambios regulatorios, situaciones de violencia política, riesgos de la naturaleza, cambios en la demanda o cambios en la situación mundial que afecten al suministro y transporte de los materiales. En este sentido, las sucursales y las filiales constituidas en cada país del Grupo cuentan con un equipo conocedor del territorio, autóctono y con la experiencia suficiente para articular una actuación correcta.

RIESGOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

Para paliar potenciales riesgos relacionados con el Gobierno Corporativo, el Grupo aboga por un gobierno donde las funciones queden claramente segregadas y se eviten carencias de control interno, así como por la lucha contra los conflictos de intereses y las actuaciones poco diligentes en el ejercicio de las funciones.

Del mismo modo que el Grupo identifica los riesgos que pueden comprometer su actividad, el análisis del entorno permite reconocer un conjunto de **oportunidades** que refuerzan su posición competitiva y sostienen su crecimiento futuro:

OPORTUNIDADES OPERACIONALES

La continua evolución tecnológica del sector fotovoltaico —módulos de mayor eficiencia, paneles bifaciales, seguidores solares o sistemas de almacenamiento— constituye una palanca para mejorar la rentabilidad de los proyectos y ofrecer soluciones más competitivas. El know-how acumulado por el Grupo a lo largo de todas las fases de la actividad (desarrollo, promoción, construcción y mantenimiento) representa un activo diferenciador que le permite ajustar plazos y precios con mayor precisión. En esta línea, la digitalización y la automatización de procesos abren la posibilidad de optimizar la elaboración de ofertas, el control de gastos indirectos y la planificación, reduciendo el impacto de posibles demoras. Asimismo, la inversión en seguridad y en la formación de los empleados, más allá de una obligación, se traduce en una ventaja reputacional y en una menor exposición a contingencias de obra.

OPORTUNIDADES ESTRATÉGICAS

La diversificación de las actividades del Grupo no solo mitiga la dependencia de un único negocio, sino que constituye una fuente de crecimiento, al permitir capturar valor en cada etapa de la cadena y generar sinergias entre líneas. El impulso de la transición energética y los compromisos globales de descarbonización configuran un mercado en expansión y una demanda creciente de energías limpias, lo que ofrece al Grupo un amplio recorrido. En este contexto, surge la oportunidad de ampliar la cartera hacia actividades complementarias —autoconsumo, almacenamiento energético, agrovoltaica o hidrógeno verde—. La internacionalización, por su parte, facilita el acceso a mercados con elevado potencial solar y marcos regulatorios favorables, diversificando la exposición geográfica.

OPORTUNIDADES REGULATORIAS Y DE MERCADO

La firme apuesta de las autoridades por las energías renovables, reflejada en los marcos europeos (Pacto Verde Europeo, RePowerEU, Fit for 55) y en los planes nacionales (como el PNIEC en España), crea un entorno propicio, acompañado de mecanismos de apoyo público, subastas, incentivos fiscales y fondos europeos (Next Generation EU). La constante actualización normativa, si bien genera cierta incertidumbre, favorece a los operadores ágiles y bien posicionados capaces de anticiparse al cambio. Del mismo modo, el encarecimiento de los costes energéticos convencionales incrementa la competitividad relativa de la generación fotovoltaica.

OPORTUNIDADES FINANCIERAS

El creciente interés de los inversores por los activos sostenibles (criterios ESG) facilita al Grupo el acceso a financiación en condiciones más ventajosas, a través de instrumentos como la financiación verde, los préstamos vinculados a la sostenibilidad o la emisión de bonos verdes. La supervisión continua de ratios y parámetros financieros permite aprovechar ventanas favorables en los tipos de interés y de cambio, así como emplear herramientas de cobertura — como contratos de swap recientemente formalizados — para convertir la volatilidad en una gestión controlada. La disponibilidad de líneas de avales y una estructura de capital sólida habilitan al Grupo para acometer proyectos de mayor envergadura.

OPORTUNIDADES SOCIALES Y REPUTACIONALES

La actividad del Grupo contribuye de forma directa a la descarbonización y a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que refuerza su reputación ante clientes, inversores, administraciones y la sociedad en su conjunto. Este posicionamiento facilita la atracción y retención de talento cualificado, cada vez más sensible al propósito y a la sostenibilidad de las compañías. Además, la presencia local a través de sucursales y filiales genera empleo y desarrollo en los territorios en los que opera, fortaleciendo la licencia social para operar.

OPORTUNIDADES DE GOBIERNO CORPORATIVO

El refuerzo de un modelo de gobierno corporativo robusto, con funciones claramente segregadas y mecanismos eficaces de control interno, se convierte en una ventaja competitiva en un sector donde clientes e inversores valoran cada vez más la transparencia y el rigor. La consolidación de las prácticas de reporte no financiero y la integración de los criterios ESG en la toma de decisiones mejoran el posicionamiento del Grupo frente a unos requisitos regulatorios crecientemente exigentes y refuerzan la confianza de los grupos de interés.

3.2. Estrategias del grupo

En la tarea de afrontar los riesgos descritos en el apartado inmediatamente anterior y de mejorar continuamente su rendimiento, el Grupo dispone de una serie de estrategias que son las que se detallan a continuación.

El primer lugar, se hace uso de las **estrategias ofensivas**, que son estrategias de crecimiento que buscan relacionar los puntos fuertes internos y externos para mejorar la situación. En concreto, ante el buen trabajo respecto a las instalaciones de Autoconsumo y el incremento de precio de las energías no renovables, así como la creciente demanda de este tipo de producción por parte de particulares y empresas, el objetivo es intensificar esta área de negocio.

Asimismo, la expansión de la empresa, unida a la experiencia en el sector, su carácter multidisciplinar, el auge de las nuevas tecnologías y el incremento de los precios de las energías convencionales, llevan al Grupo a afrontar estrategias destinadas a reforzar la presencia nacional e internacional del grupo. Cabe aportar también que el Grupo ha sido capaz de responder ante los continuos imprevistos de un sector en el que aflora cierta incertidumbre y destaca por una baja emisión directa de CO₂ y compromiso por la sostenibilidad medioambiental.

Del mismo modo, la contratación de seguros de caución para evitar las consecuencias indeseadas por los impagos de clientes es otra estrategia ofensiva que pone en marcha el Grupo.

Por último, Enerland dispone de una plantilla relativamente joven con entusiasmo y capacidad de formarse. Esto, unido a la consolidación en el sector y a la búsqueda de nuevos mercados, supone un incentivo para reforzar la formación especializada del personal.

En segundo lugar, se adoptan una serie de **estrategias adaptativas**. Éstas son estrategias de reorientación y sirven para mitigar las debilidades del grupo y aprovechar las oportunidades que brinda el panorama, reconvirtiéndolas en fortalezas. Por ejemplo, la red de filiales sirve para afianzar el crecimiento internacional del Grupo, lo que implica que, mientras se aumenta la porción de mercado se está más cerca de conseguir ciertas licitaciones de otro modo inalcanzables. Al mismo tiempo, la consolidación del Grupo en el mercado interior y la continua expansión internacional son aprovechadas para modificar su estrategia de comunicación y presencia en los medios y redes sociales.

Finalmente, el Grupo sigue también unas **estrategias reactivas**. Se trata de estrategias de defensa que consisten en hacer uso de los puntos fuertes internos frente a las amenazas externas. Por ejemplo, ante la experiencia de la que dispone el Grupo, impagos de clientes, demoras de cobro, falta de materiales y aumentos de plazos de entrega, sugieren iniciar la búsqueda y selección de nuevos proveedores (a ser posible con fabricación localizada en el área de la Unión Europea). Igualmente, ante errores cometidos en el desempeño de tareas, la estrategia del Grupo es reforzar la plantilla con experiencia en la materia y ofrecer formación que permita mirar hacia delante. En la misma línea y considerando la excesiva competencia del sector, se valora el establecimiento de nuevas líneas de negocio.

En términos generales, ante los riesgos comentados, el Grupo dispone de una serie de normativas y procedimientos que eviten su manifestación o intenten paliar los mismos de la manera más diligente.

3.3. Análisis de materialidad

Enerland Group está comprometido con la gestión responsable en materia de **sostenibilidad** (**ESG**, por sus siglas en inglés *Environmental, Social and Governance*). En este sentido, el Grupo identifica los potenciales impactos de su actividad y los riesgos a los que se enfrenta en el ámbito de la sostenibilidad; posteriormente, implementa unas políticas de gestión en consecuencia. Para ello, resulta fundamental realizar el análisis de materialidad, en el que se tiene en cuenta a los distintos grupos de interés y en torno al cual se elaboran las mencionadas políticas.

Para el ejercicio 2025, el Grupo ha elaborado su análisis de materialidad basado en los tres ámbitos de la sostenibilidad: **ambiental**, **social** y de **gobernanza**. La metodología de elaboración pasa por tres etapas: (i) identificación; (ii) priorización; y (iii) validación. Con esto, se han extraído una serie de resultados y ha sido posible elaborar la matriz de materialidad.

En primer lugar, se ha determinado cuáles son los aspectos más relevantes para los grupos de interés (ver *Tabla 3.1*) en materia de sostenibilidad. Y, habiendo revisado los intereses de todas las partes se ha formado una lista de 28 asuntos materiales relevantes en materia de sostenibilidad, clasificados en las dimensiones ambiental, social o de gobernanza (ver *Tabla 3.2*).

Tabla 3.1. Contexto de la organización y partes interesadas (P.41.01 del Sistema Integrado de Gestión).

INTERNO	▪ EMPLEADOS ▪ INVERSORES / SOCIOS ▪ ALTA DIRECCIÓN (CEOs)	
EXTERNO	▪ ABOGADOS ▪ ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN ▪ ASESORES EXTERNOS ▪ CLIENTE ▪ COMUNIDAD LOCAL ▪ USUARIO FINAL ▪ PÚBLICO EN GENERAL ▪ ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ▪ PROVEEDORES ▪ ENTIDADES FINANCIERAS ▪ COMPETENCIA ▪ MEDIOS DE COMUNICACIÓN ▪ SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO ▪ ASOCIACIONES EMPRESARIALES ▪ PARTNERS	▪ COLEGIO DE INGENIEROS ▪ DISTRIBUIDORES DE ENERGÍA ▪ EMPRESAS COINCIDENTES EN OBRA ▪ CONSTRUCTORAS ▪ PROPIETARIOS DE TERRENOS ▪ ORGANIZACIONES AMBIENTALISTAS ▪ ENERLAND GROUP ▪ ASEGURADORAS ▪ INCIBE ▪ FOROS ESPECIALIZADOS EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ▪ AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS ▪ ASPIRANTES A PUESTOS DE TRABAJO

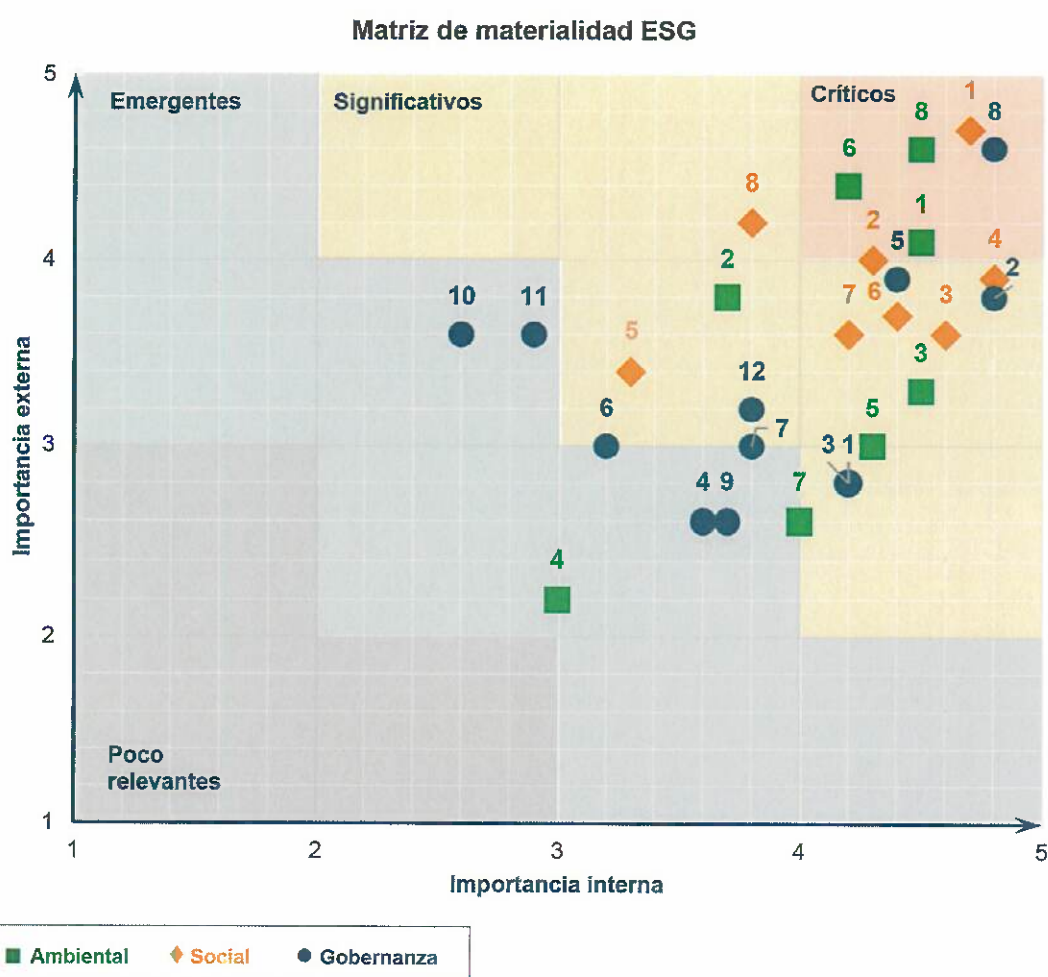
A la etapa de identificación, sucede la etapa de valoración de los aspectos materiales. Para el caso de los agentes externos, se trata de recontar el número de veces que los temas se muestran como relevantes para cada grupo; y, para el caso de los agentes internos, se estudia la prioridad que a cada ítem otorgan tanto las personas que trabajan en cada departamento, como los socios y CEOs.

Los agentes valoran cada asunto material con una puntuación desde 1 (mínima importancia) hasta 5 (máxima importancia).

Los resultados que se han obtenido en este análisis se muestran en la siguiente **matriz de materialidad**, que refleja la importancia que otorgan las partes internas (eje horizontal) y las partes externas (eje vertical) a cada uno de los asuntos materiales.

Tabla 3.2. Relación de aspectos materiales relevantes identificados clasificados por ámbitos.

Ámbito	N.º	Asunto material
AMBIENTAL	1	Construcción responsable, eficiente y sostenible
	2	Gestión ambiental y uso eficiente de los recursos
	3	Gestión ambiental (ISO 14001)
	4	Certificación Bcorp
	5	Objetivos de desarrollo sostenible
	6	Proveedores sostenibles
	7	Sello Aragón Circular
	8	Huella de carbono (alcance 1+2) (ISO 14064)
SOCIAL	1	Seguridad y salud de empleados y colaboradores
	2	Calidad del producto y satisfacción del cliente
	3	Plan de formación interna por departamentos
	4	Programas de desarrollo profesional e itinerarios formativos
	5	Medición de la satisfacción del empleado
	6	Políticas de selección y promoción justas basadas en el mérito (evaluaciones de desempeño)
	7	Retribución flexible
	8	RSA y RSA+
DE GOBERNANZA	1	Sello Excelencia Empresarial en Aragón
	2	Política integrada de gestión (calidad-ISO 9001, medioambiente-ISO 14001, seguridad y salud-ISO 45001)
	3	Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM)
	4	Sellos de calidad (AEMER y UNEF)
	5	Políticas para la gestión de la seguridad de la información (ISO 27001)
	6	Protección de datos (LOPD)
	7	Protocolo frente al acoso sexual, razón de sexo, acoso laboral y violencia física en el ámbito laboral
	8	Canal de denuncias
	9	Política anti-alcohol, anti-drogas y anti-tabaco
	10	Lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
	11	Pacto mundial de la ONU
	12	Código ético de conducta



* Este análisis de materialidad ha sido elaborado de conformidad con la Ley 11/2018, por la que se modifica el Código de Comercio; la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010); y la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (RD Ley 18/2017).

Tras el cierre del ejercicio 2025 (hechos posteriores), se ha considerado una nueva dimensión de **Derechos Humanos**, que complementa a las tres dimensiones ESG actuales incluidas en el análisis de materialidad. En esta nueva dimensión se han identificado los siguientes asuntos, con su respectiva importancia interna y externa, evaluadas del 1,0 al 5,0 (siendo 1,0 la mínima importancia y 5,0 la máxima):

N.º	Asunto material	Interna	Externa
1	Diligencia debida en DDHH (cadena de suministro)	4,6	4,8
2	Trabajo decente y condiciones laborales en subcontratación	4,5	4,6
3	Trazabilidad y abastecimiento responsable (materiales críticos)	4,4	4,7
4	Mecanismos de reclamación y remediación (canal y seguimiento)	4,2	4,4
5	Auditorías / validación de terceros en cadena de suministro (social)	4,3	4,6
6	Impacto en comunidades locales y derechos de las comunidades	4,1	4,5

3.4. Certificaciones, eventos y compromisos

A lo largo del año 2025, Enerland ha participado en una serie de **eventos, ferias y jornadas** alrededor de todo el mundo, lo que refleja de su misión, visión y valores. La presencia de los colaboradores de Enerland en estos eventos es símbolo de su papel como pieza clave en el mercado de las renovables. Estos eventos son los que siguen.

