



Bien construido para el bienestar



Memoria de sostenibilidad
EINF 2025

CONSOLIS
TECNYCONTA

Índice

Introducción

Información básica de la sociedad

Palabra de nuestro ceo

1. Modelo de negocio

- 1.1. Actividad y entorno empresarial
- 1.2. Organización y estructura
- 1.3. Estrategia
- 1.4. Nuestra cultura
- 1.5. Beneficios de la construcción industrializada

2. Políticas Corporativas

3. Riesgos de la Sociedad

4. Cuestiones medioambientales

- 4.1. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica
- 4.2. Economía circular y Prevención y Gestión de residuos
- 4.3. Uso sostenible de los recursos
- 4.4. Cambio climático
- 4.5. Protección a la biodiversidad

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

- 5.1. Personas como eje
- 5.2. Gestión de empleo y talento
- 5.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
- 5.4. Relaciones laborales y participación de las personas
- 5.5. Aprendizaje continuo y desarrollo profesional
- 5.6. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
- 5.7. Estadísticas de formación en cumplimiento normativo

6. Seguridad y Salud Laboral

- 6.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo
- 6.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo
- 6.3. Mejorar comportamientos inseguros
- 6.4. Mejorar condiciones inseguras

7. Lucha contra la corrupción y el soborno

- 7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
- 7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

8. Derechos Humanos

- 8.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos
- 8.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos
- 8.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
- 8.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- 8.5. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- 8.6. La abolición efectiva del trabajo infantil

9. Sociedad

- 9.1. Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible
- 9.2. Subcontratación y proveedores
- 9.3. Consumidores/Usuarios
- 9.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
- 9.5. Información fiscal



Bien construido para el bienestar

Introducción

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales Individuales de Prefabricados Tecnyconta S.L.U (en adelante, “Consolis Tecnyconta” o “la Sociedad”) correspondientes al ejercicio 2025, que finalizó el 31 de diciembre de 2025.

Tanto los riesgos aquí identificados, así como los controles y políticas desarrollados para su mitigación son la base sobre la que se elabora el Informe de Gestión anual, que al igual que en otros años, aprobará Prefabricados Tecnyconta S.L.U en los primeros seis meses del ejercicio fiscal 2025.

En la elaboración de dicho documento, conforme dispone el artículo 49.6.e) del Código de Comercio, se ha utilizado una selección de Estándares GRI (Global Reporting Initiative) o partes de su contenido (declaración “con referencia a GRI” prevista en GRI 1 Fundamentos 2021) con el objetivo de facilitar la comparación de la información, mostrando en Anexo I la trazabilidad de respuestas de la Ley 11/2018 con los citados indicadores e incluyendo las declaraciones requeridas para la redacción de declaraciones con referencia a GRI. Para diseñar los contenidos de este Estado de Información

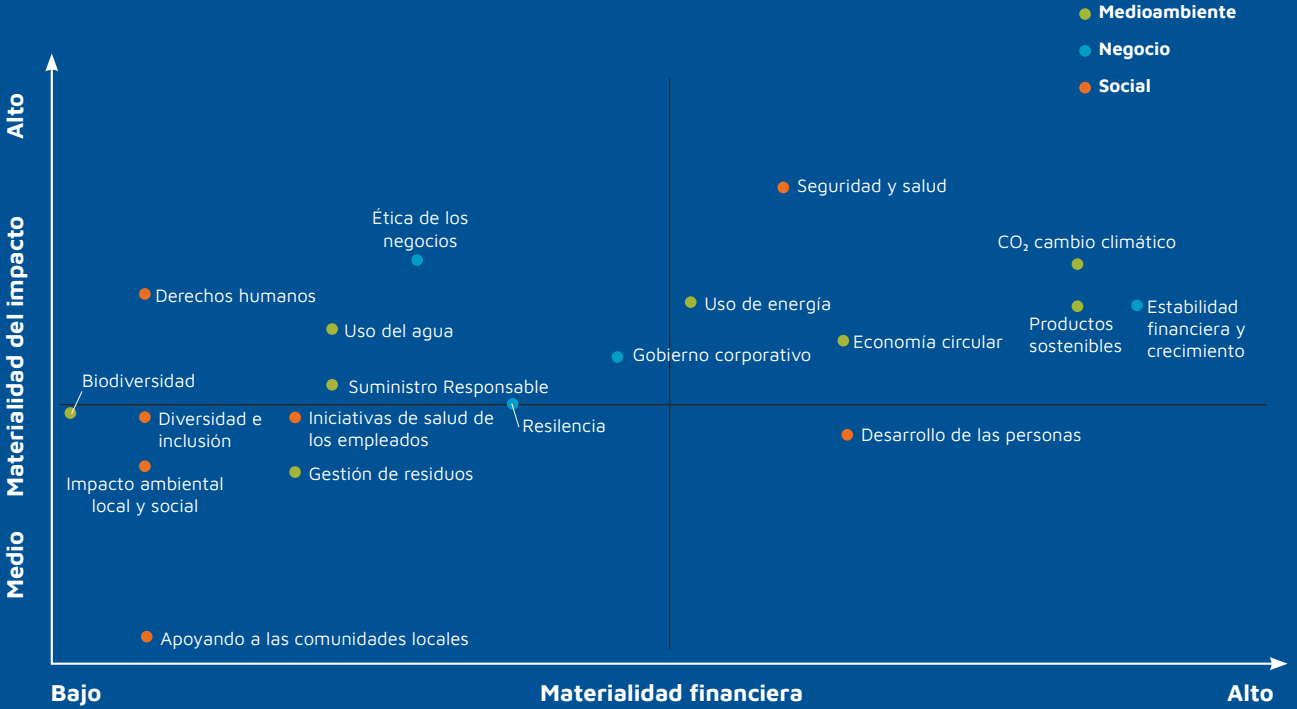
No Financiera (en adelante, “EINF”) y seleccionar los aspectos que son relevantes, Consolis Tecnyconta ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para la Sociedad, el presente EINF aborda su enfoque de gestión.

Este análisis de materialidad ha sido realizado por Grupo como preparación para el cumplimiento de los requisitos CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) en dicha matriz se ha valorado el impacto material, como impacto significativo que Consolis tiene en la economía, en el medio ambiente o en la sociedad, y los impactos que sustancialmente influyen las valoraciones, incluyendo decisiones de stakeholders. También se analiza la materialidad financiera entendida como los impactos significativos en la sociedad y en el medioambiente que repercuten en Consolis.

Los resultados de este análisis están alineados con la política de sostenibilidad, las estrategias, los planes de negocio y las prioridades de todas las entidades del Grupo.

Matriz de materialidad





Información básica de la sociedad

Para cumplir con 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 la Sociedad se configura como declaración con referencia GRI.

En el siguiente cuadro se muestran los datos societarios de la Sociedad:

Datos societarios

Denominación:	Prefabricados Tecnyconta, S.L.U
Dirección:	Carretera A-127 (Gallur-Sangüesa), Km 11, 50660 Tauste
Capital Social (en Euros):	2.151.252
Número de acciones:	358.542
Actividad:	Diseño, cálculo, fabricación, venta y montaje de elementos de hormigón prefabricado
Cotizada:	No
Tamaño:	Gran empresa

Palabra de nuestro CEO

El año 2025 ha sido un ejercicio de consolidación y aceleración. Aquello que en 2024 definimos como compromisos estratégicos hoy se ha materializado en resultados concretos, superando en muchos casos nuestras propias expectativas. Nuestra hoja de ruta no solo se ha cumplido, sino que ha entrado plenamente en fase de ejecución.

Hemos reforzado de manera significativa nuestra posición en el mercado de centros de datos, convirtiéndonos en un referente no solo en España, sino en toda la Península Ibérica, tras cerrar el ejercicio con proyectos activos también en Portugal. Este crecimiento confirma la confianza de nuestros clientes en nuestra capacidad técnica, industrial y operativa para abordar proyectos de alta complejidad y exigencia.

En paralelo, hemos dado un paso estratégico con la creación de nuestra nueva línea de productos residenciales, TecnyHome, que nace con el objetivo de impulsar la industrialización de la construcción en el sector vivienda. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la innovación, la eficiencia constructiva y la sostenibilidad, aportando soluciones modernas, responsables y adaptadas a las nuevas demandas del mercado.

En el ámbito de la sostenibilidad, 2025 marca un nuevo hito. Hemos desarrollado la cuarta versión de nuestra línea certificada Green Spine Line®, avanzando aún más en la reducción de la huella de carbono y en la optimización de recursos. Más del 80% de nuestros proyectos ejecutados durante el

año han incorporado soluciones sostenibles, confirmando nuestro compromiso firme —y el del Grupo Consolis— con las personas, el medio ambiente y la sociedad.

Seguimos apostando por el desarrollo de nuestro equipo, fortaleciendo la cultura de seguridad, ética y excelencia operativa. La mejora continua de nuestros procesos, la digitalización y la industrialización siguen siendo pilares fundamentales para aumentar nuestra productividad y aportar mayor valor a nuestros clientes.

En materia de gobernanza, continuamos consolidando nuestras políticas y prácticas corporativas, garantizando transparencia, responsabilidad y alineación con los estándares del Grupo.

Cerramos 2025 con la satisfacción de haber transformado nuestros compromisos en realidades tangibles. Miramos hacia el futuro con ambición, convencidos de que seguiremos liderando la transformación sostenible de la construcción, junto a nuestro equipo, nuestros clientes y el Grupo Consolis.