CONGRESO REGIONAL DE ENERGÍA & RENPOWER CA	Los equipos de Enerland Group en El Salvador y Guatemala participaron en COREN 2025 y Renpower Centroamérica. Ambos encuentros se celebraron en septiembre y reunieron a actores clave del sector energético en la región.
ENERGYEAR CARIBE 2025	La compañía participó en un panel estratégico de Energyyear Centroamérica 2025 centrado en la nueva era renovable en la región. El encuentro reunió a representantes del sector para abordar el desarrollo, la construcción y la puesta en marcha de proyectos clave para la matriz energética.
ENERGYEAR COLOMBIA 2025	La filial en Colombia participó en dos encuentros clave del sector de las energías renovables durante el mes de mayo. En uno de ellos, la compañía intervino en un panel sobre desarrollo solar en el país.
ENERGYEAR PORTUGAL 2025	La filial en Portugal asistió a <i>Energyyear</i> 2025, uno de los principales encuentros de <i>networking</i> del sector. El evento abordó innovaciones tecnológicas, tendencias de mercado y políticas energéticas que marcan la transición energética en el país.
EXPOSOLAR COLOMBIA 2025	La compañía asistió a Expo Solar Colombia 2025, uno de los principales encuentros del sector energético en el país. La feria reunió a empresas y profesionales internacionales para abordar innovación tecnológica, almacenamiento y oportunidades de negocio en energías renovables.
FERIA INTERNACIONAL GENERA 2025	Enerland hizo de su participación en GENERA un éxito dentro de su apuesta por las renovables. La compañía destacó por su presencia en el Foro Genera Solar de UNEF, donde su director comercial intervino como ponente. Además, su <i>stand</i> facilitó el encuentro con clientes, proveedores y profesionales interesados en sus soluciones.
FES CA & THE CARIBBEAN – FES COLOMBIA	La compañía asistió a dos de los encuentros de referencia del sector energético en Sudamérica y el Caribe. Ambos eventos reunieron a líderes y empresas del sector para abordar energía solar, almacenamiento y regulación.
FORO SOLAR UNEF	La dirección y el equipo comercial asistieron al XII Foro Solar y reforzaron alianzas del sector. La participación confirmó su apuesta por la energía solar y el almacenamiento.
FRUIT ATTRACTION	Por segundo año consecutivo, parte del equipo comercial de Monticell asistió a este espacio clave para reforzar su presencia en el sector agroalimentario y compartir sus soluciones de autoconsumo fotovoltaico.
FUTURE ENERGY SUMMIT IBERIA 2025	La compañía estuvo representada en el encuentro por miembros de su equipo directivo y comercial. Durante la jornada, reforzó alianzas con el objetivo de impulsar el progreso y la innovación en el sector.

I CUMBRE DE ENERGÍA POWERED BY WOMEN	La filial colombiana participó en esta cumbre centrada en los retos y oportunidades del sector energético en el país. Durante el encuentro, la compañía intervino en un panel sobre el mercado EPC y la puesta en operación de proyectos. Su participación reforzó su compromiso con la promoción de la igualdad en la industria energética.
IV JORNADA TÉCNICA STEPPE FORWARD	Enerland participó en esta jornada sobre energía fotovoltaica y biodiversidad. Al encuentro asistió el equipo de Medio Ambiente. La jornada permitió profundizar en soluciones para compatibilizar el desarrollo renovable con la sostenibilidad y la protección del entorno.
JORNADA AGROVOLTAICA EN LA PENÍNSULA IBÉRICA	La compañía participó en una jornada sobre agrovoltaica centrada en innovación, casos de éxito y futuro del sector en España. El encuentro reunió a administraciones, entidades financieras, asociaciones y empresas para impulsar el desarrollo de este modelo.
JORNADA RUTA PARA LAS ENERGÍAS LIMPIAS CEOE 2025	La Embajada de Ecuador en España celebró las ENERGreen Talks en Madrid sobre energías verdes y sostenibilidad en Latinoamérica. El CEO de Enerland Group, participó como ponente en un panel sobre transición energética. Durante su intervención, abordó medidas regulatorias para impulsar las renovables y optimizar la conexión a red.
KONGRESPV 2025	Enerland Polonia participó en KongresPV 2025, uno de los principales eventos del sector fotovoltaico en el país, reforzando su visibilidad y relaciones en el mercado local.
MEET SPAIN, MEET US – JORNADA WHERE BUSINESS HAPPENS	Enerland Group participó en una visita empresarial a Miami organizada por el Ayuntamiento de Zaragoza, en la que puso en valor el potencial de las energías renovables y reforzó su posicionamiento como referente del tejido empresarial aragonés.
PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	El Grupo mantiene su compromiso con la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo. Ser socio del Pacto Mundial ayuda a impulsar sus acciones de responsabilidad corporativa. Con el objetivo de crear un futuro basado en la sostenibilidad y el respeto, internamente se han desarrollado acciones en los diferentes ámbitos que afectan tanto a los trabajadores como a la sociedad. Sirven de ejemplo: la inclusión de la mujer en perfiles técnicos; el uso de energía renovable en las oficinas y el fomento de su uso en el sector industrial; la formación continua para empleados; la apuesta por la economía circular; y la conciliación y flexibilidad laboral.
PORTUGAL RENEWABLE ENERGY SUMMIT 2025	Enerland estuvo presente en el <i>Portugal Renewable Energy Summit 2025</i> , uno de los principales eventos anuales del sector. La compañía destacó que su participación responde a su implicación en todas las fases de los proyectos renovables.
RENMADE ALMACENAMIENTO	La compañía asistió a Renmade Almacenamiento 2025, evento de referencia del sector BESS en España. Durante el encuentro, compartió visión y novedades sobre almacenamiento energético con otros profesionales del sector. Su participación reforzó su capacidad para ofrecer soluciones actualizadas a sus clientes.
SALÓN DEL GAS RENOVABLE	La compañía asistió al Salón del Gas Renovable 2025, uno de los encuentros de referencia para el biogás y el biometano en España. Durante el evento, se abordaron la evolución del sector, sus oportunidades y los retos de los proyectos de biometano.

SPAIN DC VERTIV

La compañía estuvo presente en un encuentro del ecosistema de centros de datos impulsado por *SpainDC*.

**V CONGRESO
ANNUAL SPAIN DC
2025**

La compañía asistió al V Congreso Anual de SpainDC. El encuentro abordó retos y oportunidades del sector de los centros de datos.

04

Sistema integrado de gestión

4.1. Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y Seguridad de la Información

La Dirección del Grupo define su política sustentada en una línea de actuación basada en la excelencia, la sostenibilidad, la seguridad, la responsabilidad social, la protección de la información y la mejora continua en todos los aspectos vinculados con la calidad, medioambiente, seguridad industrial, prevención, seguridad de la información y responsabilidad social, en coherencia con los requisitos de las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 27001, así como en la correcta asignación de responsabilidades de los miembros de la organización y en la consecución de los siguientes objetivos estratégicos (**Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y Seguridad de la Información**):

- Satisfacer siempre las necesidades y expectativas del cliente y de otros interesados.
- Asegurar la participación de todo el personal en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) impulsando una cultura corporativa participativa y la comunicación entre todos los departamentos de la organización.
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios asociados con la actividad, incluyendo los relacionados con la seguridad industrial de los equipos e instalaciones, así como otros requisitos que la organización pudiera suscribir con clientes u otras partes interesadas.
- Asegurar el cumplimiento de objetivos y metas propuestos por la organización, mediante la revisión continua de riesgos, oportunidades y desempeño.
- Realizar un seguimiento permanente a la satisfacción de los clientes y demás partes.
- Dotar a la empresa de los recursos humanos, tecnológicos y financieros para asegurar la calidad y fiabilidad de nuestros productos y servicios a costes competitivos, así como un desempeño excelente.
- Llevar a cabo la realización de los trabajos con el menor impacto ambiental posible y con el menor riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, integrando criterios de economía circular y sostenibilidad en todas las fases de los proyectos y contribuyendo activamente a la mitigación del cambio climático mediante la promoción de energías limpias.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores, promoviendo una cultura preventiva sólida para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
- Proteger los activos de información frente a amenazas internas o externas, accidentales o deliberadas, salvaguardando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información durante todo su ciclo de vida.
- Integrar en la gestión principios éticos, de transparencia, integridad y honestidad, y de responsabilidad social con todas las partes interesadas (internas y externas).
- Cumplir las Leyes contra el blanqueo del dinero, así como el cumplimiento de cualquier Ley Anticorrupción y contra el fraude y los sobornos en el ámbito del trabajo.
- No se admite la aceptación de regalos u obsequios de proveedores, subcontratas, clientes u otras partes interesadas.
- Enerland aboga por el no consumo de drogas y alcohol, quedando totalmente prohibido desarrollar tareas laborales bajo los efectos del alcohol o drogas. Enerland posee una política específica al respecto.
- Promover y llevar a cabo una gestión basada en principios de igualdad de oportunidades, diversidad, entre géneros y de no discriminación por motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, lengua, ideología, religión o creencia, sindicación, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, filiación o apariencia personal.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos mencionados, el Grupo ha establecido un sistema que contempla la realización de auditorías internas, la celebración de reuniones en torno a la evolución del Sistema Integrado de Gestión y de los objetivos establecidos y el seguimiento permanente a la satisfacción de las partes interesadas, asegurándose con ello la eficacia del Sistema Integrado de Gestión establecido.

4.2. Certificaciones ISO

Como se comenta en las líneas de arriba, el Grupo está comprometido con la calidad, que se toma un principio clave a lo largo de todas las actividades que forman su cadena de valor. Prueba de ello es la obtención de hasta cuatro certificaciones ISO por el cumplimiento de las respectivas normativas de aplicación, que revisado en sendos procesos de auditoría.

A continuación, se describen las normativas cumplidas por el Grupo que han permitido el reconocimiento de aquellas certificaciones y ha otorgado al grupo los sellos de calidad (ver *Imagen 4.1.*), siendo auditados a tal efecto por una entidad reconocido prestigio internacional, como es TÜV Rheinland.

Imagen 4.1. Logo de reconocimiento de certificaciones de calidad por un auditor independiente.



ISO 14001:2015

Gestión medioambiental

Norma internacionalmente reconocida para los sistemas de **gestión medioambiental (SGMA)**. Proporciona un marco para que las organizaciones diseñen e implanten un SGMA y mejoren continuamente su comportamiento medioambiental. Al adherirse a esta norma, las organizaciones pueden garantizar que están tomando medidas proactivas para minimizar su huella medioambiental, cumplir los requisitos legales pertinentes y alcanzar sus objetivos medioambientales. El marco abarca diversos aspectos, desde el uso de recursos y la gestión de residuos hasta el seguimiento del comportamiento medioambiental y la implicación de las partes interesadas en los compromisos medioambientales.

ISO 45001:2018

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de **gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST)**. Proporciona un marco para que las organizaciones gestionen los riesgos y mejoren el rendimiento de la SST. Establece criterios para implementar una política y unos objetivos de SST, así como para la planificación, la implantación, el cumplimiento de los objetivos operativos, la auditoría y la revisión. El compromiso del liderazgo, participación de los trabajadores, identificación de peligros y evaluación de riesgos, cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, planificación de la respuesta a emergencias, investigación de incidentes y mejora continua son algunos de los elementos clave. Esta norma aplica el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar para gestionar sistemáticamente los riesgos para la salud y la seguridad.

ISO 9001:2015

Gestión de la calidad

Norma mundialmente reconocida para la **gestión de la calidad**. Ayuda a organizaciones de todos los tamaños y sectores a mejorar su rendimiento, satisfacer las expectativas de los clientes y demostrar su compromiso con la calidad. Sus requisitos definen cómo establecer, implantar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad (**SGC**). Al implantar esta norma, la organización ha puesto en marcha procesos eficaces y ha formado a su personal para ofrecer productos o servicios impecables una y otra vez.

ISO 27001:2022**Seguridad de la información**

Norma internacional que proporciona un marco de trabajo para los sistemas de gestión de **seguridad de la información (SGSI)**. Esta norma especifica los requisitos para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua un SGSI. Tiene 11 nuevos controles de seguridad que atienden las necesidades de protección para las tendencias y nuevos enfoques de ciberseguridad. Tiene como objetivo proporcionar confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como cumplimiento legal.

4.3. Acciones de mejora

Durante el año 2025, se han incorporado en Enerland una serie de acciones de mejora en relación con el Sistema Integrado de Gestión, encajadas en la planificación de las actividades del sistema, encaminadas hacia la mejora de la gestión en los ámbitos de medioambiente, sostenibilidad y calidad. Las acciones de mejora han sido:

Área	Acciones de mejora implementadas
Sistema de gestión	- Revisión sistemática de indicadores según procedimiento y área de negocio - Modificación de la sistemática y procedimiento de registro de las no-conformidades y reclamaciones de cliente - Inclusión de las cláusulas de "buenas prácticas medioambientales y de seguridad y salud" en el booking de vehículos
Desarrollo de nuevos procedimientos en las áreas de Monticell y Operación & Mantenimiento	Mejorar definición de acciones y metas asociadas a objetivos
Generación y publicación de políticas	- Código de ética y conducta de proveedores - Política de reserva de viajes
Revisión y publicación de nuevos procedimientos	- Revisión de procedimientos de construcción y formatos de registro asociados - Revisión del procedimiento del Plan de Calidad y formatos de registro asociados

Al cierre del año 2025, ha concluido la implantación de algunas de las acciones de mejoras descritas, mientras que de otras todavía Enerland se encuentra en fase de implementación.

05

Medioambiente

5.1. Compromisos medioambientales

Enerland Group reconoce, como parte integrante de sus políticas de responsabilidad social, la **protección del medioambiente**. En este sentido, está comprometido activamente con iniciativas para promover la responsabilidad ambiental y alentar tanto el desarrollo como la difusión de tecnologías respetuosas. Asimismo, el Grupo se compromete a mantener el equilibrio de los sistemas naturales evitando emisiones, vertidos o depósitos de residuos que puedan causar daños en la calidad del aire, suelo o aguas o a los animales y plantas del entorno.

Este compromiso ambiental es una responsabilidad compartida por todos los grupos de interés. Algunos de los actos del Grupo que reflejan tal implicación son los que siguen.

- Se da preferencia al uso de materias primas renovables y al desarrollo de envases ecológicos para disminuir el impacto ambiental.
- Se evalúa continuamente cómo impacta en el medioambiente el comportamiento del Grupo en todos los puntos de la cadena de valor. De esta forma, es más sencillo ponderar cada situación y tomar la decisión adecuada para evitar impactos medioambientales; por ejemplo, evitando los viajes innecesarios, calculando la huella de carbono y ahorrando en el consumo de agua y de energía.
- Se trata de evitar la generación de residuos. Cuando tal generación es inevitable, el Grupo vela por que los materiales residuales se reciclen o se desechen de manera responsable.
- Se toman todas las medidas necesarias para evitar y detener las violaciones de la política medioambiental establecida por el Grupo.
- Las partes implicadas en cada actividad se encargan de avisar inmediatamente de cualquier derrame o emisión poco usual en el aire o en el agua.
- Se trata de utilizar, dentro de las posibilidades técnicas y de mercado, tecnologías limpias que garanticen la conservación del ecosistema y, a la vez, de abstenerse de utilizar indebidamente productos, procesos y tecnologías que de manera comprobada lesionen el medioambiente. La plantilla del Grupo realiza las acciones necesarias para asegurarse de que en sus instalaciones: se evalúen de forma anticipada los cambios significativos en procesos para prevenir cambios adversos en el medioambiente; estén implementados procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias; las emisiones al aire, las descargas y el manejo y confinamiento de desperdicios sólidos no causen un impacto ambiental inaceptable; y se usen eficientemente las fuentes de energía y de que su consumo sea monitoreado.

Adicionalmente, con un claro objetivo de mejora continua, el Grupo forma parte de la campaña Comunidad **#PorElClima**, mediante la cual se compromete a poner en marcha acciones ambiciosas dirigidas a frenar la emergencia climática y la reducción de las emisiones de CO₂, con el propósito de contribuir así a la descarbonización de la economía y al cumplimiento del Acuerdo de París.

Se debe mencionar que el Grupo no ha recibido ninguna multa o sanción medioambiental durante el periodo que abarca esta memoria.

Una de dichas acciones es el cálculo de la huella de carbono, lo cual permite lograr dos objetivos: (i) reducir los costes que supone el consumo de energía para el desempeño de la actividad (iluminación, climatización y transporte); y (ii) contribuir a la reducción de las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) y a una mayor concienciación medioambiental mediante el desarrollo de estrategias de reducción de emisiones, el diseño de planes de formación para el personal y la optimización de las instalaciones.

Finalmente, entre la implicación del Grupo por implementar medidas de mejora para que nuestra huella de carbono sea poco a poco menos notoria destaca, como objetivo principal corporativo, fomentar el **uso de energías renovables** como fuente principal de energía.

En este sentido, el Grupo decide predicar con el ejemplo con baterías y una instalación fotovoltaica propia para el autoconsumo de sus oficinas de Zaragoza, generando de esta manera un 40,3% de la electricidad de forma renovable, evitando así parte de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de años previos a la instalación (ver *Gráfico 5.1*). De otro lado, el uso de combustibles fósiles por parte del Grupo se reduce en el ámbito de transporte con la incorporación de vehículos híbridos y eléctricos a la flota, propios y en alquiler (ver *Tabla 5.2*); para ello, el Grupo dispone de sus propios puntos de carga para vehículos en las oficinas, alimentados en parte con la energía generada por la mencionada instalación fotovoltaica.