Marcelo Monteiro de Miranda
CEO de Tecnyconta

CONSOLIS

TECNYCONTA

1. Modelo de negocio

Consolis Tecnyconta, ubicada en Tauste (Zaragoza), es una empresa de ámbito nacional, del sector de la fabricación de elementos prefabricados de hormigón para la construcción, cuya actividad se especializa en el diseño, cálculo, fabricación, y montaje de centros de datos, naves industriales y logísticas, gigafactorías, edificios residenciales y comerciales e instalaciones destinadas a cualquier uso, mediante elementos de hormigón prefabricado.

1 Actividad y entorno empresarial

1. Consolis Tecnyconta opera en un entorno donde la construcción española avanza hacia la industrialización, impulsada por exigencias de sostenibilidad, reducción de plazos y control de costes. Como filial del Grupo Consolis, la compañía se posiciona como referente en prefabricado de hormigón, especialmente en proyectos de alta exigencia técnica como centros de datos, y logística e industrial, gracias a su capacidad de diseño, fabricación y montaje integrado en un entorno industrial controlado, lo que mejora la eficiencia y reduce emisiones. Igualmente destacamos en proyectos de alta atención al cliente, proyectos de relevancia internacional y demandas de gran complejidad, dando confianza y confort a nuestro cliente.

—incluyendo requisitos de eficiencia energética, reducción de emisiones y control de residuos— están acelerando la adopción del prefabricado como solución más trazable y eficiente. Tecnyconta responde con líneas como Green Spine Line® y TecnyData®, que reducen entre un 15% y un 40% las emisiones de CO₂ frente a prefabricados tradicionales, alineándose con las exigencias legales y con los criterios ESG que condicionan la financiación y la contratación pública y privada. En un entorno competitivo donde destacan otros fabricantes de prefabricado, la ventaja diferencial de Tecnyconta reside en su experiencia, capacidad técnica, equipo y el respaldo del Grupo Consolis.
2. El sector de la construcción en España muestra una demanda creciente en segmentos como data centers, logística y vivienda industrializada, impulsada por la digitalización, la IA y la necesidad de soluciones más rápidas y fiables. El mercado de centros de datos, por ejemplo, podría movilizar hasta 66.900 millones de euros en inversión hasta 2030, lo que está tensionando los modelos tradicionales y favoreciendo soluciones industrializadas como las de Tecnyconta. La empresa ha participado en cerca de 15 proyectos finalizados y más de 10 en ejecución en este ámbito, consolidando su liderazgo.

Desde sus comienzos en 1993, Consolis Tecnyconta ha conseguido llegar a ser, más de 30 años después, un referente del sector del prefabricado en España. Toda la organización está comprometida en el desarrollo del trabajo de manera profesional y bajo estándares de máxima calidad, con objeto de lograr la máxima satisfacción del cliente.
3. En el plano regulatorio, el Código Técnico de la Edificación (CTE) y las normativas de sostenibilidad

La entrada de la Sociedad en el Grupo Consolis en 2018, líder europeo de soluciones de prefabricados de hormigón y que firma algunas de las obras más espectaculares de Europa, marcó un hito en nuestra historia. Ello implica la capacidad de ofrecer a nuestros clientes una mayor variedad de productos, servicios y soluciones innovadoras.



El centro neurálgico de Consolis Tecnyconta se encuentra en la localidad zaragozana de Tauste, donde se ubican tanto las oficinas principales como el proceso productivo en una planta que ocupa 270.000 metros cuadrados. Nuestra actividad, históricamente centrada en el mercado nacional, ha evolucionado hacia una dimensión internacional. Hoy operamos activamente en otros países europeos, como Francia y Portugal, reflejando la consolidación de nuestra estrategia de expansión.

Nuestras oficinas son un fiel reflejo del espíritu de innovación que caracteriza a nuestros proyectos. Además de ser un edificio singular, que evidencia la variedad de

posibilidades que ofrece el prefabricado, se armoniza con el entorno al estar rodeado por una superficie ajardinada de más de 7.000 metros cuadrados.

Acoge a un gran equipo de profesionales que, desde cada uno de los departamentos, ponen a disposición del cliente un servicio personalizado y eficiente, que busca en todo momento su satisfacción.

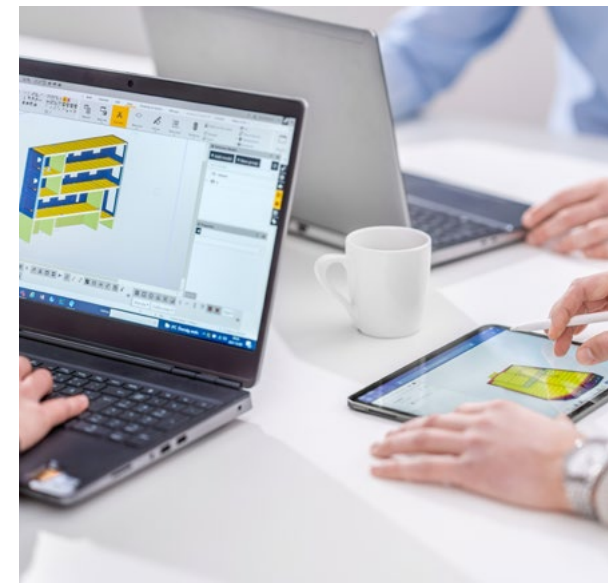
Además de las oficinas principales, disponemos de sede en Zaragoza capital, oficina abierta en Madrid y varias delegaciones comerciales por España, con el fin de mejorar nuestra red técnico-comercial y acercarnos más a nuestros clientes.



Por otra parte, unas sólidas instalaciones productivas y un moderno equipamiento industrial nos permiten una capacidad productiva diaria de hasta 800 metros cúbicos de hormigón. El diseño y el layout de la planta de fabricación ha sido el resultado de un proyecto estratégico, pensado para mejorar el flujo de los materiales y las operaciones de fabricación.

En nuestro proceso productivo es esencial la gerencia estratégica del movimiento y el almacenamiento de materias primas y productos terminados, para su posterior puesta en obra.

Consecuentemente, la logística envuelve a todas las áreas productivas y ha sido determinante en el diseño de la fábrica.



Diseño

A través del diseño, en Consolis Tecnyconta garantizamos una mayor eficiencia en todo el proceso. Mediante el uso de modelos 3D y otras soluciones de ingeniería únicas, diseñamos para la fabricación, la optimización de recursos y el montaje desde el principio. De este modo, los clientes disfrutan de un proceso cercano y colaborativo, que les permite obtener el diseño más adecuado para el cumplimiento de sus necesidades específicas y el producto más eficiente desde el punto de vista de los recursos. En Consolis Tecnyconta contamos con nuestra propia Oficina de Diseño especializada, esencial para ofrecer más valor en cuanto a diseño, calidad y precio.

Producción

Con nuestro centro de producción en Tauste (Zaragoza) Consolis Tecnyconta puede ajustar su producción a la demanda del mercado. La producción de todos los elementos en un entorno industrial controlado proporciona un proceso más preciso con una alta eficiencia, mejor calidad, mayor seguridad y mejor uso del consumo de materias primas en comparación con las soluciones no prefabricadas.

Como parte del grupo paneuropeo Consolis, aprovechamos la difusión de las mejores prácticas y las mejoras continuas con una producción más inteligente.

Esto da a los clientes de Consolis Tecnyconta la tranquilidad de saber que todo lo que se produce en las plantas de producción de Consolis cumple las normas de calidad y seguridad y ofrece productos con un menor impacto medioambiental.

El suministro para la producción se realiza en gran medida a nivel local. Para contribuir a una mayor eficiencia, calidad y menor impacto ambiental. Al tener también

la producción cerca de los clientes a los que servimos, les ayudamos a reducir costes de logística y medioambientales.

Montaje

El montaje nos permite acompañar a nuestros clientes hasta el paso final, que es la materialización del edificio. En Consolis Tecnyconta ofrecemos un montaje seguro, preciso, en plazos ajustados y con cumplimiento de las regulaciones técnicas y de seguridad.

Gestión de proyectos

La combinación de todo lo anterior con una sólida capacidad para la gestión de los proyectos permite ayudar a los clientes a aprovechar al máximo el valor de nuestros productos. El gestor de proyectos ofrece al cliente con cada operación la comodidad de un único punto de contacto, lo que garantiza la eficacia y los resultados esperados durante el diseño, la producción y la entrega de los productos.

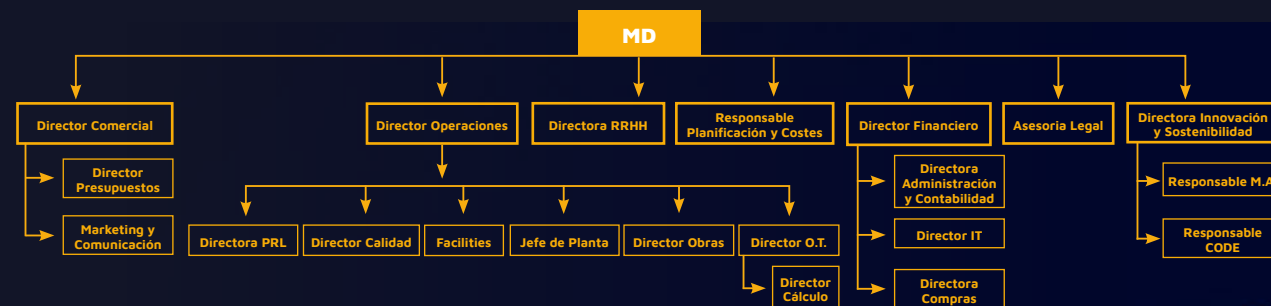
Funciones y procesos centralizados

Gracias a la pertenencia al Grupo Consolis, en Consolis Tecnyconta nos beneficiamos de una amplia experiencia en procedimientos de seguridad, fabricación eficiente, tecnologías avanzadas, I+D y compras, tanto centralizadas como distribuidas.

Ejecutamos nuestros proyectos planeando, gestionando y ejecutando desde el diseño, la producción y la entrega asegurándonos que el cliente dispone en cada fase de la mejor solución, cumpliendo altos niveles de calidad y de sostenibilidad a la vez que se asegura el compliance, la seguridad y la supervisión de nuestras cadenas de suministro/servicios, nuestras cadenas de valor.



2 Organización y estructura



Consolis Tecnyconta pertenece en su totalidad a Consolis Ibérica S.L.U. (Sociedad Unipersonal) desde su incorporación al Grupo Consolis en noviembre de 2018.

Consolis es líder en productos y soluciones de hormigón prefabricado para los sectores de construcción y servicios públicos, con operaciones en Europa, el norte de África y Asia.

Aceleramos la transición de la industria de la construcción hacia la neutralidad de carbono al ofrecer soluciones de hormigón prefabricado con bajas emisiones de carbono.

Impulsados por nuestro propósito "Bien construido para el bienestar", lideramos el camino hacia la creación de comunidades más sostenibles a través de la innovación colaborativa y un profundo conocimiento local.

944,3

Ventas netas, millones de euros

32,8

EBITDA ajustado

Algunas de las construcciones más innovadoras que desarrolla y lleva a cabo el Grupo Consolis son las siguientes:



Como empresa de materiales de construcción, los productos del Grupo Consolis ayudan a construir instalaciones logísticas, industriales, nuevas viviendas para las personas, nuevas escuelas, hospitales y construcciones para el transporte y los servicios públicos. El Grupo Consolis se centra en el mercado final de la construcción de nuevos edificios, tanto residenciales como no residenciales.

Operamos en 17 países en (divididos en 5 regiones operativas) los que suministramos elementos de construcción prefabricados de hormigón inteligentes con una larga vida útil y un diseño reconfigurable.

Hacemos más con menos, contribuyendo a reducir nuestra huella de CO₂ y a crear un mundo más sostenible. Siempre trabajamos de manera cercana y transparente con clientes, proveedores, socios y colegas.



Green Spine Line®

Es la línea de prefabricados de hormigón sostenible de Consolis, desarrollada para reducir las emisiones de CO₂ sin comprometer el alto rendimiento.

Como resultado de nuestro compromiso con la construcción sostenible, los productos Green Spine Line® siguen creciendo. En 2025, Green Spine Line® representó una parte significativa del volumen total producido por Consolis, reflejando la creciente demanda de soluciones más sostenibles.

3 Estrategia

Dado que el cliente es el foco principal en la estrategia de Consolis, se decidió realizar un acercamiento profundo por parte de todos los Departamentos de la empresa a través de varios proyectos, consiguiendo una proximidad al cliente aún mayor y queremos seguir ahondando con proyectos de formación para nuestros empleados con nuestros principales clientes.

Continuando con la estrategia lanzada por el Grupo Consolis a mediados de 2021, y que comparten todas las empresas del grupo, la actividad de Consolis Tecnyconta se centra en cuatro pilares fundamentales, con la seguridad de nuestros trabajadores como base fundamental.



Cliente

Con una mentalidad centrada en el cliente y un profundo conocimiento de sus necesidades, en Consolis Tecnyconta creamos relaciones sólidas, basadas en la confianza y el compromiso. Nos esforzamos por ofrecer productos y servicios de calidad, brindando la mejor experiencia y satisfacción. Escuchar activamente nos permite entender mejor a nuestros clientes y responder con soluciones innovadoras.

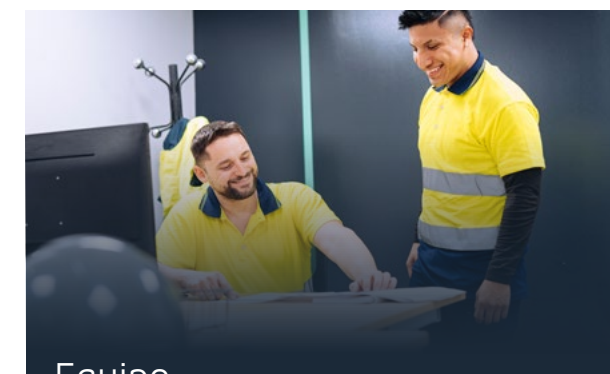
"Ganamos en cada mercado teniendo las relaciones con clientes más fuertes"



Medio Ambiente

La transparencia es el pilar de nuestra estrategia de sostenibilidad. Siguiendo los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, combinamos un rendimiento excepcional en nuestros productos con ambiciosas metas de reducción de carbono, impulsando acciones concretas en todos nuestros mercados.

"Nos diferenciamos al ir superando retos medioambientales en la industria de la construcción"



Equipo

El éxito de Consolis Tecnyconta lo construyen las personas. Contamos con los mejores líderes y expertos, invertimos en nuestros empleados y brindamos infinitas oportunidades para que las personas y los equipos crezcan. El crecimiento de nuestros equipos impulsa el éxito de nuestro negocio.

"Tenemos a los mejores líderes y expertos de la industria para llevarnos al éxito"



Local

Nuestro negocio tiene un enfoque local, respaldado por funciones de soporte y procesos escalables a nivel de grupo. La sencillez siempre es mejor que la complejidad. Al conocer a nuestras comunidades, entendemos cómo debe funcionar el diseño, la fabricación y el montaje para agregar valor en cada mercado local.

"Somos líderes locales en cada país, y ganamos por el efecto de escalabilidad del Grupo"

Acelerando la innovación en hormigón

En Consolis, la innovación y la sostenibilidad van de la mano. Como líder independiente y multinacional en hormigón prefabricado, estamos en una posición única para impulsar la descarbonización de la industria de la construcción a gran escala. Nuestra fortaleza radica en nuestro profundo conocimiento del sector, nuestra conexión con la ciencia y nuestra capacidad para actuar con audacia, colaborar ampliamente y liderar la transformación hacia un futuro sostenible y de cero emisiones.

Entornos de pruebas para la innovación

Nuestros entornos de fábrica controlados son perfectos para probar nuevos materiales, métodos y tecnologías innovadoras. Al perfeccionar estas innovaciones en condiciones del mundo real, aseguramos su escalabilidad y efectividad, desarrollando soluciones que ayudan a nuestros clientes a reducir la huella de carbono de sus proyectos de construcción y a contribuir a una industria más sostenible.

La colaboración impulsa el progreso

La colaboración es fundamental para impulsar la innovación y el progreso. Al trabajar junto a instituciones académicas, pioneros en tecnología climática, proveedores, clientes y organizaciones industriales, combinamos una amplia variedad de conocimientos para desarrollar soluciones de hormigón de bajo carbono. Estos esfuerzos incluyen reducir el contenido de cemento con aglutinantes alternativos, optimizar diseños de mezclas, simplificar procesos de producción y avanzar en prácticas de gestión de residuos y reciclaje. Otro enfoque

donde vemos resultados significativos es la implementación de procesos de diseño más eficientes que reducen la cantidad de materiales utilizados.

Construyendo un futuro sostenible

En Consolis, no solo avanzamos en innovaciones en nuestras operaciones. Al involucrar a los clientes desde etapas tempranas y aprovechar nuestro profundo conocimiento de regulaciones, estándares y políticas, aseguramos que estas soluciones cumplan con las demandas del mercado y estén listas para un impacto global. El potencial para descarbonizar la producción mundial de hormigón es del 70 al 80 por ciento, según tecnologías existentes (Olsson, J.A. et al., 2023). Lograr estos avances requiere una colaboración amplia en toda la industria.

En Consolis, monitoreamos y reportamos la proporción de productos con bajo impacto climático, reflejada en Declaraciones Ambientales de Producto (DAPs), garantizando transparencia y responsabilidad en nuestro camino hacia la sostenibilidad.



4 Nuestra cultura

En septiembre de 2021 las empresas que formamos parte del Grupo Consolis comenzamos a escribir un nuevo capítulo con el lanzamiento de una identidad corporativa renovada. Con este paso, reafirmamos nuestro propósito: ser un agente transformador en la sociedad haciendo lo que mejor sabemos; construir bien para que las personas vivan mejor.

Cuando hablamos de **"Bien construido para el bienestar"** nos referimos a la capacidad de generar valor real a través de la construcción.

Espacios cotidianos como hospitales, universidades, viviendas, centros industriales, logísticos, instalaciones deportivas...Son solo algunos ejemplos de cómo nuestras soluciones prefabricadas permiten crear entornos

más eficientes, seguros y sostenibles.