Gráfico 5.1. Origen de la electricidad consumida en la oficina central de Zaragoza.

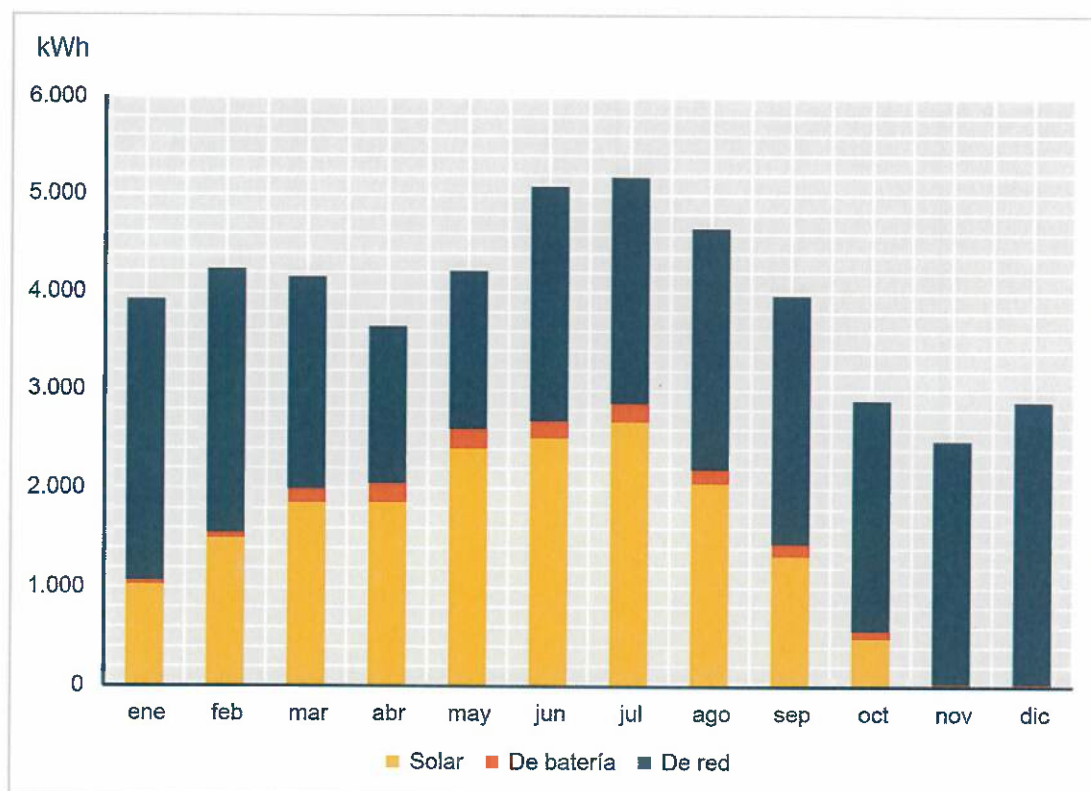


Tabla 5.2. Flota media de vehículos de Enerland Group en 2025.

País	N.º de vehículos total	N.º de vehículos híbridos	N.º de vehículos eléctricos
España	62	4	1
Italia	4	0	4
Portugal	7	0	0
Polonia	7	0	0
Colombia	9	0	0
El Salvador	15	0	0
Guatemala	12	0	0
Total	116	4	5

Dentro de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), certificado conforme a la norma ISO 14001:2015, Enerland Group cuenta con un procedimiento formalizado para la identificación y valoración de los aspectos ambientales derivados de sus actividades, productos y servicios (procedimiento P.61.02 «Aspectos ambientales»). Se entiende por aspecto ambiental todo elemento de las actividades, productos o servicios del Grupo que puede interactuar con el medio ambiente, y por impacto ambiental cualquier cambio en el entorno —adverso o beneficioso— resultante de dichos aspectos.

La identificación de los aspectos corresponde al responsable del SIG, que los recoge, junto con sus impactos asociados, en el registro I.61.02.01 «Listado de aspectos ambientales». Este registro se elabora con un enfoque de ciclo de vida y contempla tanto la actividad de oficinas como la desarrollada en obra. Al determinar los aspectos se tienen en cuenta expresamente: (i) los cambios y los desarrollos nuevos o planificados, así como las actividades, productos o servicios nuevos o modificados; (ii) las condiciones anormales y las situaciones de emergencia razonablemente previsibles; y (iii) el ciclo de vida, en la medida en que se dispone de información.

Cada aspecto se clasifica en el registro I.61.02.01 según la situación operativa en la que se manifiesta, distinguiendo entre condiciones normales (CN) —operación rutinaria y planificada de las actividades— y situaciones de emergencia (SE) —sucesos accidentales razonablemente previsibles con potencial afección ambiental, como derrames, fugas o vertidos accidentales—. Esta distinción permite valorar y gestionar de forma diferenciada los aspectos habituales de la operación y aquellos ligados a contingencias.

La valoración de cada aspecto se realiza de forma objetiva, conforme al procedimiento P.61.02, mediante tres factores: la frecuencia con que se presenta (F), el grado de control que la organización ejerce sobre él (C) y la gravedad del impacto que puede ocasionar (G), cada uno puntuado en una escala de 1 a 10. El producto de estos factores determina el índice de significancia ($S = F \times C \times G$). Se consideran aspectos ambientales significativos aquellos cuyo índice supera el valor de 125; sobre ellos el responsable del SIG prioriza las actuaciones de minimización o eliminación, que pueden incorporarse como objetivos ambientales. En la valoración de la gravedad se atiende a la cantidad y a la naturaleza del impacto (por ejemplo, el volumen y la peligrosidad de un eventual vertido).

En condiciones normales, el responsable del SIG evalúa los aspectos ambientales con periodicidad anual. Esta periodicidad puede adelantarse ante situaciones de emergencia, condiciones anormales de funcionamiento o cuando se producen cambios en las actividades, instalaciones o procesos que puedan generar nuevos aspectos o modificar sus impactos. El listado de aspectos identificados se mantiene accesible a toda la organización y, cuando así lo solicitan las partes interesadas, se comunica externamente a través del responsable del SIG.

Respecto de las situaciones de emergencia, el Grupo dispone del procedimiento P.82.02 «Preparación y respuesta ante emergencias», que establece la sistemática de actuación ante cualquier situación anormal susceptible de ocasionar impactos significativos sobre el medio ambiente. Las pautas de respuesta se concretan en instrucciones técnicas específicas —como la IT.206 «Accidente de vehículo»—, que se mantienen disponibles en los lugares de trabajo para asegurar una respuesta eficaz; asimismo, las partes implicadas en cada actividad tienen la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier derrame o emisión poco usual al aire o al agua. Con carácter anual, el procedimiento P.82.02 contempla que el responsable del SIG, el responsable de IT y la Gerencia planifiquen simulacros de emergencia —que pueden incluir emergencias ambientales— para verificar la eficacia de las medidas, dejando constancia de su planificación y de sus resultados en el formato I.82.02.01 «Planificación y control de simulacros». Tras cualquier accidente o emergencia se revisan el plan y los procedimientos de respuesta y se registra la correspondiente no conformidad (impreso I.10.01.01).

Como resultado de esta sistemática, los aspectos ambientales significativos identificados orientan la definición de objetivos y controles operacionales del Grupo y se corresponden con las materias desarrolladas en los siguientes apartados de este capítulo (emisiones y huella de carbono, generación de residuos, consumos de agua y energía y protección de la biodiversidad).

Los aspectos ambientales significativos identificados se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 5.1.1. Aspectos ambientales significativos en oficinas y obras:

OFICINAS						
ACTIVIDAD	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	SIGNIFICANCIA			VALOR
			Frecuencia	Control	Gravedad	
Utilización de automóvil empresa	Emisión de gases	Emisiones atmosféricas	10	6	4	240
	Consumo de combustible	Consumo de recurso limitado	10	4	4	160
Mantenimiento del vehículo (aspecto indirecto)	Cambio de aceite	Generación de residuo peligroso	6	4	6	144
	Cambio de filtro aceite/ gasoil	Generación de residuo peligroso	6	4	6	144
Uso de vehículos para transporte (Estimación de aspectos ambientales indirectos generados por nuestros proveedores de servicios de transporte)	Uso de combustible	Consumo recursos limitados	10	4	4	160
Mantenimiento de vehículos para desplazamiento de personal al puesto de trabajo	Generación de aceite usado	Residuo para gestión RP	6	4	6	144
	Generación de filtros usados	Residuo para gestión RP	4	6	6	144

OBRAS (CONSTRUCCIÓN/FUNCIONAMIENTO/DESMANTELAMIENTO)						
ACTIVIDAD	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	SIGNIFICANCIA			VALOR
			Frecuencia	Control	Gravedad	
Utilización de vehículos/maquinaria en obra	Generación de ruidos y vibraciones	Contaminación acústica	10	6	2	120
	Emisión de gases	Emisiones atmosféricas	10	6	4	240
	Consumo de combustible	Consumo de recurso limitado	10	4	4	160
Mantenimiento del vehículo (aspecto indirecto)	Cambio de aceite, filtro, etc.	Generación de residuo peligroso	6	4	6	144
Uso de vehículos para transporte (Estimación de aspectos ambientales indirectos generados por nuestros proveedores de servicios de transporte)	Uso de combustible	Consumo recursos limitados	10	4	4	160

Durante el ejercicio 2025, el Grupo no ha recibido ninguna multa ni sanción en materia medioambiental.

5.2. Cuestiones relativas a la contaminación

5.2.1. Huella de carbono

La huella de carbono consiste en una triple herramienta: (1) de medición, pues permite cuantificar las emisiones de GEI, medidas en CO₂ equivalente, que son liberadas a la atmósfera como consecuencia de la actividad; (2) de gestión, porque permite identificar las fuentes de emisión, determinar aquellas que sean de mayor intensidad, diseñar objetivos y políticas de reducción de emisiones más efectivos; y (3) de sostenibilidad, pues abarca las emisiones asociadas a la cadena de valor completa de la organización, permitiendo incorporar el «componente circular» a la toma de decisiones.

Los beneficios que el cálculo de la huella de carbono ofrece a la empresa son que contribuye a la lucha por el cambio climático y las reducciones de emisiones de GEI, que aumenta la competitividad de la organización en el mercado, que proyecta una imagen positiva de responsabilidad corporativa y que contribuye al ahorro de costes energéticos por la mejora de la eficiencia energética. La base metodológica para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero que se derivan de las actividades de la empresa es siempre la misma, y consiste en la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Huella de carbono} = \text{Dato de actividad} \cdot \text{Factor de emisión}^3$$

La unidad utilizada para exponer los resultados es la t CO₂e (tonelada de CO₂ equivalente), unidad universal de medida que indica el potencial de calentamiento global (PCG) de cada uno de los gases de efecto invernadero, expresado en términos del PCG de una unidad de dióxido de carbono. Se utiliza para medir el impacto sobre el cambio climático de la liberación de diferentes gases de efecto invernadero a través de la misma unidad.

El cálculo se ha completado en seis fases: selección de metodología, definición del alcance, recopilación de datos, proceso de cálculo, elaboración del informe y plan de acción. Los datos se han calculado para el ejercicio 2025 para las sociedades españolas del Grupo, según las instrucciones del Ministerio para Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

El alcance de este cálculo es 1+2. El alcance 1 (directo) incluye las combustiones fósiles, los vehículos propiedad de la empresa y la recarga o fuga de gases refrigerantes. El alcance 2 (indirecto) incluye la electricidad adquirida para uso propio.

Al plan de acción sucederá la certificación o registro de la huella de carbono a lo largo del ejercicio 2026, mediante la inscripción en la plataforma del MITECO.

El desglose de emisiones según fuentes emisoras es como sigue:

Alcance	Fuente emisora	Emisiones alcance 1 + 2			
		Parciales		Totales	
		t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%
1	Vehículos	361,09	98,35	367,15	98,11
	Climatización / Refrigeración	6,06	1,65		
2	Electricidad	7,06	100,0	7,06	1,89
TOTALES		374,21 t CO₂ e			

En total, la huella de carbono de las sociedades españolas del Grupo es de **374,21 t CO₂ e** en 2025. La ratio por empleado se sitúa en **2,35 t CO₂ e** (3,08 t CO₂ e en 2024).

Las emisiones más destacadas son las directas, siendo el 98,4 % atribuibles a emisiones de vehículos de la empresa y un 1,7 % a las fugas de equipos de climatización y refrigeración. El consumo eléctrico (alcance 2) genera emisiones indirectas, las cuales representan el 1,9 % de las emisiones de la empresa. Estos resultados reflejan que las emisiones de mayor margen de reducción son las directas y, en concreto, las debidas al uso de vehículos de combustión interna.

En aras de contribuir a la mejora de los datos anteriores, se han elaborado las siguientes propuestas de mejora:

- Contratar energía externa procedente de fuentes con mayor porcentaje de renovables.
- Sustituir los vehículos de combustión interna por modelos eléctricos o híbridos; cuando no fuera posible, modelos con menor emisión.

³ Siendo:

- **Dato de actividad:** parámetro que define el grado de actividad (por ejemplo, litros de combustible).
- **Factor de emisión:** supone la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos por cada unidad del parámetro «dato de actividad» (por ejemplo, 2,25 kg CO₂e / l).

- Aumentar nuestro autoconsumo eléctrico con la incorporación de más placas fotovoltaicas, aumentando el porcentaje de energía procedente de fuentes renovables propias.

5.2.2. Gestión de residuos

En Enerland Group, la gestión de los residuos generados en obra se describe en los **Planes de Gestión de Residuos (PGR)** del Grupo, en los cuales se recogen los requisitos específicos del proyecto (Autorizaciones ambientales como DIA y AAU, Planes de Vigilancia Ambiental, etc.), de acuerdo con la normativa vigente. Además, es imperante en la política del Grupo evitar abandonar, verter o eliminar de forma incontrolada cualquier tipo de residuo (peligrosos y no peligrosos), pues además está prohibido y sancionado por ley.

Adicionalmente, el Grupo apoya el desarrollo de una **economía circular** e indica que la mejor manera para gestionar los residuos es evitar generarlos en manera de lo posible. Pero de no ser posible, se promueve la reducción, reutilización y reciclaje de los materiales.

La segregación en la obra de los residuos se realiza en función de los tipos establecidos en el correspondiente PGR. Con carácter general, se clasifican siguiendo las categorías que se muestran en la *Tabla 5.3*. El volumen total de residuos generados por el Grupo en sus actividades durante el periodo temporal al que se refiere esta memoria aparece reflejado en la *Tabla 5.4*.

Tabla 5.3. Clasificación de los residuos generados en obra.

RESIDUOS NO PELIGROSOS (RNP)	RESIDUOS PELIGROSOS (RP)	RESIDUOS ESPECIALES (RE)
■ Hormigón, escombros y tierras sobrantes (debidamente tratados, podrán usarse en obra para relleno u otros fines). ■ Madera: restos no reutilizables de maderas, pallets, etc. ■ Restos biodegradables, procedentes de desbroces, podas, etc. Con la autorización correspondiente, podrán triturarse y esparcirse por el terreno. ■ Plásticos, procedentes de envases, tubos de conducción o cableado, bridas, flejes, embalajes, etc. ■ Cartón, en su mayoría procedente de embalajes. ■ Metales, diferenciando entre hierro y acero y metales no ferrosos (cables de cobre, latón, aluminio, etc.). ■ Lodos de fosas sépticas y aguas residuales de baños químicos. Mezclas de residuos municipales: restos de comida de personal en obra y residuos de oficina.	■ Aceites, como son los aceites minerales no clorados de motor (empleados en los transformadores de las subestaciones). ■ Envases contaminados procedentes de la aplicación de productos químicos en elementos de la instalación (p. e. pintura de hincas). ■ Absorbentes y trapos contaminados empleados en la limpieza y retirada de vertidos accidentales y/o en la aplicación de productos químicos. ■ Gases en recipientes a presión procedentes de la aplicación de productos químicos y pinturas (aerosoles). ■ Tierras y piedras contaminadas que se producen por vertidos accidentales de sustancias al terreno, fundamentalmente hidrocarburos. ■ Aguas aceitosas que se originan en puntos como bandejas o cubetos de retención de depósitos de combustible y grupos electrógenos.	■ RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos), que pueden proceder de paneles fotovoltaicos desechados, inversores, seguidores, centros de control y otros equipos eléctricos y electrónicos presentes. ■ Pilas y baterías, que pueden generarse en cualquier tipo de instalación y, en particular, en instalaciones de almacenamiento de energía mediante baterías. ■ Amianto que puede generarse cuando para la construcción de la instalación haya que demoler estructuras existentes que contienen este material.

Tabla 5.4. Volumen (en toneladas) de residuos generados en Enerland Group por país.

Pais	Residuos No Peligrosos	Residuos Peligrosos	Residuos especiales	Residuos (t) / MW instalados
España	427,80	0,74	0,00	3,58
Italia	2,66	0,00	0,00	4,44
Portugal	138,99	0,00	0,00	6,73
Polonia	36,91	0,00	4,32	2,47
Colombia	5,67	2,62	0,00	0,22
El Salvador	0,00	0,00	0,00	-
Guatemala	130,58	0,25	0,00	4,32
	742,62	3,61	4,32	3,33

En la tarea de ofrecer un dato comparable, se ha calculado, además, el volumen de residuos generados (en toneladas) por megavatio (MW) instalado.