Cada proyecto que abordamos tiene un impacto en la vida de las personas. Por eso, nuestro compromiso no se limita al resultado final, sino también al proceso: apostamos por la industrialización de la construcción para lograr obras más rápidas, precisas, rentables y con menor huella ambiental.

NUESTRA MISIÓN

Creemos espacios para vivir, trabajar y disfrutar. A través de soluciones industrializadas de hormigón prefabricado, impulsamos un modelo de construcción más eficiente y sostenible, que contribuye al progreso social y al bienestar colectivo.

Nuestra misión es ofrecer valor a los clientes y a las comunidades donde operamos, combinando excelencia técnica, innovación y compromiso con el entorno.

NUESTRA VISIÓN

Ser el socio más confiable y un referente en construcción industrializada.

En Consolis Tecnyconta aspiramos a construir relaciones duraderas con nuestros clientes, anticipándonos a sus necesidades presentes y futuras. Diseñamos soluciones inteligentes y duraderas, capaces de hacer más con menos, y lideramos la transformación sostenible del sector gracias al talento de nuestro equipo, la innovación continua y una visión colaborativa.

A través del diseño optimizado, la producción eficiente, el uso responsable de los recursos y la colaboración con clientes, industria y mundo académico, seguimos desarrollando estructuras modulares y prefabricadas que dan forma a los espacios clave del mañana.



"Construir bien para el bienestar"

Nuestros valores y cultura nos guían.

La forma en que hacemos las cosas es tan importante como lo que hacemos. No solo impacta a nuestros empleados, sino también a los clientes y colaboradores más exigentes.

Nuestra cultura, centrada en el ser humano, aporta valor a todas las partes y se sostiene sobre tres pilares:



Segura y afable

Una cultura segura donde las personas pueden desarrollar todo su potencial.



Colaborativa

Una cultura de intercambio en la que nos ayudamos mutuamente y nos fortalecemos como grupo.



Orientación a resultados

Una cultura orientada a la acción, en la que nos centramos en conseguir los objetivos.

5 Beneficios de la construcción industrializada

Uno de los principales motivos por los que más proyectos están utilizando la construcción industrializada es que hay un reconocimiento cada vez mayor de los beneficios que ofrece esta alternativa. Como se mencionó anteriormente, debido a que la mayor parte del proceso de construcción se realiza en un entorno controlado, se consiguen mejores calidades, se generan menos residuos y se reducen los riesgos laborales.

Calidad

Para mejorar procesos industriales y optimizar la producción, los fabricantes de elementos de hormigón prefabricado utilizan hormigones de altas prestaciones superiores a los usados en el sistema tradicional.

La verificación del proceso de fabricación, el uso de herramientas precisas como CAD/CAM, y la capacidad de automatizar procesos permiten mejorar el control de calidad. A título de ejemplo, la mayor precisión en la fabricación de componentes de fachada exteriores reduce en una edificación con menos fugas de aire con su consiguiente impacto en confortabilidad y ahorro energético.

Dependiendo de la complejidad del proyecto y la forma de construcción, la producción masiva estandarizada

puede utilizarse para lograr economías de escala adicionales. Además, esto no implica una pérdida de flexibilidad de diseño. Los proyectistas deben trabajar con los fabricantes para lograr ese doble objetivo.

La producción y el almacenamiento de los elementos de edificios en una instalación cerrada sin exposición a las inclemencias meteorológicas, evita daños relacionados con la humedad que podría implicar disminuir la durabilidad de los elementos y aumentar el potencial de crecimiento de moho, perjudicial para salud de los futuros habitantes.

Al realizar la fabricación en un entorno controlado, se obtienen mayores garantías de calidad y se reducen las imperfecciones.

Plazos

Prefabricar la mayor parte de un edificio en una instalación fuera de la obra significa que el proceso de construcción es mucho menos vulnerable a los retrasos debidos a las malas condiciones climáticas. Esto facilita un plazo más predecible.

La construcción in situ también permite realizar de forma simultánea trabajos que normalmente tendrían que ser secuenciados. En comparación con el proceso lineal que generalmente caracteriza a la construcción tradicional, con operaciones que funcionan secuencialmente, la construcción fuera de las obras permite que los oficios funcionen simultáneamente.

Además, si se coordina un proyecto para que el trabajo en obra y la ingeniería se lleven a cabo al mismo tiempo

que la prefabricación de los elementos, el calendario se puede acortar de un 30% a un 50%.

Obviamente este es un beneficio muy significativo con respecto a la construcción convencional in situ que requiere la finalización de la cimentación antes de que puedan comenzar los trabajos en el edificio.

Cuanto más trabajo se pueda completar fuera de obra, mayor es el ahorro. Idealmente, los componentes del edificio deben ser fabricados, transportados y entregados al sitio "justo a tiempo", de acuerdo con el momento en que se ha completado la infraestructura necesaria para su instalación, evitando cualquier costo adicional de almacenamiento en la planta u obra.

Productividad

La productividad laboral también aumenta cuando se utiliza la solución industrializada. Un equipo que trabaja en una planta está menos afectado por el clima adverso.

Además, una plantilla equipada con herramientas y maquinaria precisas, en un espacio diseñado para proporcionar condiciones ideales para la fabricación, es capaz de alcanzar niveles más altos de productividad y calidad de una manera más eficiente. La construcción fuera de obra también significa un equipo más especializado, y un flujo de trabajo controlado, con la consiguiente mejora de productividad.



Seguridad

Los trabajadores que trabajan en una planta industrial no están expuestos a los peligros de las condiciones climáticas extremas y otros como los relacionados con el ruido y la calidad del aire que afectan en la obra. Esto, unido a la ausencia de trabajos en altura en las factorías, implica una importante reducción de la siniestralidad laboral. En la construcción tradicional la mayor parte de los accidentes graves o fatales se producen en la fase de estructura, reduciéndose el índice de siniestralidad a mínimos con un sistema prefabricado.

Coste y valor

La construcción industrializada puede ser más rentable que la construcción in situ. Las desviaciones se reducen sustancialmente por lo que el coste final es mucho más predecible desde el inicio del proyecto respecto a los métodos tradicionales.

El coste de cualquier proyecto variará según una serie de factores. Los arquitectos y proyectistas deben consultar con el fabricante para determinar los factores específicos que afectarán el coste, plazos y calidad del proyecto del proyecto. Involucrar una empresa especialista desde las fases iniciales del diseño es la clave para asegurar la rentabilidad de la solución industrializada, con unos plazos predecibles en la ejecución que harán que el coste global del edificio se vea optimizado.

Al analizar el coste de la construcción industrializada en comparación con la construcción convencional para un proyecto específico, es importante que se tengan en cuenta todos los costos fijos y variables, atendiendo a todas las fases del proyecto desde su concepción, construcción, vida útil, demolición y reciclado final. La durabilidad muy superior de los elementos prefabricados y la poca necesidad de mantenimiento benefician al inmueble que mantiene más años su valor patrimonial.

Conciliación

Además de una mayor seguridad, la deslocalización implica mejorar la cultura general de los trabajos de construcción, por ejemplo, proporcionando una mayor estabilidad en el empleo y estableciendo turnos para los trabajadores, con lo cual se favorece tanto la conciliación familiar como la inserción laboral de la mujer. Esto es especialmente significativo cuando las fábricas se instalan en zonas escasamente pobladas, caso habitual en nuestro entorno.