5.2.3. Consumos

En las oficinas del Grupo se produce un importante consumo de agua (en la cocina y en el cuarto de baño), por lo que la utilización de sistemas ahorradores de agua no sólo reduce dicho consumo, sino que sirve de ejemplo a las personas que trabajan y que visitan las instalaciones. Igualmente, son importantes y han de controlarse los consumos de combustibles y de electricidad, los cuales también suponen un gasto considerable dentro del grupo. En la *Tabla 5.5* se muestra la relación de consumos durante 2025 del Grupo.

Tabla 5.5. Cálculo de consumos de agua, electricidad y combustibles en las oficinas de Enerland Group durante 2025.

Oficina	Consumo de agua	Consumo de electricidad	Consumo de combustible	
			Diésel	Gasolina
España	113 m ³	47.358 kWh	71.325 L	44.433 L
Italia	25m ³	3.327 kWh	-	-
Portugal	653 m ³	-	82.278 L	-
Polonia	-	-	1.941 L	19.395 L
Colombia	64 m ³	-	1.540 L	3.244 L
El Salvador	19 m ³	6.846 kWh	12.289 L	13.622 L
Guatemala	462 m ³	2.833 kWh	7.737 L	21.128 L

En relación con los consumos de tóneres y cartuchos de tinta para el periodo 2025, en las sociedades españolas se han consumido 16 tóneres para las impresoras láser de oficinas y 4 cartuchos de tinta para las impresoras de obra.

Enerland ha implantado, entre otras, las siguientes medidas para favorecer una instalación ambientalmente responsable y limitar el consumo de agua en oficinas:

- Colocación de temporizadores o detectores de presencia para grifos. Se estima que esta medida supone ahorros de entre el 20 y el 40% en el consumo de agua.
- Instalación de difusores, limitadores de presión o aireadores, para limitar los consumos a caudales inferiores a 8 L/m en grifos y a 10 L/m en duchas. Se estima que esta medida supone un ahorro de entre el 30 y 70% en el consumo de agua.
- Instalación de cisternas de doble descarga o de interrupción de descarga, en todo caso con limitador del volumen de descarga como máximo de 6L. Se estima que esta medida supone un ahorro de hasta un 40% en el consumo de agua.
- Utilización de sistemas de detección de fugas en las cañerías enterradas u ocultas.

Adicionalmente, **en obra**, es necesario el registro de los consumos tanto del agua como de combustible. En el primer caso, se incluye el gasto asociado al riego de viales por ser la actividad que generalmente presenta el mayor volumen de consumo. En el caso del combustible, se controla y documenta especificando su tipo (gasóleo A, gasóleo B o gasolina).

5.3. Biodiversidad

Con lo que respecta a la biodiversidad, el Grupo es consciente del potencial impacto de sus actividades en este ámbito y, en consecuencia, afirma su compromiso para asegurar su protección a través de una serie de medidas.

Así, antes del comienzo de las obras y para asegurar la protección de los elementos sensibles que las rodean (ver *Tabla 5.6*), se siguen las instrucciones de los especialistas que participen en ellas (arqueólogos, responsables ambientales, agentes forestales o ambientales y supervisores). Durante el desarrollo de las obras, las balizas son protegidas y sustituidas en el momento en que se deterioran. Además, se deben cumplir una serie de requisitos (ver *Tabla 5.6*).

Tabla 5.6. Elementos sensibles del entorno y requisitos del vallado perimetral en obras.

ELEMENTOS SENSIBLES DEL ENTORNO	▪ Vegetación protegida. ▪ Nidos de especies protegidas, majanos, refugios de fauna silvestre. ▪ Hábitats considerados de interés comunitario o prioritario, así como lugares de interés comunitario (LICs). ▪ Yacimientos arqueológicos, vías pecuarias y demás patrimonio cultural. ▪ Áreas geológicas protegidas. ▪ Cauces, embalses y demás tipos de aguas superficiales.
REQUISITOS DEL VALLADO PERIMETRAL Y OTROS	▪ La obra debe estar en el espacio más ajustado posible y el vallado es obligatorio. ▪ Malla cinegética para asegurar el paso de fauna. ▪ No puede tener elementos cortantes ni alambrada. ▪ Placas de señalización para evitar la colisión de aves. ▪ Obligación de instalar el vallado siguiendo los requisitos establecidos en la documentación ambiental aplicable (Declaración de Impacto Ambiental-DIA, Plan de Vigilancia Ambiental-PVA, etc.).
OTROS REQUISITOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA VEGETACIÓN Y LA FAUNA	▪ Los accesos a las obras deben estar establecidos y los trabajadores deben circular por los viales indicados. ▪ Verificación de la necesidad de contar con agentes forestales o ambientales que aseguren las correctas podas o talas de la vegetación existente en el espacio de obra. ▪ Controlar que tanto las operaciones de tala como de poda se realizan de manera adecuada y se aplica cicatrizante sobre la vegetación para evitar la propagación de enfermedades o plagas. ▪ Balizar el contorno de los árboles a una distancia del tronco similar a la del diámetro que formen sus copas con el fin de evitar generar daños en raíces o ramas. ▪ Respetar las directrices de cada Administración sobre la realización de actividades en época sensible para las especies de fauna protegida. ▪ Evaluar si existen nidos, prestando especial atención durante las actividades de poda, tala o desbroce, y durante el transcurso de la obra se debe verificar de forma periódica la eventual aparición de nuevos nidos.

5.4. I+D+I

La necesidad de reducir las emisiones de carbono derivadas de las actividades económicas de cara al futuro con el objetivo de alcanzar a ser la primera economía neutral en emisiones para 2050, obliga a la búsqueda de nuevas alternativas más sostenibles en todos los sectores productivos de la economía. Un sector con gran potencial para la descarbonización es el de la producción de energía, gracias al reemplazo de combustibles fósiles por energías renovables como la energía fotovoltaica. Sector en el que el Grupo Enerland tiene gran experiencia y bagaje en un contexto de liderazgo nacional e internacional.

Esta transición energética ha suscitado un aumento en la instalación de sistemas fotovoltaicos a nivel mundial, lo que a su vez conlleva, en los próximos años, un aumento en la generación de residuos fotovoltaicos asociados. Por ello, resulta imprescindible buscar una solución desarrollando estrategias efectivas para la gestión de los residuos fotovoltaicos generados promoviendo una economía más circular y una optimización en el uso de los materiales críticos presentes en los módulos. Los procesos actuales de reciclado de los módulos fotovoltaicos, pese a obtener altos porcentajes de recuperación, presentan limitaciones a la hora de recuperar el material crítico presente en los módulos, permitiendo únicamente recuperar materiales de baja pureza y, por ende, de poco valor. Estos módulos albergan muchos tipos de material crítico de alto interés, por lo que es necesario desarrollar estrategias y soluciones tecnológicas para optimizar su recuperación.

Producto de este contexto nace el **proyecto SOLARSENS** con el objetivo principal de aportar una solución que ayude a circularizar la cadena de valor de un bien clave para la transición energética futura como es la energía fotovoltaica y hacer más sostenible aun la producción de energía por medio de esta energía renovable. Para ello, el proyecto plantea el desarrollo de un sistema multisensor semiautomatizado (en formato pistola) que permita la detección y ubicación de los materiales críticos en los módulos fotovoltaicos, así como la búsqueda de las técnicas hidrometalúrgicas de extracción y purificación óptimas para estos materiales objetivo. Los datos obtenidos mediante el análisis de las diferentes tipologías modulares realizados con el multisensor se almacenarán en una base de datos desarrollada, con el propósito de diseñar un pasaporte digital de revalorización de módulos fotovoltaicos en el cual podrán implementarse las directrices para las mejores prácticas de reciclado posibles para cada tipo de módulo analizado, contribuyendo a una economía circular y aumentando las prácticas sostenibles en la gestión de recursos.

El consorcio está compuesto por cuatro entidades, ENERLAND, IREC, INM y LUREDERRA, todas con la experiencia y conocimientos necesarios para abordar los impactos y necesidades previstos en el Programa de Trabajo. El Centro Tecnológico Lurederra destaca por su experiencia en procesos hidrometalúrgicos sostenibles para la extracción de metales a partir de corrientes secundarias. La Fundación Instituto de Investigación de la Energía de Cataluña (IREC), referente en ensayos de análisis no invasivos y desarrollo de multisensores, lidera la investigación y fabricación de nuevos conceptos fotovoltaicos, abarcando materiales y dispositivos. Enerland aporta su capacidad para la instalación y procesamiento de módulos al final de su vida útil, mientras que Ingeniería Navarra Mecánica (INM) cuenta con amplia experiencia en el ensamblaje de líneas de tratamiento mecánico para la extracción de metales.

06

Cuestiones relativas al personal

6.1. Responsabilidad Social Laboral

En el complejo tejido empresarial contemporáneo, la rendición de cuentas y la transparencia adquieren dimensiones cada vez más cruciales. En este contexto, resulta indispensable capturar y comunicar las dimensiones de personal que definen la identidad corporativa más allá de las métricas financieras convencionales.

En Enerland Group se destaca el compromiso, no solo con la excelencia operativa, sino también con la responsabilidad social y el bienestar de las personas que trabajan ahí. A través de un análisis minucioso, en este apartado se revelarán las prácticas, políticas y resultados que delinean el impacto tangible de la organización en la vida de quienes la componen. En esta exploración, se busca no solo cumplir con los imperativos normativos, sino también fomentar una cultura de transparencia que inspire confianza y promueva una gestión empresarial sostenible.

6.2. Empleo. Distribución de los trabajadores

El Grupo cuenta con seis sociedades con trabajadores en territorio nacional y diversas filiales y sucursales en territorios de la Unión Europea (Italia, Portugal y Polonia) y en otros territorios internacionales (Colombia, El Salvador, México, Guatemala, Ecuador y República Dominicana).

En total, con fecha del 31 de diciembre de 2025 el Grupo contaba con 337 trabajadores en su plantilla. Los datos de plantilla media, incorporaciones y ceses pueden contemplarse en la *Tabla 6.1*. Los trabajadores del Grupo se encuentran distribuidos territorialmente de la manera que se indica en el *Gráfico 6.2*.

Tabla 6.1. Relación de número de empleados, incorporaciones y ceses por países durante 2025.

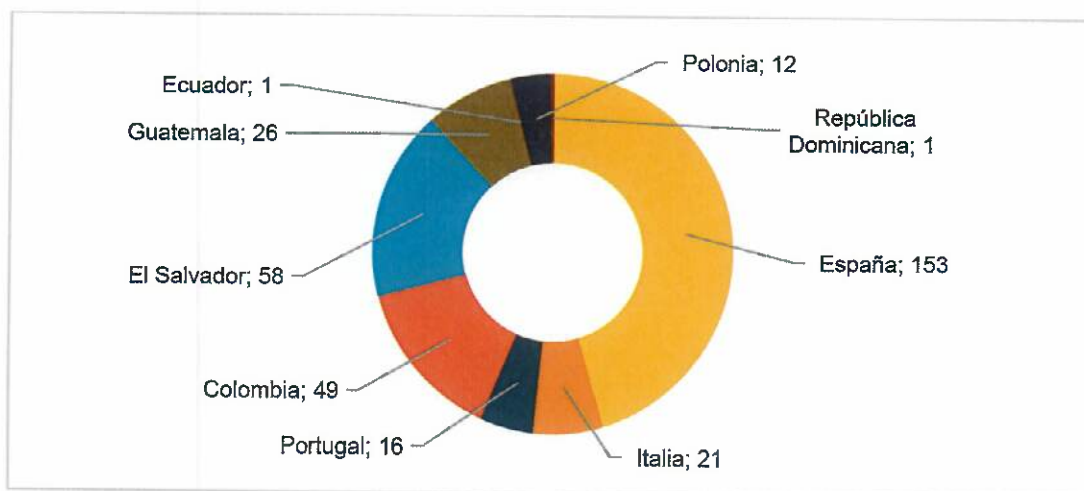
País	Plantilla 31.12.2025	Plantilla media 2025	Incorporaciones	Ceses	
				Voluntarios	Forzosos
España ⁽¹⁾	153	159	43	23	10
Italia	21	22	14	14	4
Portugal	16	19	7	7	3
Colombia	49	48	37	22	8
El Salvador	58	73	10	70	20
México	-	2	-	2	1
Guatemala	26	15	6	1	-
Ecuador ⁽²⁾	1	1	-	-	-
Polonia ⁽²⁾	12	13	3	1	1
República Dominicana	1	1	1	-	-
Total	337	352	121	140	47

(1) En España hay dos centros de trabajo: Zaragoza (140 trabajadores) y Madrid (13 trabajadores).

(2) Los trabajadores de Ecuador, Polonia y República Dominicana no se encuentran en régimen de asalariados, sino que se trata de trabajadores autónomos que prestan sus servicios al Grupo.

El detalle de las incorporaciones y ceses por sexo y edad y el detalle de los ceses por categoría profesional está disponible en el **Anexo I**.

Gráfico 6.2. Distribución por países de los trabajadores de Enerland Group a 31 de diciembre de 2025.



Atendiendo al último Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el Grupo apuesta firmemente por una contratación fija de los empleados, de hecho, ningún trabajador en España ha sido contratado **temporalmente** durante el presente ejercicio. En este sentido, la política de contratación de la entidad es clara, ofrecer unas condiciones favorables al trabajador, que le permitan desarrollar un plan de futuro en la empresa. La contratación temporal se valora en casos de exclusiva necesidad, acordes con la normativa vigente y con previo acuerdo del trabajador involucrado.

Respecto, a la contratación a **tiempo parcial**, en el Grupo hay varios trabajadores bajo esta modalidad de contratación, atendiendo a las circunstancias personales y con la intención de una mejora en la conciliación de la vida laboral (ver *Tabla 6.3*).

Tabla 6.3. Relación de trabajadores a tiempo parcial.

% jornada trabajada	N.º de trabajadores
45,0%	1
62,5%	1
75,0%	1
87,5%	4
100,0%	330
Total trabajadores	337

Por otro lado, a continuación, se muestran gráficos de distribución de los trabajadores del Grupo por diversas variables: sexo, rango de edad y categoría profesional.

Los datos siguientes hacen referencia a los trabajadores en plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2025.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Gráfico 6.4. Distribución de la plantilla por sexo.

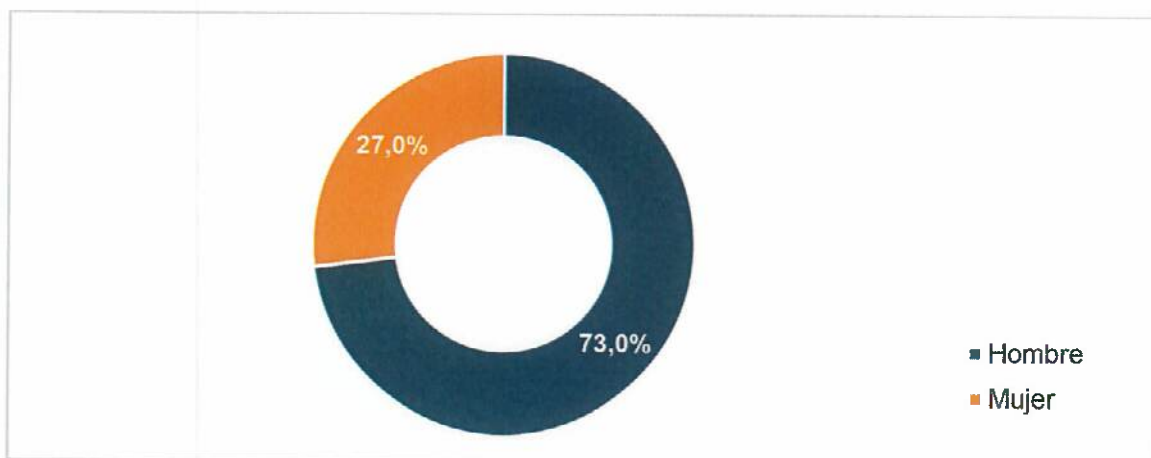
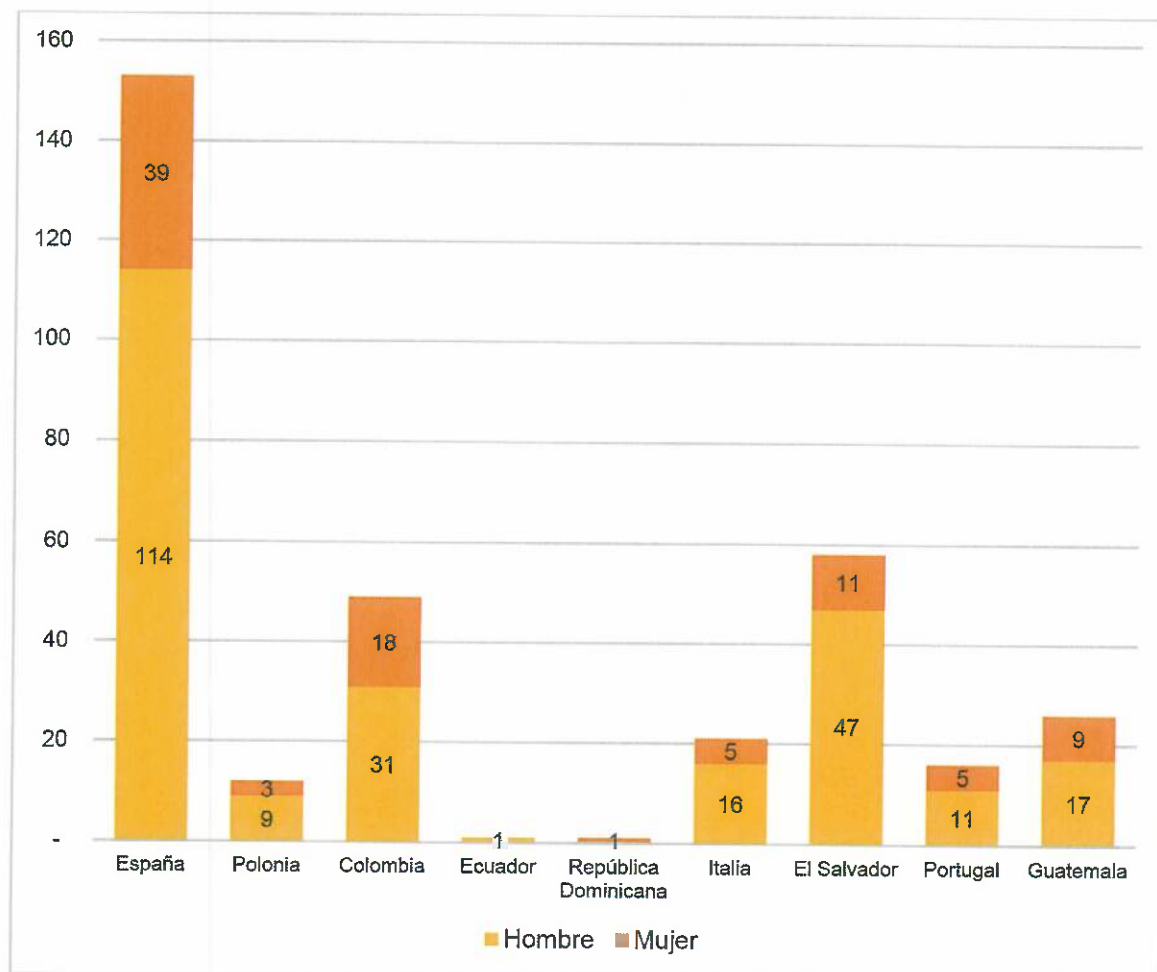
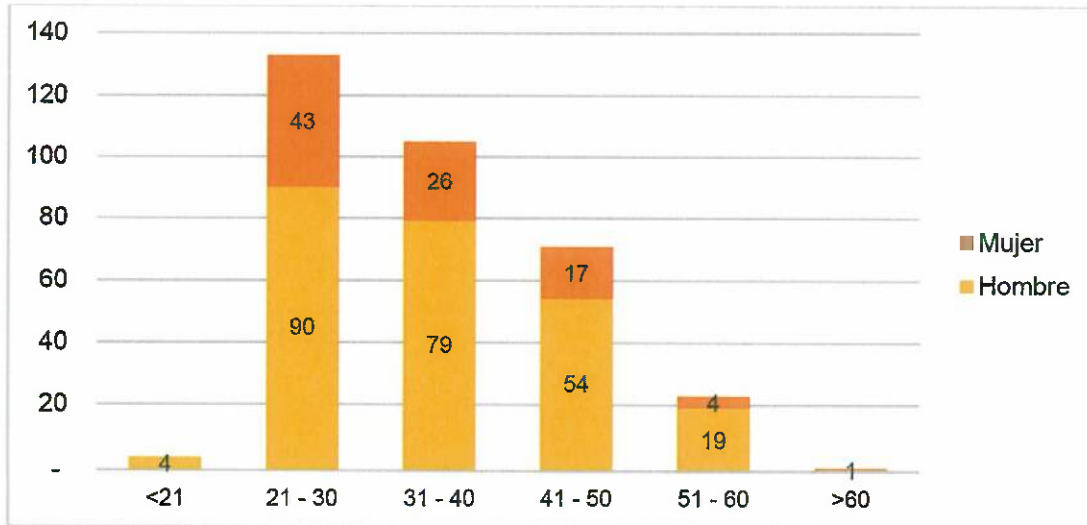


Gráfico 6.5. Distribución de la plantilla por sexo y país.



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Gráfico 6.6. Distribución de la plantilla por edad.



DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

En la siguiente tabla se ilustra las distintas categorías profesionales presentes en la compañía, el número de trabajadores correspondientes a cada uno, su porcentaje sobre el total y el porcentaje acumulado:

Gráfico 6.7. Distribución de la plantilla por categoría profesional.

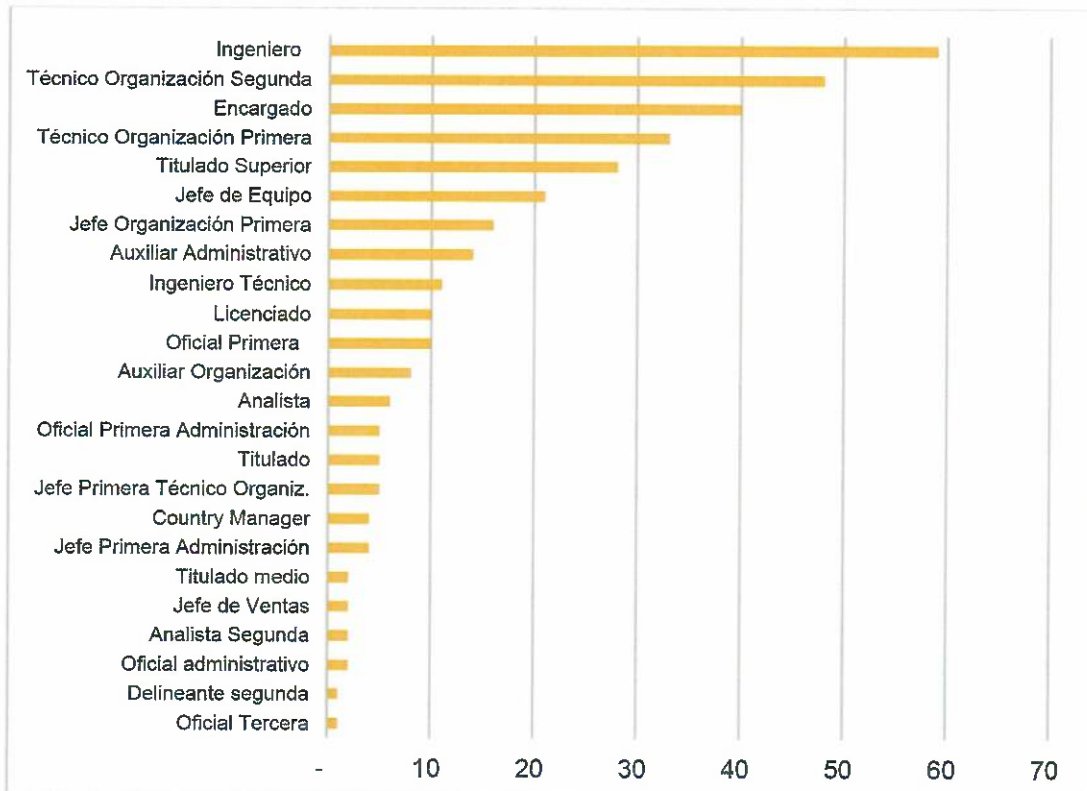


Tabla 6.8. Distribución de la plantilla por categoría profesional II.

Categoría	Hombre	Mujer	Total	%	% cum
Ingeniero	50	9	59	17,5%	17,5%
Técnico Organización Segunda	42	6	48	14,2%	31,8%
Encargado	25	15	40	11,9%	43,6%
Técnico Organización Primera	28	5	33	9,8%	53,4%
Titulado Superior	17	11	28	8,3%	61,7%
Jefe de Equipo	12	9	21	6,2%	68,0%
Jefe Organización Primera	16	-	16	4,7%	72,7%
Auxiliar Administrativo	1	13	14	4,2%	76,9%
Ingeniero Técnico	9	2	11	3,3%	80,1%
Oficial Primera	5	5	10	3,0%	83,1%
Licenciado	10	-	10	3,0%	86,1%
Auxiliar Organización	5	3	8	2,4%	88,4%
Analista	4	2	6	1,8%	90,2%
Jefe Primera Técnico Organiz.	4	1	5	1,5%	91,7%
Titulado	1	4	5	1,5%	93,2%
Oficial Primera Administración	5	-	5	1,5%	94,7%
Jefe Primera Administración	1	3	4	1,2%	95,8%
Country Manager	4	-	4	1,2%	97,0%
Jefe de Ventas	2	-	2	0,6%	98,2%
Analista Segunda	1	1	2	0,6%	98,8%
Titulado medio	-	2	2	0,6%	99,4%
Oficial administrativo	1	-	1	0,3%	99,7%
Delineante segunda	1	-	1	0,3%	100,0%
Oficial Tercera	50	9	59	17,5%	17,5%
Total	246	91	337	100,0%	

Tabla 6.9. Tabla de presencia en directivos jefes por sexos.

País	N.º de Directivos	N.º Directivos Mujeres	% Directivos Mujeres
España	7	1	14,29 %
Italia	1	-	-
Portugal	1	-	-
Colombia	1	-	-
El Salvador	1	-	-
México	-	-	-
Guatemala	-	-	-
Ecuador	-	-	-
Polonia	1	-	-
Total	12	1	8,33 %

* Durante el año 2025, el % de promoción de mujeres a puestos de responsabilidad (consejeros, directivos jefes, etc.) ha sido 0.

En este punto, conviene hacer referencia a la brecha salarial por categorías profesionales, calculada como:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\sum \bar{X} \text{Retribución hombres} - \sum \bar{X} \text{Retribución mujeres}}{\sum \bar{X} \text{Retribución hombres}}$$

La brecha salarial de las sociedades españolas que forman el Grupo se sitúa en 9,8 % en 2025 (9,2% en 2024). conviene apuntar que estos datos se sitúan por debajo del máximo legal estipulado en España (25 %).

En general, el sector de actividad al que pertenece el Grupo ha sido un sector históricamente masculinizado. Esto explica la mayor proporción de hombres en la plantilla del Grupo (73 % de hombres vs 27 % de mujeres). Dada esta condición, los casos de antigüedad (y, en relación, de salarios más elevados) son mayores en el caso de los hombres.

Adicionalmente, los cargos de alta dirección y otros puestos jerárquicos en Enerland son asumidos principalmente por hombres.

6.3. Generación de cantera

El Grupo cree firmemente en que las prácticas profesionales son el mejor vehículo para atraer y desarrollar futuros profesionales y propiciar una cantera joven que haga sostenible el modelo de la compañía.

Enerland siempre ha mantenido una apuesta firme y determinada por el talento joven, que se concreta, entre otras iniciativas, en una continua colaboración con las instituciones académicas de la zona de notable prestigio, tales como universidades, escuelas de negocio e institutos de formación profesional, que permiten atraer a estudiantes altamente cualificados.

Los estudiantes disponen de la posibilidad de adentrarse en el departamento adecuado a sus estudios, convirtiéndose en una puerta de entrada ideal para los futuros profesionales y pieza fundamental para el crecimiento y renovación del grupo.

Durante el año 2025, doce estudiantes tuvieron la oportunidad de realizar las prácticas en las sociedades españolas del Grupo (fueron nueve en 2024).

6.4. Selección, remuneración y desarrollo profesional

El **Convenio** de aplicación en el Grupo en sus centros de España es el Convenio de Siderometalurgia⁴. Para el caso de otros países, en Italia también se aplica un convenio colectivo y es el Convenio Metalmeccanici⁵. Cabe mencionar que no se ha negociado un convenio colectivo propio entre los trabajadores y la empresa.

En relación con las sociedades españolas, cabe señalar que no existen trabajadores afiliados a organizaciones sindicales cuya afiliación haya sido comunicada a la empresa, ni se ha constituido un comité de empresa u otro órgano de representación unitaria de los trabajadores. En consecuencia, las relaciones laborales se desarrollan de forma directa entre la dirección de las sociedades y sus empleados, manteniéndose los cauces habituales de comunicación y consulta para aquellas cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, las condiciones laborales y cualquier otra materia de interés común.

⁴ **Zaragoza:** Convenio colectivo del sector de la industria, tecnología y servicios del metal de Zaragoza. **Madrid:** Convenio Colectivo de Sector de industria siderometalúrgica de Madrid.

⁵ **En Italia:** Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

La **selección y promoción** del personal en el Grupo se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, los criterios de mérito y la capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Se apoya la **remuneración justa** y razonable de la plantilla, que es totalmente comparable con la legislación, incluyendo el salario mínimo si fuera aplicable.

También en relación con la remuneración, el Grupo celebra la incorporación del **plan de retribución flexible** durante los últimos meses de 2023. Se trata de un plan de políticas de compensación y beneficios, en la que entra el seguro médico corporativo y, en pocas palabras, se ofrece al empleado la posibilidad de gastar parte de su salario bruto anual (hasta el límite legal máximo del 30%) como retribución flexible en hostelería, transporte, guarderías y formación.

Enerland promueve el **desarrollo profesional y personal** de todos los miembros de la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Además, apoya y se compromete con la aplicación de las políticas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

Toda la plantilla puede participar de manera activa en los **planes de formación** que se ponen a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a la clientela, a los accionistas del Grupo y a la sociedad en general. Adicionalmente, las personas que ejercen cargos de dirección actúan como facilitadoras del desarrollo profesional de la plantilla, de forma que se propicie su desarrollo profesional en la Empresa.

Durante el año 2025, en total se impartieron **3.254 horas de formación** en las sociedades españolas del Grupo, lo que equivale a más de 20 horas por trabajador. Durante 2025 se desarrolló un amplio programa de formación en las distintas sociedades del Grupo, con más de 170 participaciones formativas registradas, abarcando tanto formación obligatoria en materia de Prevención de Riesgos Laborales y seguridad (riesgo eléctrico, trabajos en altura, primeros auxilios, protección contra incendios, Convenio del Metal, entre otros), como formación técnica y de desarrollo profesional en áreas como idiomas, inteligencia artificial, ciberseguridad, medioambiente e ISO 27001.

Sobre el detalle de las horas de formación recibidas por los trabajadores, se puede observar en las tablas 6.10 y 6.11 el detalle de horas de formación por sexo y por categoría profesional, respectivamente.

Tabla 6.9. Detalle de las horas de formación por sexos.

Sexo	Sexo %	Horas de formación	Horas de formación %
Hombres	73 %	2.440	75 %
Mujeres	27 %	814	25 %
Total	100 %	3.254	100 %

Tabla 6.10. Detalle de las horas de formación por categoría profesional.

Categoría profesional	Horas de formación	Horas de formación %
Ingeniero/a y Titulado/a Superior	1.086	33 %
Técnico/a de Organización	672	21 %
Jefe/a de Organización y Jefaturas	436	14 %
Oficiales y Encargados/as	397	12 %
Administrativo/a	271	8 %
Titulado/a Medio y otras categorías técnicas	198	6 %
Auxiliar Administrativo/a	102	3 %
Dirección y otras categorías	92	3 %
Total	3.254	100 %

En relación con el proceso de **onboarding** para los nuevos trabajadores, una vez el candidato confirma su incorporación, el departamento de Recursos Humanos mantiene un contacto continuo hasta su fecha de entrada para facilitar su integración y resolver cualquier duda previa. Durante este periodo se coordina toda la planificación de su acogida, se gestionan los accesos, equipos, documentación y se comunica internamente su incorporación a las distintas áreas implicadas.

Antes de su llegada, el nuevo empleado recibe la información necesaria para su incorporación, así como un *planning* personalizado adaptado a su posición, área de negocio y necesidades formativas. Además, se le remiten diferentes comunicaciones informativas para facilitar su integración desde el primer día.

Durante sus primeros días en la compañía se realiza una acogida presencial por parte de RRHH, incluyendo la firma de documentación, presentación de la empresa, recorrido por las instalaciones, entrega de equipos y explicación de aspectos organizativos básicos.

Posteriormente, el trabajador participa en un itinerario de onboarding diseñado específicamente para su puesto, que puede incluir reuniones con diferentes áreas de la compañía, formaciones corporativas, sesiones técnicas, presentaciones de proyectos y encuentros con responsables clave de la organización.

El proceso se complementa con un acompañamiento continuo por parte de RRHH y de su responsable directo durante las primeras semanas, realizando el seguimiento necesario para resolver dudas, facilitar la integración y asegurar una incorporación progresiva tanto al puesto como a la cultura de Enerland.

Por último, es importante mencionar que el Grupo vela por la **no discriminación en el ámbito laboral** por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad. Durante 2025 se recibió una comunicación relacionada con una posible situación de acoso laboral. Se activó el procedimiento interno correspondiente y se realizaron las actuaciones de análisis y valoración oportunas. No obstante, el proceso no llegó a completarse debido a que la persona denunciante presentó su baja voluntaria pocos días después. Adicionalmente, se mantuvieron conversaciones con las personas implicadas y se reforzaron las pautas de conducta y convivencia para prevenir situaciones similares en el futuro.

Como se ha señalado, el Grupo se posiciona abiertamente en contra de la discriminación por discapacidad y cuenta con una abierta política en favor de la diversidad y la inclusión. En 2025, entre los trabajadores de la plantilla se contrató a 1 persona con discapacidad. Señala el Grupo, no obstante, que por no superar el número de empleados mínimo, no está obligado a contratar a trabajadores con discapacidad.

En relación con el **plan de igualdad**, el Grupo no tiene la obligación de elaborarlo en ninguna de sus sociedades españolas (por no superar el número de empleados necesario para estar obligado).

6.5. Organización y satisfacción del personal

El Grupo ofrece a sus trabajadores un horario de trabajo que permite **conciliar** la vida laboral y familiar de manera satisfactoria.

En concreto, se trata de una jornada laboral que permite (pero no exige) a los trabajadores teletrabajar por las tardes, desde las 15 horas hasta las 18 horas de la tarde, mientras que, por la mañana, acuden presencialmente a la oficina desde las 9 horas hasta las 14 horas de esta. Los viernes se condensa la jornada (presencialmente en oficina) desde las 8 horas de la mañana hasta las 15 de la tarde con el fin de permitir liberar al trabajador lo antes posible, para que pueda organizarse durante el periodo de descanso semanal. Adicionalmente, durante 2025 se ha incorporado en España el horario de entrada flexible, de forma que se permite a los trabajadores iniciar la jornada desde las 8 hasta las 10 horas, de forma que puedan conciliar mejor su vida profesional y personal.