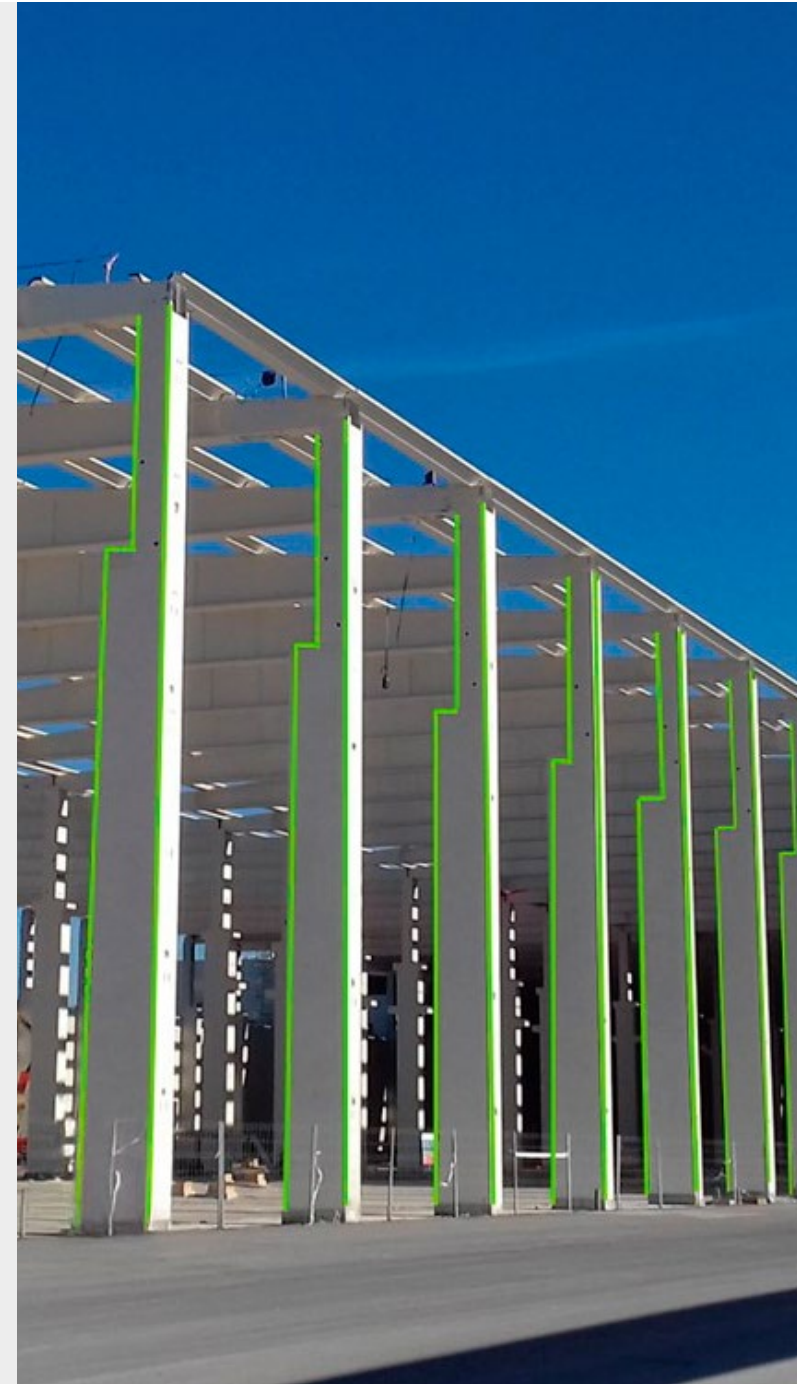
Sostenibilidad

La construcción industrializada también puede contribuir significativamente a la sostenibilidad ambiental de un proyecto. Por ejemplo, la prefabricación permite un control óptimo del uso de materiales, lo que se traduce tanto en la reducción de entradas de materias primas como en la de residuos en comparación con la construcción tradicional.

Además, se puede aprovechar una cantidad significativa de material excedente y reciclarlo de nuevo para su uso en otros proyectos. En términos generales, cuanto mayor sea la parte de un proyecto que se fabrica fuera de obra, mayores son los beneficios obtenidos al optimizar las materias primas y la reducción de residuos de materiales.

En la fase de construcción y debido a que los elementos de construcción para varios proyectos se pueden fabricar simultáneamente en una sola planta, se puede optimizar el transporte y por tanto las emisiones de gases de efecto invernadero.

Al tener mayor control de calidad y efectividad en los procesos, el rendimiento térmico y la estanqueidad de la envolvente realizada con elementos prefabricados mejora notablemente, con el consiguiente ahorro de energía respecto a las soluciones tradicionales. Este factor ha de tenerse muy en cuenta ya que afecta a toda la vida útil del edificio cuando se comparen costes. La construcción industrializada genera menos ruido alrededor de la obra que la solución tradicional, lo que implica una menor perturbación del entorno en el proceso constructivo (afectación al medioambiente y a los vecinos). Esto se suma a la reducción de plazos, con lo cual el efecto se amplifica.



Otras ventajas adicionales

Con el diseño prefabricado también existe la oportunidad de incluir una especie de flexibilidad "plug and play" que podría permitir que los edificios se adapten o modifiquen fácilmente para diferentes usos a lo largo del tiempo. Los sistemas pretensados permiten aguantar cargas y luces superiores a las de las estructuras tradicionales.

Las distancias entre pilares o muros estructurales son mayores; aportan más flexibilidad a los arquitectos y propietarios para cambiar la distribución interior e incluso los usos.

Los elementos podrían diseñarse para el desmontaje y la reutilización de manera que un edificio podría ser deconstruido en partes que se reconstruyera en otro lugar o se redistribuyan para su incorporación en otros proyectos.

Pero incluso si los elementos no se reutilizan, los edificios serían más fáciles de dismantelar y eliminar de una manera más controlada, más limpia y de menor impacto ambiental en comparación con los edificios construidos y demolidos por métodos tradicionales.

Fuente: Vivialt

La Sociedad, a través del Grupo Consolis, cuenta con un Código de Conducta que constituye una declaración de los principios y expectativas que guían nuestro trabajo diario y refleja los compromisos de nuestra empresa con sus empleados, clientes, socios de negocios, comunidades circundantes y el medio ambiente. Define lo que se espera de cada uno de nosotros.

De esta forma, sirve para explicar los valores y principios empresariales que guían la conducta del Grupo Consolis y de Consolis Tecnyconta. Expone los compromisos del Grupo Consolis con nuestros distintos accionistas y ayuda a describir el comportamiento que se espera de nuestros empleados en su toma de decisiones diaria y en sus relaciones con los accionistas y brinda orientación en caso de preguntas o inquietudes.

A través de este, la Sociedad exhorta a todos los empleados a usar su juicio, a responsabilizarse de sus actos y a realizar actividades comerciales con integridad.

El Código de Conducta refleja los cambios en el entorno empresarial y es aplicable a cualquier persona que actúe en nombre de la Sociedad, incluidos los empleados, los directores ejecutivos, los agentes, los consultores, los trabajadores eventuales y los empleados en prácticas.

Además de regir la conducta entre empleados, también regula la conducta con los clientes, los competidores y los diferentes proveedores comerciales (incluidos suministradores, comerciales, contratistas y agentes) que abastecen a la Sociedad.

En el mismo se advierte de que el incumplimiento de cualquier disposición del Código de Conducta o política del Grupo Consolis constituye una infracción grave y puede dar lugar a una acción disciplinaria, que puede incluir la resolución del contrato y cargos civiles y penales. Estas consecuencias pueden aplicarse no solo a empleados que infrinjan el Código de Conducta, sino también a los que consientan malas conductas, no las denuncien o no tomen medidas razonables para evitarlas, detectarlas o abordarlas, o bien intenten tomar represalias contra aquellos que denuncien de buena fe posibles malas acciones.



Los resultados de las políticas anteriormente comentadas mediante sus indicadores clave son expuestos en cada uno de los apartados aplicables del presente Estado de Información No Financiera.

2. Políticas Corporativas

Código de Conducta 2022

Sobre la base y tomando como punto de partida el Código de Conducta, el Grupo Consolis, y por ende Consolis Tecnyconta, tiene establecidos diversos mecanismos y procedimientos en orden para facilitar la identificación, prevención, minimización y gestión de los riesgos vinculados a su actividad, a través de políticas corporativas, que fueron recopiladas en el Consolis Policy Book entre las que se encuentran las siguientes:

Política de Comunicación

Con el objetivo de garantizar que todas las iniciativas de comunicación del Grupo Consolis sean coherentes en cuanto a mensajes, estilo y diseño gráfico. De este modo, se preserva la credibilidad de nuestro Grupos, protege nuestra reputación y aumenta nuestra notoriedad.

Políticas de Finanzas

Recogen las mejores prácticas y principios rectores en materia de tesorería, reporting y gestión de riesgos y controles internos dentro del Grupo Consolis.

Políticas de Seguridad, Salud y Ambiental

El objetivo es definir las directrices, compromisos y acciones del Grupo Consolis con el fin de gestionar los riesgos y cumplir con los requisitos legales en todos los aspectos de la seguridad y la salud. Estas políticas proporcionan un marco y establece las directrices para proteger: i) a los empleados, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones; ii) los activos del Grupo; y iii) a

los terceros, como los clientes, transportistas y el personal de montaje cuando trabajen en nuestras instalaciones o utilicen nuestros productos.

En el Grupo Consolis estamos además plenamente comprometidos a llevar a cabo nuestras actividades empresariales de forma responsable y sostenible y a minimizar los impactos en el medio ambiente de nuestras actividades, de modo que hemos adoptado a tal fin los necesarios principios que configuran nuestra política ambiental.

Política de Recursos Humanos

Basadas en la cultura del Grupo, forjada en torno a la excelencia operativa, y el compromiso con las cuestiones sociales, societarias y ambientales, nos ayudan a ofrecer a cada empleado las mejores oportunidades de desarrollo profesional dentro del Grupo Consolis, cumpliendo con las prácticas de empleo justas y respetando los derechos humanos y laborales internacionalmente aceptados.

Políticas de IT

Establecen normas para las operaciones de tecnología de la información (IT). El objetivo es controlar los costes, los riesgos y minimizar los posibles daños derivados de un comportamiento inadecuado, relacionados con el uso de los recursos de IT en el Grupo Consolis.

Políticas Legales

Recogen las mejores prácticas y principios rectores en materia de, entre otras, lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, cumplimiento de la normativa en relación con el derecho de competencia, protección de datos, canal de alerta, sanciones y control de las exportaciones. Todas estas políticas, al igual que el Código de Conducta en el que se basan, fueron aprobadas a lo largo del ejercicio 2022.

Por último, cabe destacar que el Grupo Consolis aprobó durante el ejercicio 2022 su Código de Conducta para Proveedores que es igualmente de obligado cumplimiento para los proveedores de Consolis Tecnyconta.

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son una iniciativa impulsada por las Naciones Unidas, como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Consisten en 17 objetivos principales y 169 metas específicas para lograr esos objetivos.

Consolis Tecnyconta entiende la importancia de estos y, en consecuencia, se compromete firmemente en la contribución de la consecución de los mismos. Es una meta para la Sociedad, a través de su actividad de negocio, contribuir en la resolución global de los retos sociales y medioambientales.

A lo largo del EINF, identificamos en los capítulos correspondientes los ODS correspondientes.