Además, en España se ofrece a los trabajadores la posibilidad de reducir jornada por guarda legal; así como el acceso a guardería a través del plan de retribución flexible.

Por otro lado, el Grupo ha llevado a cabo distintas encuestas en aras de evaluar la **satisfacción** del empleado en distintos campos. En el marco del compromiso de la empresa con la mejora continua del entorno laboral y el bienestar de sus trabajadores, se ha llevado a cabo una encuesta interna destinada a evaluar la percepción del clima laboral y el estado emocional del personal (*Encuesta de Ambiente, Bienestar y Clima Laboral*). Esta iniciativa forma parte de las acciones recogidas en el plan de prevención de riesgos psicosociales, y tiene como objetivo identificar posibles factores de malestar, estrés o insatisfacción que puedan afectar tanto al rendimiento como a la salud mental de los empleados. La encuesta tuvo un alcance que abarcó todas las áreas funcionales de las sociedades españolas. El cuestionario administrado incluía una serie de ítems relacionados con aspectos emocionales, cognitivos y físicos que pueden reflejar situaciones de tensión o malestar en el entorno laboral. La escala de respuesta utilizada fue de tipo Likert, con valores del 1 al 5 (donde 1 significa «Casi siempre» y 5 «Casi nunca»), permitiendo así medir la frecuencia con la que los trabajadores experimentan cada uno de estos síntomas.

Sobre los resultados obtenidos, éstos reflejan una plantilla con alto grado de compromiso e implicación y un ambiente de equipo valorado positivamente. Destacan como **puntos fuertes** la respuesta a las expectativas de los clientes (90,2%), la implicación en el desarrollo de la empresa (88,2%), la percepción del trabajo como estimulante (86,3%) y el ambiente de equipo (82,4%). El trato de los responsables, el horario y las condiciones de las instalaciones superan también el 74% de valoraciones positivas. En materia de **bienestar psicológico**, los indicadores se sitúan en niveles moderados.

Los resultados obtenidos proporcionan una base objetiva para diseñar e implementar medidas orientadas a mejorar el bienestar y el clima laboral dentro de la organización.

6.6. Objetivos del departamento de Recursos Humanos

a. Objetivos Cerrados 2025

Durante el ejercicio 2025, el departamento de Recursos Humanos orientó su actividad hacia la consolidación organizativa y el acompañamiento del crecimiento del Grupo, articulando sus esfuerzos en torno a cinco ejes estratégicos:

- **Consolidación de la estructura y procesos.** Se afianzó el modelo organizativo del área, reforzando procedimientos internos y coordinación entre sociedades del Grupo, con el fin de dotar de mayor solidez y trazabilidad a la función de Recursos Humanos.
- **Refuerzo de los procesos de selección e incorporación de personal.** Se mejoraron los procesos de selección y se profesionalizó el *onboarding*, asegurando una integración más ágil y homogénea de las nuevas incorporaciones en todas las unidades de negocio.
- **Impulso de la formación y desarrollo de los trabajadores.** Se promovieron acciones formativas dirigidas a fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de los equipos, en línea con las necesidades derivadas del crecimiento y la diversificación del Grupo.
- **Mejora de la digitalización y estandarización de procesos de RRHH.** Se avanzó en la consolidación de Factorial como herramienta de referencia, así como en la homogeneización de procedimientos documentales, de control horario y de gestión del empleado entre las distintas sociedades.
- **Soporte al crecimiento nacional e internacional de las distintas sociedades del Grupo.** El departamento prestó apoyo continuo a los procesos de expansión, acompañando la creación y el escalado de equipos en las nuevas geografías y dando soporte a la actividad internacional.

En términos generales, los objetivos establecidos para 2025 se consideran cumplidos, destacando especialmente los avances en los procesos de selección, onboarding, formación y digitalización, así como el soporte prestado al crecimiento y a la actividad internacional del Grupo.

b. Objetivos Propuestos para 2025

Para el ejercicio 2026, el departamento de Recursos Humanos plantea una estrategia orientada a la profesionalización, la homogeneización y la mejora continua de la experiencia del empleado, articulada en cinco líneas de acción prioritarias:

- **Profesionalización y estandarización de los procesos de RRHH,** dando continuidad al trabajo iniciado en ejercicios anteriores, con el fin de extender criterios y procedimientos comunes a todas las sociedades y reforzar la madurez de la función.
- **Potenciación del desarrollo profesional y la formación interna,** mediante el impulso de itinerarios formativos y de desarrollo que favorezcan el crecimiento profesional de los empleados y la retención del talento.
- **Mejora del análisis de datos e indicadores de RRHH,** con el objetivo de disponer de información cuantitativa y cualitativa que apoye la toma de decisiones estratégicas y permita medir de forma objetiva el impacto de las políticas implementadas.
- **Refuerzo de la coordinación y homogeneización de políticas entre filiales,** asegurando un marco común que facilite la gestión integrada de las personas en un Grupo con creciente presencia internacional.
- **Mejora de la experiencia del empleado, la comunicación interna y la integración de nuevas incorporaciones,** profundizando en las acciones orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la transparencia informativa y la calidad del proceso de acogida.

07

Tecnología

INVERSIÓN TECNOLÓGICA DE ENERLAND GROUP

Durante 2025, Enerland Group ha seguido apostando firmemente por la inversión en tecnología como palanca clave para mejorar la eficiencia operativa y avanzar en la transformación digital de todos los procesos internos. Este año, el Grupo ha intensificado el desarrollo de aplicaciones internas a medida para digitalizar y automatizar procesos clave del negocio, entre las que destacan herramientas para realizar la regulación de plantas fotovoltaicas, el control de calidad en planta, la reserva de viajes, alojamientos y eventos corporativos, y el desarrollo de la estructura de gemelos digitales (*digital twins*) de las plantas fotovoltaicas.

Asimismo, se ha avanzado en el desarrollo de informes sobre aplicaciones para todos los departamentos de la compañía y en la puesta en marcha de un *bot* de inteligencia artificial para la atención y el soporte a los usuarios. En el plano de las herramientas corporativas, se han implantado soluciones para gestionar el desarrollo de plantas fotovoltaicas y parques eólicos, así como la operación y el mantenimiento (O&M) de las plantas fotovoltaicas, y se ha incorporado una herramienta para firmar documentos PDF de manera digital y mediante certificados. Además, se ha sustituido la aplicación de notas de gasto por un módulo integrado en la aplicación de gestión de Recursos Humanos del Grupo y se ha ampliado el número de licencias para la utilización de productos Microsoft.

En el ámbito del hardware, las inversiones se han centrado en reforzar la disponibilidad y la resiliencia de la infraestructura, con la implantación de un sistema de alta disponibilidad para los accesos VPN en la oficina central y la ampliación de la capacidad del sistema de alimentación ininterrumpida (SAI) del Centro de Proceso de Datos (CPD). Asimismo, el Grupo ha seguido apoyándose en licencias de inteligencia artificial como *Microsoft Copilot* y *OpenAI (ChatGPT)*, orientadas a mejorar la productividad, la automatización de tareas y la asistencia diaria de los empleados.

También se ha reforzado la estrategia de computación en la nube con la incorporación de máquinas virtuales, lo que permite mayor flexibilidad y escalabilidad en el acceso a entornos de trabajo seguros. Las herramientas y licencias tecnológicas han seguido expandiéndose para dar soporte al crecimiento del Grupo, afianzando la ciberseguridad y la conectividad en todas las áreas. En conjunto, la inversión tecnológica realizada durante 2025 se ha situado en torno a 180.000-200.000 euros.

En particular, las inversiones realizadas son las que siguen:

HARDWARE	SOFTWARE
▪ Sistema de alta disponibilidad para accesos VPN en la oficina central ▪ Ampliación de la capacidad del sistema de alimentación ininterrumpida (SAI) del CPD	▪ Desarrollo de aplicaciones internas (regulación de plantas fotovoltaicas, control de calidad, reserva de viajes y eventos corporativos, gemelos digitales) ▪ Informes sobre aplicaciones para todos los departamentos ▪ Bot de IA para atención y soporte a usuarios ▪ Herramienta para gestionar el desarrollo de plantas fotovoltaicas y parques eólicos ▪ Herramienta para gestionar la operación y el mantenimiento (O&M) de plantas fotovoltaicas ▪ Herramienta para firmar documentos PDF de manera digital y mediante certificados ▪ Módulo de notas de gasto integrado en la aplicación de RRHH ▪ Ampliación de licencias de productos Microsoft

En relación con la infraestructura y tecnología con que ha contado el Grupo durante 2025, se mantiene una estructura híbrida basada en infraestructura local (CDP) con múltiples servidores de procesamiento, servidores de *back-up*, *routers*, *firewalls* y cabina de almacenamiento. Adicionalmente, el Grupo sigue confiando en servicios de nube de proveedores como *Microsoft Azure*, *Sophos*, *Amazon* y *Dropbox*, entre otros.

SISTEMA DE TICKETS DE LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS (RRHH) E INFORMATION AND TECHNOLOGY (IT)

En el Grupo, se sigue reconociendo la importancia de mantener la eficiencia y la mejora continua en los departamentos clave. Por ello, y tras su implantación en ejercicios anteriores, el sistema propio de tickets para la gestión de incidencias y solicitudes en los departamentos de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs) y Recursos Humanos (RRHH) se ha afianzado como una herramienta indispensable en la operativa diaria.

Este sistema ha sustituido de forma efectiva la antigua gestión basada en correos electrónicos, que resultaba insuficiente ante el crecimiento sostenido de la compañía. Su implementación ha facilitado la organización, trazabilidad y resolución de incidencias en tiempo y forma, permitiendo a cualquier empleado registrar solicitudes de forma sencilla desde cualquier ubicación.

Entre las principales ventajas del sistema destaca su capacidad para centralizar la información, asignar prioridades, clasificar adecuadamente las solicitudes y garantizar la transparencia en el seguimiento. El proceso mantiene los estados de «Abierto», «En proceso», «Resuelta», «Pendiente» y «Cancelada», asegurando una gestión eficaz y evitando la duplicidad o el mal uso de recursos.

El sistema también promueve una comunicación fluida entre técnicos y empleados, permitiendo el intercambio de información, aclaraciones y seguimiento personalizado de cada solicitud, lo que refuerza la eficiencia operativa y la satisfacción interna.

DECÁLOGO DE CIBERSEGURIDAD

Con el objetivo de reforzar continuamente la ciberseguridad del Grupo, el departamento de *IT* mantiene y promueve el cumplimiento del decálogo de buenas prácticas publicado anteriormente. Este documento se ha convertido en una herramienta clave para sensibilizar y formar a los empleados en el uso responsable de los sistemas digitales.

El decálogo recoge recomendaciones fundamentales como: no anotar contraseñas en soportes físicos; utilizar claves complejas y distintas para cada acceso; emplear autenticación de doble factor y biométrica; evitar *software* no verificado; mantener todos los dispositivos actualizados; proteger la privacidad en Internet; desarrollar pensamiento crítico frente a la infoxicación; informar inmediatamente ante posibles compromisos de cuentas; evitar el uso del correo corporativo en sitios no laborales; e instalar las aplicaciones de seguridad recomendadas por el Departamento de *IT* para prevenir accesos maliciosos.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Durante 2025, Enerland Group ha dado un paso decisivo en la incorporación de la inteligencia artificial (IA) como palanca de apoyo a la actividad diaria de la organización. El Grupo ha integrado soluciones de IA generativa, como *Microsoft Copilot* y *OpenAI (ChatGPT)*, en los procesos de trabajo de las distintas áreas, con el objetivo de mejorar la productividad, automatizar tareas repetitivas y facilitar el acceso a la información de forma ágil y segura.

Entre las iniciativas más destacadas figura el desarrollo de un *bot* de inteligencia artificial para la atención y el soporte a los usuarios, que agiliza la resolución de consultas e incidencias, así como la incorporación progresiva de capacidades de IA en las aplicaciones internas y en los informes que dan servicio a todos los departamentos de la compañía. Estas iniciativas se enmarcan en la estrategia de transformación digital del Grupo y refuerzan la eficiencia operativa en todas las áreas.

Consciente de las implicaciones éticas y de seguridad asociadas a esta tecnología, el Grupo promueve un uso responsable, transparente y supervisado de la inteligencia artificial. Su utilización se enmarca en las políticas internas de ciberseguridad y protección de datos, garantizando la confidencialidad de la información corporativa, la supervisión humana de los resultados y el cumplimiento de la normativa aplicable. Asimismo, se impulsan acciones de formación y sensibilización para que los empleados aprovechen estas herramientas de manera segura, eficiente y alineada con los valores de la compañía.

08

Planes de prevención

8.1. Salud y seguridad

8.1.1. Planes implementados

En lo que respecta a los Planes de Prevención, cada una de las sociedades que forman el Grupo dispone de un **Informe Técnico sobre Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva**, siguiendo la metodología desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), consistentes en la identificación, la estimación y valoración de los riesgos existentes.

El informe comentado se lleva a cabo a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa.

Además, versa sobre el estado de salud de los trabajadores. En concreto, se procede a determinar los elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando el riesgo en función de criterios objetivos de valoración, según criterios técnicos existentes y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, atendiendo, todo ello, a lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otra parte, cada obra elabora un **Plan de Seguridad y Salud** para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El objeto de los Planes es analizar desde el punto de vista preventivo, las diferentes unidades de obra que se desarrollarán en el proyecto, identificando los riesgos por cada etapa o fase constructiva e indicando las medidas preventivas a aplicar para el control de dicho riesgo. El Plan propone potenciar al máximo los aspectos preventivos en la ejecución de la obra, para garantizar la salud e integridad física de los trabajadores y personas del entorno. Dicho plan, diseña las acciones para evitar situaciones peligrosas por imprevisión, falta o insuficiencia de medios.

Por último, se diseña un **Plan de Emergencia**, aplicable a las sociedades españolas del Grupo, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Este plan de actuación define la secuencia de actuaciones de las personas presentes en las empresas del Grupo cuando se declara una emergencia, con el objeto de reducir las lesiones personales y daños materiales o instalaciones, así como la interrupción de las actividades. Asimismo, se dispone de una Memoria por sociedad en la que se acredita las acciones preventivas desarrolladas.

8.1.2. Actividad preventiva

■ **Actividad preventiva desarrollada en 2025**

Durante el ejercicio 2025, las sociedades del Grupo en España han desarrollado su actividad preventiva a través del Servicio de Prevención Ajeno (MAS Prevención, Servicio de Prevención, S.L.U.), conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En el ámbito de la **vigilancia de la salud**, se han llevado a cabo los reconocimientos médicos iniciales y periódicos del personal, complementados con la elaboración de los correspondientes informes de vigilancia de la salud colectiva, que recogen el estudio epidemiológico del colectivo y permiten identificar tendencias en materia de salud laboral. En paralelo, se han ejecutado y revisado las **evaluaciones de riesgos** por puesto de trabajo —incluyendo oficinas, obra, puestos móviles, mantenimiento e instalaciones de nueva incorporación—, se han actualizado los **planes de emergencia y autoprotección** de los

distintos centros y se ha entregado al personal la información preventiva específica de su puesto. Asimismo, se ha realizado un **estudio de aspectos psicosociales**, cuyos resultados se han trasladado a la organización como base para la implantación de medidas correctoras en los próximos ejercicios. La valoración de la efectividad de la integración de la prevención, conforme al Real Decreto 337/2010, ha alcanzado el **100% de los ítems cumplimentados** en todas las sociedades evaluadas, lo que evidencia un sistema preventivo plenamente integrado en la gestión del Grupo.

■ **Formación, sensibilización y promoción de la salud**

En materia de **formación e información preventiva**, durante 2025 se han impartido acciones dirigidas a todo el personal en ámbitos clave para la actividad del Grupo, entre las que destacan los cursos de **primeros auxilios**, la formación específica en **prevención frente al estrés térmico** —especialmente relevante para los trabajos a la intemperie en instalaciones fotovoltaicas— y las campañas de **prevención y control de la legionelosis** en las instalaciones bajo gestión. Adicionalmente, se ha colaborado en la **campaña nacional de la DGT** de control y vigilancia de furgonetas, reforzando la seguridad vial del personal con desplazamientos frecuentes. En el marco de la **promoción de la salud y el bienestar integral**, se han desarrollado actividades específicas, entre ellas un **taller presencial de *mindfulness***, orientado a la gestión del estrés y a la mejora del bienestar emocional de las personas trabajadoras. El conjunto de actuaciones desarrolladas durante el ejercicio refleja el compromiso firme del Grupo con la cultura preventiva, la protección de la salud y la seguridad de su plantilla, y la mejora continua del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

■ **Nombramiento de recursos preventivos**

En cumplimiento del deber de organizar los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997, el Grupo ha procedido durante el ejercicio al nombramiento formal de recursos preventivos en los distintos centros de trabajo y obras en los que la concurrencia de actividades o la naturaleza de los riesgos así lo ha requerido —entre ellos, plantas fotovoltaicas en operación y construcción y centros logísticos vinculados a la actividad del Grupo—. Los trabajadores designados cuentan con la formación mínima exigida en materia preventiva (nivel básico de PRL), así como con los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios para las actividades a ejecutar, y han recibido la información correspondiente del Plan de Seguridad y Salud o de la evaluación de riesgos del centro en el que desempeñan sus funciones. Su labor de vigilancia incluye la comprobación de la eficacia de las medidas preventivas planificadas, la detección de riesgos no previstos y, en su caso, la paralización de los trabajos ante situaciones de riesgo grave e inminente, en línea con las funciones establecidas reglamentariamente.