Negocio

Nuestro objetivo es la satisfacción del cliente y un crecimiento rentable constante. Siendo las áreas objetivo: la satisfacción del cliente y las finanzas, a través del crecimiento, del indicador financiero EBITDA y de la generación de efectivo. Respetando el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible.



Social

Nuestro objetivo es tener cero accidentes y empleados comprometidos y motivados, siempre en igualdad de oportunidades. Siendo las áreas objetivo: la seguridad, el compromiso de los empleados, la diversidad de género y la ética empresarial. Respetando los Objetivos 5, 10 y 16 de Desarrollo Sostenible.



Medio Ambiente

Nuestro objetivo es desarrollar actividades neutras en CO2 y maximizar el reciclaje del material usado. Siendo las áreas objetivo: la reducción del CO2 y la economía circular y gestión de residuos. Respetando los Objetivos 11, 12 y 13 de Desarrollo Sostenible.





3. Riesgos de la Sociedad

A continuación, se describen los principales riesgos identificados a nivel de negocio a fecha 31 de diciembre de 2025, diferenciando por las siguientes dimensiones, que se desarrollan a lo largo del presente informe e indicando si se trata de riesgos a corto plazo (CP), medio plazo (MP) o largo plazo (LP):

Dimensiones analizadas del entorno de negocio	
Entorno económico y social	Clima (CP/MP/LP)
	Incremento costes materias primas (CP/MP)
	Escasez de materias primas (CP/MP)
	Incremento de costes energía (CP/MP/LP)
	Crisis reputacional (LP)
	IA Generación de información, desinformación e intoxicación (CP/MP/LP)
	Pandemia (CP/MP)
	Ciberseguridad (CP/MP/LP)
	Migraciones involuntarias (CP/MP/LP)
	Inestabilidad política (CP)
	Recesión (CP)
	Interrupción del negocio (LP)
	Inflación (CP)
	Cero emisiones (CP/MP/LP)
	Crisis social por alto coste de la vida
	Polarización social y política (CP/MP/LP)
	Insurrección, disturbios y violencia política (CP/MP)
	Guerra de Ucrania (CP/MP)
	Ataque a Israel y respuesta en Gaza
	Internacionalización del conflicto (CP/MP)
Entorno sectorial	Guerra en Europa. Posicionamientos UE (LP)
	Interrupción del negocio (CP/MP/LP)
	Alianzas entre competidores (fusiones) (MP/LP)
	Aumento competencia (CP/MP)
	Incapacidad innovar (MP)
Regulación	Digitalización e Inteligencia Artificial (MP/LP)
	Desaceleración económica (CP/MP)
	Cambios normativos (CP/MP)
Relación con clientes	Déficit Estado de Derecho (CP)
	GDPR (MP) Regulaciones Directivas Derechos Humanos , Identidad digital (Oportunidad CP)
	Pérdida de confianza (MP/LP)
	Riesgo comercial (CP/MP/LP)
	Daño reputacional de marca (MP)
Inversores	Responsabilidad (CP/MP/LP)
	Incapacidad de satisfacer necesidades de clientes (MP/LP)
	No innovación/ no responder a las necesidades del cliente (CP/MP)
	Aumento competencia/ descenso demanda (CP)
	Pérdida de confianza (MP/LP)
	Pérdida de rentabilidad (MP/LP)

Dimensión ámbito ambiental

Impacto medioambiental directo	Reducción de emisiones, nuevos productos (Oportunidad CP/MP/LP)
	Circularidad (Oportunidad CP/MP/LP)

Dimensiones sociales y Derecho Humanos

Relaciones con el personal	Incremento de costes (CP)
	Desmotivación (MP/LP)
	Empeoramiento del clima laboral (CP)
	Cambios en el régimen de contratación (CP)
	Cambios normativos (CP)
	Retención de talento (CP/MP/LP)
	Falta de especialistas (CP/MP)
	Productividad (CP/MP)
Comunidad	Envejecimiento (CP/MP/LP)
	Despoblación (CP/MP/LP)
Salud y Seguridad	Retrasos recoger frutos nuevas políticas (CP/MP)
	Falta de proveedores especializados en algunas áreas (CP/MP)
Proveedores	Falta de proveedores de gran tamaño (CP/MP)
	Fallo cadena suministro (CP/MP)
	Responsabilidad por terceros (CP/MP/LP)

Dimensión analizada ámbito gobernanza

Gobierno Corporativo	Toma de decisiones sin evaluar los riesgos antes citados (CP/MP/LP)
----------------------	---

Para la identificación de tales riesgos se tienen en cuenta dos ejes de valoración:

Relevancia para el negocio

Valoración en base a la aparición de temas en memorias de la Sociedad y en medios de comunicación.

Relevancia para la Sociedad

Valoración desde las diferentes líneas de producción y de las áreas clave de negocio, tanto a nivel operativo como estratégico.

La Sociedad mantiene abierto un proceso de permanente monitorización, revisión y reevaluación de estos riesgos, de manera que, desde el primer semestre de 2022, la matriz de riesgos incluye los derivados de la actual situación en Ucrania.

Además, el Grupo Consolis cuenta con acceso a la base de datos **World Check**, que se alimenta de todos los datos y noticias que constan en fuentes públicas y oficiales sobre todas las organizaciones e individuos, permitiendo de esta manera realizar una comprobación previa y seguimiento de aquellas terceras partes (clientes, proveedores, suministradores etc.) con los que trabajan Consolis Tecnyconta y las demás empresas del Grupo Consolis, con el objetivo de verificar que la parte con la que la Sociedad pretende entablar una relación cumple en general con todas las leyes y reglamentos, y que no es una parte afectada por las sanciones.

Green Spine Line

Productos sostenibles certificados

4. Cuestiones medioambientales

En Consolis Tecnyconta evaluamos de forma anual nuestro impacto al medio ambiente a través de una valoración de aspectos ambientales tanto para la fábrica y oficinas, como para las obras de construcción en las que tomamos parte (eligiendo una muestra representativa de las mismas).

Mediante este sistema de valoración, identificamos aquellos aspectos ambientales que son significativos y establecemos medidas de control sobre los mismos.

Además, colaboramos estrechamente con nuestras partes interesadas para reducir la huella de carbono de la organización y para impulsar la descarbonización del sector de la construcción.

Igualmente, colaboramos de forma activa y estrechamente con startups e institutos tecnológicos de forma que se ha creado un ecosistema de investigación y desarrollo que nos permite estar a la vanguardia, apostando por las tecnologías más novedosas e impulsando la innovación en el sector de la construcción.

En Consolis Tecnyconta calculamos la huella de carbono de la organización para tener una referencia del impacto de la empresa en el medio real, medible y verificada por una tercera parte.

Desde el año 2022, se calcula y verifica la huella de carbono de la organización según alcances 1, 2 y 3, y cualquier referencia a emisiones de CO2 que se puedan ver en el siguiente informe, han sido verificadas en auditoría por AENOR.

Igualmente, cabe resaltar que, un cambio en la tipología de los proyectos ha hecho que nuestros productos sean de media más pesados y, por este motivo, para hacer más representativa la unidad de referencia a la producción, se ha cambiado a toneladas de productos fabricados (en lugar de m3 de hormigón fabricado usado en años anteriores). Para que los datos sean comparables con años anteriores se han recalculado todos los indicadores en base a este valor de producción.

Principio de precaución

Este principio se refleja en el artículo 191 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Este principio de precaución exige la adopción de medidas de protección antes de que se produzca realmente el deterioro del medio ambiente.

En base a este principio, en Consolis Tecnyconta nos comprometemos a ir un paso más allá, y no solo cumplir la legislación ambiental y social vigente, sino a analizar los futuros impactos que la Sociedad tiene en el medio y a estudiar nuevas tecnologías que permitan mitigarlos. De esta forma, vamos a proceder, a lo largo de este apartado, a describir las medidas que desde Consolis Tecnyconta vamos a llevar a cabo.

Provisiones y garantías

Este año, la Sociedad no tiene registrada ninguna provisión con el objetivo de cubrir las contingencias de carácter medio ambiental.

1 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Contaminación atmosférica

La contaminación atmosférica que se produce en Consolis Tecnyconta de forma directa es de dos tipos:

Emisión de partículas:

Fruto de la acumulación de materiales pulverulentos, especialmente, en los silos de cemento y árido. Para controlar esta emisión de partículas, todos los silos de material cuentan con filtros en la salida del aire, para que estos capturen las partículas antes de que el aire se libere a la atmósfera. Estos filtros, tienen un mantenimiento periódico programado, para asegurar que poseen las características técnicas necesarias para atrapar las partículas y, además, se realizan mediciones periódicas reglamentarias para asegurar que no se emite por encima de los valores permitidos. Igualmente, y aunque no sea medible por ser una emisión difusa, para eliminar del ambiente de trabajo el polvo en suspensión, utilizamos un producto químico que actúa como aglutinador y permite realizar la limpieza de las instalaciones sin que se acumule el polvo en el ambiente de trabajo.

Emisión de gases:

Fruto del transporte con vehículos propulsados por motor de combustión como, por ejemplo, carretillas elevadoras y otros vehículos.

Durante los años anteriores llevamos a cabo proyectos destinados a la reducción de estos gases como, por ejemplo, la electrificación de parte de las carretillas elevadoras y, a su vez, iniciamos un proyecto de uso de combustibles tipo biodiesel para otros vehículos que, por su potencia requerida, no son electrificables.