8.1.3. Siniestralidad y absentismo laboral

Los datos de **siniestralidad** que se muestran a continuación (*Tabla 8.1*) son relativos al periodo 2024 y se han extraído de los informes de Siniestralidad Profesional proporcionados por la Mutua MAZ y elaborados de acuerdo con el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2025, en cumplimiento del artículo 23 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Esta información sirve de base al Grupo para establecer las prioridades oportunas a la hora de implantar medidas preventivas y adoptar medidas correctoras, partiendo de aquellos aspectos que tiene una mayor incidencia sobre la siniestralidad.

Tabla 8.1. Datos de siniestralidad en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el periodo 2025 en Enerland España.

Contingencias profesionales				
	Accidente en Jornada	Accidente In-Itinere	Enfermedades profesionales	Enfermedades profesionales en observación
Con baja	1	-	-	-
Sin baja	3	-	-	-
Duración media ⁶	85,00	-	-	-
Índice de Frecuencia ⁷	22,41	-	-	-
Índice de Gravedad ⁸	1,90	-	-	-
Índice de Incidencia ⁹	3.921,57	-	-	-

Sobre los datos de **absentismo laboral**, el índice de absentismo calculado para 2025 para las sociedades españolas fue del 0,4 % (2,2 % en 2024). Se sitúa significativamente por debajo de la media nacional que, según EFE, es de alrededor del 7,0 %.

Por último, durante 2025 se han concedido dos **permisos de maternidad o paternidad** entre los trabajadores de las sociedades españolas del Grupo.

8.2. Igualdad

En Enerland Group, con el fin de asegurar que todos los empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, todos los departamentos declaran formalmente que rechazan todo tipo de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso laboral y violencia física, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico. Y, en este sentido, manifiestan su compromiso con el establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, con base en el principio básico del derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

Con el objetivo de cumplir con lo anterior, se establece un **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y el acoso laboral y/o violencia física**. Dicho protocolo se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios, y la disposición de tal protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso, y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, son ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo y el acoso laboral y/o violencia física constituyen un atentado a la dignidad, a la integridad moral y al derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores, derechos fundamentales que gozan de la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico. La gravedad de las consecuencias que este tipo de conductas causan a

⁶ Índice de duración media = $\frac{\text{n.º de jornadas perdidas}}{\text{n.º de accidentes con baja}}$

⁷ Índice de frecuencia = $\frac{\text{n.º de accidentes con baja}}{\text{n.º de horas trabajadas}} \times 10^6$

⁸ Índice de gravedad = $\frac{\text{n.º de jornadas perdidas}}{\text{n.º de horas trabajadas}} \times 10^3$

⁹ Índice de incidencia = $\frac{\text{n.º de accidentes con baja}}{\text{n.º de trabajadores expuestos}} \times 10^5$

quienes las sufren y a la empresa, como organización de personas que contribuyen con sus esfuerzos a la consecución de un mismo fin social, exige la adopción de todas las medidas que sean necesarias para prevenir y eliminar ese tipo de conductas, así como para garantizar la protección y ayuda que precisen las víctimas.

Las **medidas** concretas que se han implementado en relación con lo anterior son las que siguen:

- **Medidas de sensibilización, información y formación**, que consisten en: (i) informar oficialmente de su compromiso a los grupos de interés; (ii) hacer llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral y/o violencia física en el trabajo, con una circular que explica por qué se considera necesaria la redacción y aplicación de este; (iii) organizar reuniones de presentación del Protocolo en la que se explican detalladamente todos los contenidos; y (iv) formar a las personas que involucradas en el Protocolo.
- **Modelos de gestión en la organización**, que tienen por objetivo prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y acoso laboral y/o violencia física. Con este fin, se realizan las siguientes actuaciones:
 - Definir los objetivos de cada departamento, así como las tareas necesarias para su consecución, para que toda la plantilla conozca sus funciones.
 - Poner los medios para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
 - Realizar entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y prever medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
 - Realizar entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.
 - Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales.

Adicionalmente, en relación con los **canales de denuncia**, se crea una comisión encargada de gestionar el procedimiento para la tramitación de denuncias, que será la encargada de recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, acoso laboral y violencia física. Las funciones de esta comisión han de ser:

- Recepcionar la denuncia interna.
- Informar a la persona encargada de la instrucción de expedientes, de la denuncia y su contenido; y todas las partes valorarán la idoneidad de investigar lo ocurrido desde un enfoque informal o formal, siendo la Comisión quien decidirá el enfoque.
- Valorar la posibilidad de aplicar medidas cautelares.
- Proporcionar a la persona instructora de la denuncia, la información necesaria para la correcta investigación de la denuncia.
- Informar a la persona denunciada de que ha sido objeto de una denuncia, y del contenido de esta.
- Ofrecer a la persona/s denuncia/s un plazo de 48 horas (se puede valorar ampliar el plazo en cada caso, sin exceder el periodo de cuatro días laborales), para que realice alegaciones a la denuncia.
- Realizar una planificación de las entrevistas junto con la persona instructora.
- Informar a las personas que van a ser entrevistadas de su participación en el caso, y las citará mediante correo electrónico o burofax; y de la confidencialidad del procedimiento.
- Ofrecer su ayuda a la persona instructora durante todo el proceso.
- Recepcionar el informe emitido por la persona instructora, y aplicará las medidas de mejora y las acciones de seguimiento propuestas en él.
- Mantener informada a Dirección General durante todo el procedimiento, salvaguardando la confidencialidad de este.
- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno de prevención y gestión del acoso.

- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso laboral y/o violencia física, proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen, en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, acoso laboral y/o violencia física.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones cuando procedieren.

8.3. Objetivos del departamento de Prevención de Riesgos Laborales

Dando continuidad a la hoja de ruta estratégica iniciada en el ejercicio anterior, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) del Grupo Enerland ha definido para 2026 un nuevo conjunto de objetivos orientados a consolidar la cultura preventiva, reforzar el bienestar psicosocial de los equipos y extender los estándares de gestión preventiva al conjunto de sociedades y activos del Grupo. Estas líneas de actuación se enmarcan en el compromiso firme de la organización con la seguridad, la salud y la sostenibilidad social, así como en el proceso de transformación digital impulsado a través del nuevo ERP.

Una de las prioridades del ejercicio será el **despliegue de medidas derivadas del informe psicosocial de 2024**, con el objetivo de reducir en al menos un 10% la valoración "elevado/muy elevado" en los factores de Carga de trabajo, Participación y Desempeño de rol. Durante el primer trimestre de 2026 se definirán las acciones específicas a aplicar para cada factor de riesgo, que serán comunicadas a Dirección para su validación. En el segundo trimestre se procederá a la implantación de las medidas consensuadas, y en la segunda mitad del año se llevará a cabo una encuesta interna que permitirá medir el impacto y la efectividad de las acciones desarrolladas. Este trabajo tendrá continuidad en 2027 con la repetición del informe psicosocial por parte del Servicio de Prevención Ajeno (SPA) y el análisis comparativo de resultados, configurando así un ciclo completo de evaluación, intervención y verificación.

En segundo lugar, se abordará la **extensión de la gestión preventiva a los parques en propiedad de las sociedades comercializadoras del Grupo**, mediante la realización de evaluaciones de riesgos específicas para cada instalación. Para ello, en el primer trimestre se elaborará un listado exhaustivo de parques, incluyendo potencia, ubicación y titularidad. Posteriormente se solicitarán los presupuestos correspondientes, que serán trasladados a Dirección para su aprobación, y en la segunda mitad del año se coordinará con el SPA la ejecución de las evaluaciones. Esta línea de actuación garantizará que todos los activos del Grupo, con independencia de la sociedad titular, dispongan de una evaluación de riesgos actualizada y homogénea.

Como tercer eje, se desarrollará la **organización de una estructura documental común para la gestión PRL de los parques fotovoltaicos y su despliegue a las filiales**. Durante el primer trimestre se diseñará la estructura de carpetas destinada a la gestión documental de los proyectos. En el segundo trimestre dicha estructura será trasladada al responsable del Sistema Integrado de Gestión (SIG) para su aprobación. A lo largo del tercer trimestre se comunicará e implantará en los nuevos proyectos que vayan iniciándose y, finalmente, en el cuarto trimestre se procederá a la traducción al inglés de los formatos y documentos necesarios para alimentar dicha estructura, facilitando así su uso por equipos internacionales y filiales del Grupo.

Estos tres objetivos, liderados por el responsable del área de PRL y respaldados tanto con recursos propios como con apoyo externo cuando sea necesario, refuerzan el enfoque integral del Grupo Enerland en materia de prevención: anticipación de riesgos psicosociales, cobertura preventiva del conjunto de activos y estandarización documental como base para una gestión escalable. Con ello, Enerland reafirma una vez más su compromiso con la mejora continua, la protección de las personas y la construcción de entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles.



09

Información sobre la sociedad y los *stakeholders*

9.1. Responsabilidad Social Corporativa

Sobre la política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Grupo, se transcriben a continuación los principales puntos de documento que la soporta.

Definición, objetivos y ámbito de aplicación

«La Dirección [...] define, asume y comunica el contenido de su Política de Responsabilidad Corporativa, [...] con el fin de transmitir a todos los niveles y partes interesadas su posición en relación a preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, sobre derechos humanos y de los grupos de interés o *stakeholders* en su negocio diario y en las relaciones con ellos. La política definida por Enerland se sustenta en una línea de actuación basada en la mejora continua en todos los aspectos vinculados con la calidad, medioambiente, seguridad industrial, prevención y responsabilidad social, así como en la correcta asignación de responsabilidades de los miembros de la organización [...]».

Principios

«[...] Los principios que rigen la política de RSC son:

- Nuestra responsabilidad social con todas las partes interesadas.
- Nuestro compromiso con el medio ambiente y la prevención de la contaminación.
- La satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes a través de la calidad y fiabilidad de nuestros productos y servicios.
- La salud laboral de nuestros trabajadores y la seguridad industrial de nuestros equipos e instalaciones.
- El cumplimiento estricto de la normativa vigente y la actuación bajo los principios de transparencia, honestidad e integridad».

Compromisos y prácticas responsables

«A fin de cumplir con estos principios, Enerland pone en práctica los siguientes compromisos concretos:

Clientes: situar a los clientes como centro de nuestra actividad, con el objeto de establecer relaciones duraderas, fundadas en la mutua confianza y aportación de valor; impulsar una comunicación transparente, clara y responsable con todas las partes interesadas en nuestra actividad; favorecer el desarrollo de instalaciones y servicios de alto impacto social, adaptados al contexto en el que viven nuestros clientes; promover la inclusión energética y la universalización del acceso responsable a los energía verde y sostenible.

Empleados: respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por razones de género, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia; promover las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar; implantar prácticas para garantizar la seguridad de la plantilla y velar por la salud de todos los empleados, asegurando en cada momento el uso correcto de EPIS e impartiendo y facilitando el acceso a la formación necesaria y suficiente para lograrlo; impulsar una cultura de compromiso social y valores compartidos entre los empleados, facilitando las condiciones para que se puedan realizar actividades de voluntariado.

Sociedad y medioambiente: apoyar al desarrollo de las sociedades donde estamos presentes a través de promociones al empleo en las zonas donde estamos presente, especialmente en zonas rurales y con especial atención a la incorporación de la mujer a puestos de trabajos tradicionalmente reservados a hombres, como ingenieras y técnicas de obra y mantenimiento; impulsar iniciativas propias o colectivas para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas; participar en iniciativas y colaborar con administraciones públicas y otras organizaciones para la promoción y difusión de prácticas responsables; definir y aplicar, dentro de nuestra política integrada de gestión, acciones medioambientales que incluyan, entre otros, la gestión de los riesgos en este ámbito, la integración progresiva de variables ambientales en el desarrollo de productos y el impulso de la ecoeficiencia junto con la gestión de impactos directos; promover acciones contra el cambio climático como el aumento de las instalaciones fotovoltaicas, y reducir el uso de vehículos de combustible fósil.

Proveedores: definir y aplicar una Política de Compras Responsables que incluya, entre otros, el proporcionar información completa y transparente en los procesos de aprovisionamiento, el respeto a los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro y el estímulo de la demanda de productos y servicios socialmente responsables; no se admite la aceptación de regalos u obsequios de proveedores, subcontratas, clientes u otras partes interesadas.

Responsabilidad fiscal: desarrollar su actividad cumpliendo de forma adecuada sus obligaciones tributarias y evitar cualquier práctica que suponga la ilícita elusión del pago de tributos o el perjuicio del erario, cumpliendo las leyes contra el blanqueo del dinero, así como el cumplimiento de cualquier ley anticorrupción en el ámbito del trabajo. Para ello el grupo dispone de un Código de conducta acorde con los principios de integridad, transparencia y prudencia.

Prevención de conductas ilegales: fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar conductas que sean contrarias a las normas y políticas internas o que puedan perjudicar al patrimonio, la imagen o la reputación de Enerland.

Respeto de los Derechos Humanos: aplicar el Compromiso en Materia de Derechos Humanos en el que se incluye el respeto de los derechos humanos conforme a Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

Otros compromisos internacionales suscritos: Enerland está comprometido con los principales estándares internacionales en materia de RSC, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios de Ecuador, los Principios para la Inversión Responsable, así como otras iniciativas relacionadas que tome en consideración el departamento de Negocio Responsable».

Canales de comunicación, participación y diálogo

«Enerland cuenta con múltiples cauces y herramientas de comunicación, participación y diálogo con todos los grupos de interés [...]. Estos canales se incluyen de forma detallada y actualizada en la en la página web de Enerland, facilitando el contacto con trabajadores, clientes, proveedores y otras partes [...]. Enerland fomenta la transparencia en la difusión de información a los grupos de interés [...]».

Órganos competentes de aprobación y seguimiento

«La aprobación de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Enerland corresponde al Consejo de Administración del Entidad [...]. En el ámbito del desarrollo y la gestión de prácticas de RSC, Enerland cuenta con un área corporativa responsable, el departamento de SIG [...]. Las acciones que se desarrollen en el marco de la política de responsabilidad social corporativa serán voluntarias [...]. Una vez se concretan, a nivel corporativo, los planes de negocio responsable a acometer, el departamento de SIG es el responsable de ejecutar dichos planes a nivel de sociedad matriz y coordinar, en las diferentes geografías en las que opera el Grupo Enerland, la ejecución de los planes corporativos de manera consistente con las directrices dadas [...]».

9.2. Compromiso con la sociedad, las autoridades y neutralidad política

El Grupo mantiene año a año su compromiso con la **sociedad**. Por eso, se ofrece como colaborador y entrega donaciones a organizaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Ejemplo de ello es la participación de parte de la plantilla de los trabajadores de la sede de Zaragoza en la IX Carrera Solidaria organizada por Atades (Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual), una asociación dedicada a cumplir con las necesidades especiales de niños con problemas como alteraciones de la marcha y/o algunas enfermedades neuromusculares que causan debilidad global progresiva. El equipo de Enerland corrió en las diferentes modalidades existentes y aprovecharon la jornada sirvió para reforzar valores comunes, mejorar la comunicación interdepartamental y contribuir al desarrollo personal y profesional de cada uno de los compañeros. La cantidad recaudada ascendió a 77 euros y fue donada íntegramente.

Otro ejemplo es la participación de la compañía en la campaña solidaria anual junto al Banco de Alimentos de Zaragoza. La plantilla volvió a demostrar su compromiso, y la empresa duplicó cada kilo donado por los empleados. La iniciativa alcanzó una donación total de 229 kg, la cifra más alta lograda hasta ahora. Entre los productos entregados destacaron aceite, leche, alimentos para bebés y otros artículos esenciales. La acción reafirmó el valor de la colaboración para apoyar a familias y fortalecer la comunidad.

Por otro lado, Enerland Group se rige por la honestidad y la transparencia en la información. Las relaciones con las **autoridades**, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se basarán en la cooperación, precisión y veracidad de cualquier información que pudiera ser solicitada. El Grupo manifiesta que no se negará o impedirá la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras.

Asimismo, manifiesta su **neutralidad política** y declara que no financia, directa o indirectamente, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

9.3. Empresas colaboradoras, proveedores y subcontratistas

9.3.1. Código de Ética y Conducta

El Grupo asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en su **Código de Ética y Conducta**.

En marzo de 2025, el Grupo aprobó una nueva versión revisada de su Código Ético y de Conducta, que actualiza y refuerza las pautas de comportamiento aplicables tanto a la plantilla como a sus empresas colaboradoras, proveedores/as y contratistas.

El Grupo asume el compromiso de promover entre sus proveedores/as y colaboradores/as externos/as, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en su Código de Ética y Conducta.

Todos los miembros de la plantilla que participen en procesos de selección de proveedores/as y colaboradores/as externos/as tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los empresariales.

Asimismo, Enerland Group ofrece a sus contratistas, proveedores/as y colaboradores/as externos/as la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión del Código de Ética y Conducta, cuando entiendan que las prácticas de los miembros de la plantilla del grupo no sean conformes a lo que se establece en el mencionado Código. También podrán hacer uso del Canal Denuncia para comunicar cualquier sospecha o acto que vaya en contra de la ética y de la legalidad, encuadradas o no dentro del presente Código. Los acuerdos establecidos entre el grupo y sus proveedores/as incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales. Se tomarán las medidas oportunas, incluyendo inspecciones y auditorías de las fábricas, para garantizar que el conjunto de los proveedores/as y sus subcontratistas cumplen las condiciones que establece el grupo.