En Consolis Tecnyconta continuamos desarrollando estos proyectos y como mejora ejecutada durante el año 2025 se ha utilizado el GLP como combustible alternativo para un solo vehículo interno, adquiriendo a finales del año dos carretillas impulsadas con este combustible. El impacto de estos gases y el consumo de combustibles se detallan en apartados posteriores.



Ruido

En el año 2025 y como parte del proceso de control de impacto ambiental, se realizó un análisis de ruido ambiental para conocer los niveles de ruido ambiental que genera la empresa en los tres periodos (mañana, tarde y noche) ya que la última medida que se realizó fue en el año 2018.

Al aumentar de forma considerable la producción consideramos oportuna la realización de otra medición de ruido ambiental para constatar que seguíamos dentro de los límites marcados por la Ley 7/2010, de 18 de noviembre, de protección contra la contaminación acústica de Aragón, saliendo todos los valores por debajo del límite de emisión.

2 Economía circular y Prevención y Gestión de residuos



La economía circular y la prevención y correcta gestión de los residuos forma parte del día a día de la organización. Estamos desarrollando constantemente proyectos para la reducción de la generación de residuos en fábrica.

Continuamos con proyectos puestos en marcha en años anteriores y que van destinados a la reducción de los residuos generados en la organización como son:

- El reciclador de hormigón que permite recuperar el agua de lavado de los repartidores de hormigón, además de el árido grueso, en colaboración con nuestro proveedor de áridos mayoritario.
- El uso de moldes para realizar piezas no estructurales y aprovechar así el hormigón que no tiene la calidad necesaria para formar parte de las piezas prefabricadas.
- Digestores biológicos para tratar el agua antes de la salida de las instalaciones y reducir la generación de residuos de lodos de fosa séptica.
- Retirada de trapos contaminados reutilizables para reducir la generación de absorbentes contaminados.



Durante 2025 se han llevado a cabo proyectos nuevos, que nos permitirán seguir reduciendo la cantidad de residuos generados:

- Recuperación de áridos en planta de hormigón. Como fase inicial, se instaló en un contenedor bajo la cinta de áridos en una de las plantas de hormigón ya que se observó que en el retorno de la cinta caía alrededor mucho árido que se había pegado. Se está estudiando la manera de hacer alguna modificación que permita canalizar todavía más este desperdicio de áridos de forma que se recuperen a lo largo de toda la cinta y no únicamente en la zona de volteo de esta. Estos áridos son llevados al proveedor de áridos habitual que los lava y los vuelve a entregar como árido natural.
- Cambio de poliestireno (EPS) en accesorios de piezas por espuma de poliuretano reutilizable. Existen ciertos accesorios en las piezas de prefabricado que necesitan de un relleno para evitar que el hormigón cubra ciertos huecos. Este relleno que era tradicionalmente de EPS se ha sustituido por espuma de poliuretano que es reutilizable durante, al menos, 10 puestas. Durante 2026 se va a seguir trabajando para sustituir cada vez más este material de un solo uso.

Además, durante 2025 y aunque no reduzca la cantidad de residuos generados, se ha empezado a colaborar con un gestor de residuos que nos retira los GRGs vacíos como consecuencia del consumo de pintura acrílica para el pintado de piezas, para lavarlos, restaurarlos en caso de que sea necesario y volverlos a poner en el mercado, demostrando nuestro compromiso con la economía circular.

Residuos generados en 2025

En Consolis Tecnyconta somos conscientes de que uno de nuestros mayores impactos ambientales es la cantidad de residuo generado que, aunque en su mayor parte sea de tipo no peligroso, no es inocuo para el medio. Es por ello por lo que uno de los objetivos desde 2020 es la reducción de la cantidad de residuos generados, tanto peligrosos (RPs, de aquí en adelante) como no peligrosos (RNPs), fomentando el uso de materiales reutilizables, adquiriendo tecnologías que permitan reducir los mismos, etc.

Como se puede ver en la tabla y gráfica que sigue a continuación, los residuos no peligrosos han disminuido con respecto al año anterior tanto en términos absolutos como en términos relativos.

Sin embargo, cabe remarcar que, los residuos que se muestran tanto en la tabla como en la gráfica son los

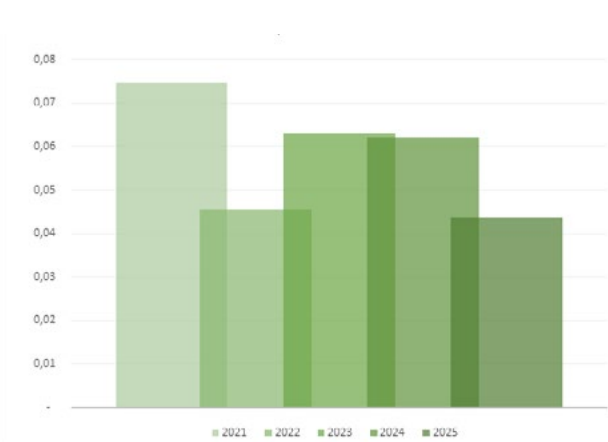
residuos generados durante el año de fabricación, pero no todos los residuos gestionados ese año ya que, se desecharon piezas acopiadas y rechazadas durante los últimos 5 años, y por tanto, el valor total de los residuos no peligrosos gestionados durante 2025 fue de 20.934 toneladas. La diferencia con el número mostrado en la tabla se debe a los residuos de piezas desechas durante los años anteriores, como ha sido comentado. Por ello, no se considera un dato representativo

Con respecto a los residuos peligrosos, a pesar de que se han reducido tanto en términos absolutos como relativos, se sigue trabajando en la organización para reducir esta tipología de residuos ya que, aunque no sean cantidades muy grandes, son especialmente preocupantes por su peligrosidad tanto para el medio ambiente como para las personas.

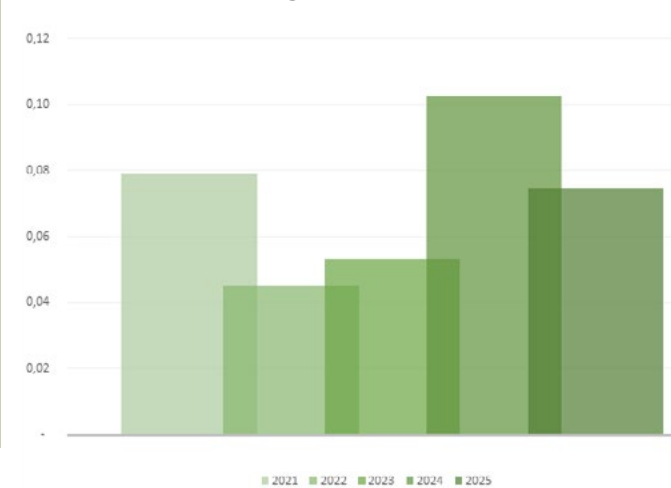
AÑO	Cantidad RNPs (ton)	Cantidad RPs (ton)	ton Residuos No Peligrosos/ton pieza producida	Kg Residuos Peligrosos/ ton pieza producida
2022	14.252	14,17	0,046	0,045
2023	20.211	17,04	0,063	0,053
2024	17.927	29,60	0,062	0,103
2025	13.901	23,77	0,044	0,075



Cantidad de RNPs (asoc. producción) (ton)/ ton piezas producidas



Cantidad de RPs (kg)/ton piezas producidas



3 Uso sostenible de los recursos

En Consolis Tecnyconta realizamos control de consumos que se consideran críticos en la organización de forma mensual para poder actuar rápidamente en caso de desviación.

Consumo de agua en 2025

El agua consumida se destina principalmente a sanitarios y vestuarios, asimilándose al uso de una vivienda; y como materia prima para la producción del hormigón.

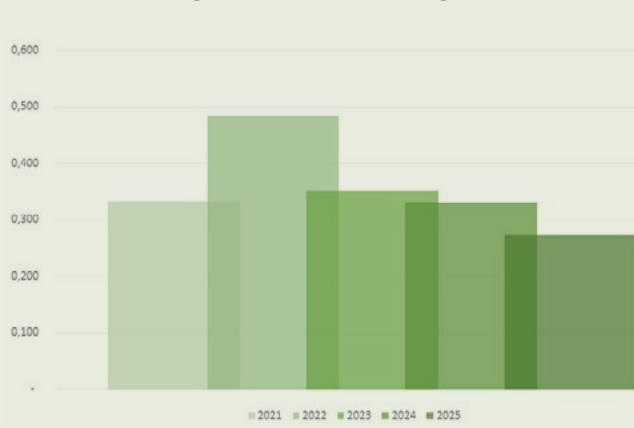
El consumo total de agua durante 2025 fue de 34.949,4 m3 procedente en su totalidad de un canal de regadío perteneciente a la Comunidad de Regantes nº XI de los Riegos de Bardenas "Acequia de Sora", mientras que en el año anterior fue de 39.036,2 m3.

Esto supone un ahorro de más de 4.000 m3 con respecto al año anterior.

Durante el año 2023 instalamos más de 10 contadores para sectorizar el consumo y poder detectar posibles desviaciones. El ejercer mayor control sobre los puntos de consumo de la fábrica hace que se puedan controlar las desviaciones en el origen de forma más rápida.