Se facilitará a las empresas externas copia del Código Ético para su adhesión a todo el contenido del mismo, pudiendo rescindir cualquier contrato si se constata un incumplimiento por parte de la empresa externa.

9.3.2. Proceso de compras

De otro lado, en relación con el **proceso de compras** a proveedores, existe un procedimiento formal que, en breve, supone atravesar las etapas que se muestran en el *Gráfico 9.1*.

Gráfico 9.1. Esquema del proceso de compras del Grupo.



En el proceso de compras anteriormente descrito, el Departamento de Compras se encarga de evaluar a los potenciales proveedores mediante un cuestionario formal (**Cuestionario de Evaluación de Proveedores**), cuya nueva versión fue aprobada en 2025. Este cuestionario recopila información sobre los datos generales de la empresa proveedora (identificación, actividad, productos/servicios suministrados, certificados acreditativos), así como una autoevaluación estructurada en torno a los requisitos de las cuatro normas internacionales que conforman el Sistema Integrado de Gestión del Grupo: ISO 9001 (Calidad); ISO 14001 (Medioambiente); ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo); ISO 27001 (Seguridad de la Información).

La principal novedad de la nueva versión es la incorporación del bloque de Seguridad de la Información (ISO 27001) como ámbito de evaluación de los proveedores, alineando el cuestionario con la Política Integrada de Gestión del Grupo y reforzando el control de la cadena de suministro frente a los riesgos en materia de información.

9.4. Clientes

El Grupo **asume** e impulsa su compromiso con la **calidad**, aportando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia. La información o asesoramiento que se proporcione a la clientela ha de ser siempre suficiente, oportuna y adecuada; y, el trato que se le de dar ha de ser equitativo y honesto en cada transacción. Además, el Grupo afirma que no se mantendrán relaciones comerciales con clientes que vayan en contra de su Código de Ética y Conducta (descrito en el apartado anterior).

Para Enerland es primordial tratar a los clientes dentro de un marco de transparencia, promoviendo controles de calidad, garantizando las expectativas deseadas, y desarrollando ambientes de credibilidad y confianza. En esta línea, el Grupo se preocupa por evitar las comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes a los que ofrece la competencia.

En esta línea, el Grupo ha implementado una cuidadosa política de **atención al cliente**, sobre la que es importante exponer los aspectos más sustanciales (ver *Tabla 9.2*).

Tabla 9.2. *Contenidos principales de la política de atención al cliente del Grupo.*

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	▪ En el procedimiento de satisfacción de los clientes implantado en el Grupo los <i>inputs</i> son las respuestas de las encuestas de satisfacción de los clientes y las quejas y reclamaciones recibidas, y los <i>outputs</i> son la valoración de las encuestas, la redacción de oportunidades de mejora o las «no conformidades». ▪ Las referidas encuestas consisten en un breve cuestionario a cumplimentar por el cliente de forma sencilla y cuyo enlace se envía de forma anual o en proyectos de mayor duración en el momento en que se determine más adecuado para ello. Las observaciones recogidas en las encuestas que constituyan queja se documentan e incorporan al circuito de no conformidades. ▪ El flujograma del procedimiento de satisfacción se define en cuatro etapas: (i) el responsable comercial envía la encuesta al cliente mediante un formulario <i>web</i>; (ii) el responsable comercial recibe la encuesta cumplimentada y se encarga de elaborar una valoración global de la misma; (iii) con la información anterior, la Dirección analiza y toma decisiones sobre la situación (v. gr. acciones de mejora, establecimiento de objetivos o revisiones); y (iv) en su caso, se comunica a cada departamento las acciones necesarias a emprender.
GESTIÓN DE LAS RECLAMACIONES DE CLIENTES	▪ El procedimiento para la gestión de las reclamaciones consiste en la recepción de las eventuales quejas o reclamaciones de clientes, organismos externos u otras partes interesadas y el tratamiento de estas. Las reclamaciones pueden recibirse a través de comunicación escrita o verbal, comunicación telefónica o personal —que se documenta como una no conformidad más— o a través de las observaciones recogidas en las encuestas de satisfacción. Una vez registrada la reclamación, el responsable del SIG (Sistema Integrado de Gestión) comunica su contenido a los responsables de los departamentos afectados, quienes participan en el análisis de causas y en su resolución, y evalúa si la reclamación puede resolverse sin apertura de no conformidad o si deriva en la apertura del correspondiente Informe de No Conformidad, con su análisis de causas y acciones correctivas. Gerencia tiene conocimiento de todas las reclamaciones recibidas y puede participar activamente en su tratamiento. El cliente, organismo externo o parte interesada es informado de la resolución por el responsable del SIG o del departamento afectado en un plazo máximo de 48 horas desde la resolución, sin perjuicio de que las acciones definidas puedan requerir plazos superiores para su completa implantación. ▪ Durante 2025 se han recibido tres reclamaciones de clientes por canal oficial, documentadas vía «no conformidad». Se han aportado soluciones a todas las reclamaciones recibidas, con un índice de satisfacción de los clientes mayor del 85 %.

Por último, en línea con la satisfacción garantizada por el Grupo, en la web de Enerland se encuentra disponible el **canal de denuncias** (*Canal Seguro*¹⁰), a través del cual cualquier parte (no solo clientes, sino cualquier *stakeholder*) puede acceder y enviar una denuncia de forma segura a través del formulario disponible. La información recibida siempre será cifrada para garantizar que se envía con los más altos estándares de privacidad y seguridad; además, solo la persona designada por la empresa podrá verla. El tipo de conductas indebidas que se pueden denunciar a través de este canal son: competencias; contratación pública; impuesto de sociedades; intereses financieros del sindicato (gastos, recaudación de ingresos y fondos); prevención del blanqueo de capitales/financiación de actividades terroristas; protección contra las radiaciones y seguridad nuclear; protección del medioambiente; protección del usuario; protección de datos personales y privacidad; salud pública; seguridad de las redes y los sistemas de información; seguridad alimentaria; seguridad en el transporte; seguridad de los productos; acoso sexual; acoso laboral; propiedad intelectual.

9.5. Relaciones con la competencia

El Grupo proclama que compete legalmente y cumple con las **leyes de defensa de la competencia y competencia desleal**. En este sentido, se exige a los miembros de la plantilla que compartan y utilicen información sobre nuestros competidores siempre y cuando sea legal y ético.

Asimismo, queda absolutamente prohibido participar en actividades ilegales o ilícitas para obtener información competitiva (robo, escucha a escondidas, piratería informática, invasión de la privacidad, soborno, etc.). Asimismo, está prohibido aceptar, revelar o utilizar información competitiva que conozca o crea que ha violado un acuerdo de confidencialidad entre una tercera persona y una empresa competidora.

El Grupo confirma que no participará en asociaciones empresariales cuyos fines sean contrarios a las leyes de la competencia y que no fijará precios ni realizará cualquiera otra actividad que altere la libre competencia. Por último, en ningún caso abusará de su posición de dominio en el mercado y siempre respetará la legalidad en cuanto a concentraciones empresariales.

¹⁰ Enlace web al Canal Seguro (canal de denuncias): <https://enerlandgroup.factorial.es/complaints>.

10

Otras políticas del Grupo

POLÍTICA SOBRE CORRUPCIÓN, COHECHO Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS

El Grupo se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas internas o ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar dichas prácticas con su plantilla. El personal del Grupo no podrá aceptar ni ofrecer, ni directa ni indirectamente, obsequios, dádivas, retribuciones, promesas o compensaciones de cualquier tipo que tengan por objeto influir o dejarse influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas, nacionales o internacionales.

Asimismo, las personas trabajadoras del Grupo no podrán por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder ni solicitar o aceptar a ninguna persona ya sea interna o externa a la empresa, o a una entidad pública o privada, un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza injustificado para que le favorezca a él/ella o a un/a tercero/a frente a otros/as, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

Solamente serán permitidos aquellos regalos que no influyan en la toma de decisiones empresariales, como los regalos promocionales o de escaso valor, así como aquellos ofrecidos en fechas concretas, ya que no se pueden considerar conductas delictivas puesto que su finalidad responde al mantenimiento de las buenas relaciones comerciales, al «cuidado del cliente».

Se podrán aceptar y ofrecer regalos cuando se den las condiciones citadas a continuación:

- Cuando los obsequios sean de valor económico irrelevante o simbólico cuyo valor económico no supere los 150 euros al año.
- Cuando los regalos respondan solamente a atenciones comerciales usuales o sean detalles de cortesía.
- Cuando se trate de invitaciones que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales.
- Que el presente no sea en metálico, transferencias o cheques.
- Que las dádivas no estén prohibidas por la ley o por las prácticas comerciales comúnmente aceptadas.

Cuando cualquier miembro de la plantilla del Grupo se encuentre en la situación de aceptar un obsequio que no deba, tendrá que rechazarlo o devolverlo procurando evitar que suponga una ofensa grave para la entidad o persona oferente. Si tiene dudas sobre lo que es aceptable o no, deberá consultarlo con su superior jerárquico que, a su vez lo transmitirá al Comité de Ética, o con el mismo directamente.

POLÍTICA SOBRE BLANQUEO DE CAPITAL

El Grupo deberá cumplir siempre las leyes contra el blanqueo de capitales que rijan en cualquier jurisdicción competente.

La Dirección y demás personal de Enerland Group no deberán realizar ni verse involucrados en actividades que impliquen el blanqueo de capitales, es decir, no deben adquirir, poseer, utilizar, convertir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva (cometida por él o por un tercero) o realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado para eludir las consecuencias legales de sus actos.

El Grupo establece políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones, la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas. Las citadas políticas establecen controles específicos sobre aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de estas. Del mismo modo, tanto la Dirección como la plantilla del Grupo deberán estar vigilantes durante el cumplimiento de sus funciones para detectar y evitar el blanqueo de capitales, y en caso de que pueda detectar alguna situación que pueda estar relacionada con dichas conductas delictivas, deberá informar en la mayor brevedad posible a su superior inmediato.

Los miembros de la plantilla del Grupo revisarán con especial atención los pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes. Asimismo, permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que el Grupo mantiene relaciones. Antes de establecer relaciones de negocios con terceras personas, deberán comprobar la información disponible (incluida la financiera) sobre sus posibles socios comerciales y proveedores, con el fin de averiguar la respetabilidad de estos y la legitimidad de sus actividades.

POLÍTICA SOBRE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO EN EL TRABAJO

El Grupo tiene establecida una política sobre tabaco, alcohol y drogas con el objetivo de prevenir, mejorar y mantener la salud y el bienestar de sus trabajadores, garantizando las condiciones que permitan un adecuado desempeño de sus funciones.

Desde el Grupo se es consciente de que el tabaquismo, el alcoholismo y el consumo de drogas ilícitas producen efectos dañinos para la salud y para la seguridad, interfiriendo en la productividad, en la eficiencia del trabajo y comprometiendo los desempeños profesionales y de la empresa. La prevención es el primer paso para garantizar la seguridad, bienestar y salud de todos nuestros empleados, contratistas y visitantes y por ello cuenta con una política al respecto, integrada en el sistema de gestión.

RESPECTO A LA LEGALIDAD, DERECHOS HUMANOS Y VALORES ÉTICOS

Desde Enerland Group se asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones de se desarrollan conforme a su Cultura Empresarial y Procedimientos que se han desarrollado a partir de la Política de Empresa y al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Se respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. Asimismo, se rechaza el trabajo infantil y en general, cualquier forma de explotación; no se toleran trabajos forzados ni trabajos que impliquen abuso físico o psicológico o la explotación de algún grupo desfavorecido o el tráfico ilegal de mano de obra.

De igual modo el Grupo se compromete a no emplear a ciudadanos extranjeros o menores que carezcan de permiso de trabajo. Toda la plantilla debe evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del grupo; debe actuar con honradez e integridad con todos sus contactos o en sus transacciones y debe conocer las leyes que afecten a su trabajo. Ningún miembro de la plantilla colaborará conscientemente con terceras personas en la violación de ley alguna.

En este punto, cabe mencionar que durante el periodo que abarca esta memoria no se han recibido quejas por el incumplimiento de la legislación por parte de ninguno de los sujetos interesados.

POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

La Política de Seguridad de la Información de Enerland tiene por finalidad dar a conocer los requisitos de seguridad para el tratamiento de los activos de información y de la infraestructura tecnológica que soporta las operaciones del Grupo, a fin de aplicar y dar cumplimiento a las normas y leyes estipuladas que rigen la materia, emplear las mejores prácticas y los marcos de referencia como fundamento para la Gestión de la Seguridad de la Información de la empresa.

En este sentido, el manual de política de seguridad establece las responsabilidades concretas en materia de usuarios activos de la información, procesamiento de información y uso del internet, detección y respuesta a incidentes, formación y sensibilización del personal, políticas para el personal técnico, políticas para los responsables de departamento, mantenimiento de *hardware* y *software*, recuperación y restauración de sistemas, auditoría y monitoreo de la seguridad, control de acceso a información, y protección de datos.

POLÍTICA DE COMPLIANCE (hechos posteriores)

Con posterioridad al cierre del ejercicio 2025, el 21 de enero de 2026, la Dirección de Enerland Group aprobó y firmó la Política de Compliance del Grupo, mediante la cual transmite a todos los niveles de la organización y a sus partes interesadas el compromiso explícito de la alta dirección en materia de cumplimiento normativo. Si bien su aprobación se produce fuera del periodo cubierto por el presente Estado de Información No Financiera, se considera relevante su mención como hecho posterior dada su importancia para el modelo de gobernanza, cumplimiento y ética empresarial del Grupo. La política aplica a todos los empleados, responsables y administradores y se extiende, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable, a las organizaciones y terceros con los que el Grupo mantiene relaciones de negocio.

La política se sustenta en una serie de compromisos clave: desarrollar un modelo corporativo de cumplimiento y un marco normativo que facilite su implantación efectiva; mantener una conducta respetuosa con las normas y los estándares éticos; aplicar una filosofía de tolerancia cero frente a las conductas que supongan incumplimientos de la normativa vigente o de las políticas internas; promover una cultura de integridad liderada con el ejemplo por administradores y dirección; fomentar la formación y comunicación del Modelo de Compliance entre las personas de la organización y, cuando proceda, los terceros que se relacionan con ella; motivar la comunicación de cualquier preocupación relativa a Compliance; y revisar y actualizar de forma continua el modelo para asegurar su adecuación a las mejores prácticas.

Para garantizar su aplicación efectiva, la Dirección ha establecido un modelo de gestión basado en el principio de debido control, con mecanismos orientados a velar por el cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable. El incumplimiento de la política conllevará la adopción de las medidas disciplinarias previstas en el convenio colectivo o en la legislación laboral aplicable, alcanzando a empleados, proveedores y contratistas, así como a quienes colaboren con el Grupo o actúen en su nombre. Asimismo, la plantilla tiene la obligación de informar de cualquier incumplimiento del Código Ético, de la presente política o de la normativa aplicable tan pronto se tenga conocimiento de los hechos, complementando así el marco preexistente compuesto por el Código Ético y de Conducta, el Código Ético de Proveedores y las restantes políticas recogidas en este apartado.

ANEXO I

Incorporaciones y ceses por sexo

País	Incorporaciones hombres	Incorporaciones mujeres	Ceses hombres	Ceses mujeres
España	30	13	20	13
Italia	10	4	14	4
Portugal	4	3	9	1
Colombia	20	17	17	13
El Salvador	8	2	67	23
México	-	-	2	1
Guatemala	4	2	-	1
Ecuador	-	-	-	-
Polonia	2	1	2	-
República Dominic.	-	1	-	-
Total	78	43	131	56

Incorporaciones por edad

País	<=25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61=>	Total
España	14	11	7	2	3	3	1	2	-	43
Italia	-	1	6	1	5	-	-	-	1	14
Portugal	3	1	1	-	1	1	-	-	-	7
Colombia	4	10	11	4	4	2	2	-	-	37
El Salvador	2	3	3	1	-	1	-	-	-	10
México	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guatemala	-	2	3	-	1	-	-	-	-	6
Ecuador	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	-	1	1	-	-	1	-	-	-	3
República Dominic.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Total	23	29	33	8	14	8	3	2	1	121

Ceses por edad

País	<=25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61=>	Total
España	5	9	7	3	3	2	1	2	1	33
Italia	3	3	4	3	2	2	-	-	1	18
Portugal	3	-	3	2	-	1	-	1	-	10
Colombia	1	8	10	1	7	1	2	-	-	30
El Salvador	25	22	15	8	5	9	3	2	1	90
México	-	1	1	-	1	-	-	-	-	3
Guatemala	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ecuador	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2
República Dominic.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	37	44	41	17	18	15	6	6	3	187

Ceses por categoría profesional

País	Ingeniero /a	Técnico/a de organización	Jefe/a de organización	Administrativo /a	Auxiliar	Oficial 1.ª	Director /a	Total
España	7	10	3	4	2	5	2	33
Italia	6	4	2	2	1	1	2	18
Portugal	4	2	1	2	-	-	1	10
Colombia	8	8	3	4	2	3	2	30
El Salvador	8	12	7	8	5	48	2	90
México	1	1	-	1	-	-	-	3
Guatemala	-	1	-	-	-	-	-	1
Ecuador	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	1	-	-	-	-	1	-	2
República Dominic.	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	38	38	16	21	10	58	9	187

ESTADO DE INFORMACION
NO FINANCIERA

Enerland Group · 2025



ENERLAND