La cantidad de agua consumida se sigue referenciando a m3 de hormigón como unidad de producción, por ser esta una materia esencial para fabricarlo:

Consumo de agua (m³)/m³ de hormigón producido



Durante el año 2025 se han puesto en marcha procedimientos para reforzar el uso del reciclador de hormigón, que también permite recuperar el agua de lavado, notándose así en la reducción del consumo total de agua.



“Optimización del consumo de agua para mayor eficiencia y menor impacto.”

Consumo de materiales en 2025

Los materiales consumidos en Consolis Tecnyconta mayoritariamente son los destinados a la producción del propio hormigón (exceptuando el agua, de la que se ha hablado en el apartado anterior) así como el acero que compone la armadura (tanto pasiva como activa) de las piezas prefabricadas. A partir del año 2024 los datos mostrados son los datos de compra de material y no de consumo como se venía haciendo en años anteriores, por ser este un valor más evidenciable en las auditorías de huella de carbono de la organización.

Es por eso por lo que los datos del año 2024 varían ligeramente en comparación con lo mostrado en el EINF anterior:

	2022	2023	2024	2025
Cementos o aglutinantes (ton)	47.242	48.204	43.914	46.482
Armadura activa (ton)	2.114	2.026	1.734	1.596
Armadura pasiva (ton)	10.147	9.689	11.291	11.537
Áridos (ton)	248.127	260.222	234.094	255.943
Filler calizo (ton)	4.349	5.108	6.914	9.329
Aditivos (ton)	849	704	974	1.105
TOTAL MMPP (ton)	312.827	325.953	298.921	325.991

Como se puede observar, la mayor parte de las materias primas relacionadas en la tabla anterior, han aumentado con respecto al año 2024.

Los datos en valor relativo, es decir, comparándolos con la cantidad de toneladas de piezas producidas son los siguientes:

	2022	2023	2024	2025
Cementos o aglutinantes (ton/ton pieza)	0,151	0,150	0,152	0,146
Armadura activa (ton/ton pieza)	0,007	0,006	0,006	0,005
Armadura pasiva (ton/ton pieza)	0,032	0,030	0,039	0,036
Áridos (ton/ton pieza)	0,793	0,812	0,812	0,803
Filler calizo (ton/ton pieza)	0,014	0,016	0,024	0,029
Aditivos (ton/ton pieza)	0,003	0,002	0,003	0,003
TOTAL MMPP (ton/ton pieza)	0,999	1,017	1,037	1,023

Una vez analizados los datos referenciados a la producción podemos observar que, pese a un incremento en la producción, casi todos los valores han disminuido excepto el filler calizo que ha aumentado ligeramente y los aditivos que se han mantenido igual. La huella de carbono relativa a la adquisición de estas materias primas supone casi 42.700 toneladas de CO2 equivalente, según los datos obtenidos en el cálculo de huella de carbono de la organización de 2025. En Consolis Tecnyconta somos conscientes de que la mayor huella de carbono proviene de los materiales que se utilizan y es por eso por lo que nuestros mayores es-

fuerzos van destinados a reducir esta huella de carbono, bien a través de una elección de materiales en base a criterios de sostenibilidad (por ejemplo, materiales con una menor huella de carbono) o bien a través de una reducción del uso de materiales gracias a una optimización del uso de los mismos. Nuestro principal proveedor de áridos tiene una explotación en una terraza del río Ebro, por lo que son áridos de origen fluvial. Esto tiene un menor impacto en el ambiente que una cantera, puesto que para la explotación no se requiere del uso de explosivos, ni de mucho tratamiento posterior a la extracción del árido.

Como todas las graveras, existe un plan de restauración para la finalización de la explotación que consta de:

- 1

Retirada y conservación de la primera capa de tierra fértil para su posterior colocación al final de la explotación y que vuelva a ser una tierra apta para el cultivo.
- 2

Relleno de la zona tras la explotación con tierras y limos procedentes de la propia planta de lavado de áridos.

La planta de lavado de la gravera cuenta con un sistema de recuperación del agua de lavado, en el que se recupera en torno al 98% del agua mediante un filtro prensa y vuelve a utilizarse en el lavado, mientras que los limos secos son reutilizados en el relleno de la terraza, una vez finalizada su explotación.

En graveras cuya explotación se ha finalizado, se realizan cultivos de alfalfa, distintos tipos de cereales, olivos, etc.

“Nuestros áridos son naturales y de origen local”



Consumo de energía en fábrica en 2025

Las fuentes de energía utilizadas en la fábrica y oficinas de Tauste directamente relacionadas con la producción (esto es, excluyendo los vehículos de flota) son:

- Combustibles fósiles** (gasoil y gasolina) para la impulsión de vehículos internos (repartidores de hormigón, carretillas, etc.)
- Energía eléctrica** para la climatización de oficinas, calentamiento de Agua Caliente Sanitaria (ACS) e impulsión de equipos y maquinaria eléctrica.

Es por ello por lo que, al igual que en el año anterior, toda la energía eléctrica consumida en 2025 es 100% de origen renovable certificado. Del mismo modo, durante el año 2025, se ha comenzado a usar en algunos vehículos HVO (combustible tipo biodiesel) y GLP, ya que son combustibles con una menor huella de carbono.

Creemos que la impulsión de las energías renovables supone uno de los pilares del desarrollo sostenible. El fomento de la utilización de este tipo de energías no solo es más limpio, sino que asegura la continuidad de la producción cuando los combustibles de origen fósil se agoten, hecho que se estima que ocurra en los próximos 50 años.

Además, se están llevando a cabo estudios de optimización de rutas de transporte interno para reducir el uso total de combustibles.

El consumo energético de 2025, tanto de combustibles para transporte interno como de energía eléctrica expresada en GJ es el siguiente:

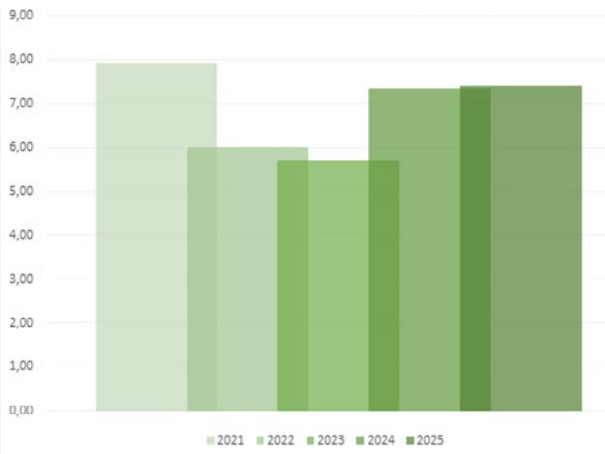
	2022*	2023*	2024*	2025
Energía de origen no renovable (GJ)	-	-	-	-
Energía de origen renovable (GJ)	6.759	6.595	7.619	8.493
Combustible para transporte interno (GJ)	23.358	13.640	15.027	15.975
TOTAL energía consumida (GJ)	30.117	20.234	22.646	24.468
Total energía consumida (GJ/ton pieza)	0,096	0,063	0,079	0,077

*Los años anteriores había un pequeño fallo de conversión de las energías a GJ que se ha corregido este año. Es por eso por lo que los datos mostrados en la tabla no coinciden con lo mostrado en años anteriores.

Como se puede observar en los datos anteriores, el consumo energético ha aumentado en términos absolutos, tanto para energía eléctrica de origen renovable como la energía proveniente del combustible interno utilizado. Sin embargo, si lo referenciamos a la producción, el consumo total de energía en el centro de trabajo de Tauste (excluyendo los vehículos de flota) ha descendido con respecto al año anterior.

Si analizamos más en detalle los datos, la energía eléctrica ha aumentado su consumo en valores absolutos pero se ha mantenido estable con respecto al año anterior:

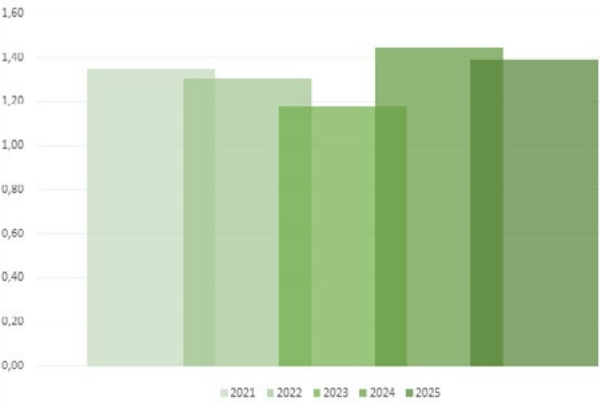
Consumo eléctrico (kWh)/ton piezas producidas



Se están estudiando posibles métodos de control más específico para analizar el consumo de forma más sectorizada en la fábrica para disminuir este valor ya que no se tienen datos específicos que nos permitan conocer de donde proviene este incremento de consumo.

Respecto al consumo de combustibles para vehículos internos de fábrica, si sumamos todos los litros de todos los combustibles el valor en términos absolutos es mayor, pero es menor en términos relativos a la producción:

Litros combustible TOTAL/ton pieza fabricada



Sin embargo, aunque el valor relativo al consumo de combustibles referenciado a la producción sea más bajo que el año anterior sigue siendo un valor alto debido a los retrasos en ciertas obras que han hecho que el acopio de piezas aumente y por tanto los movimientos de estas en la zona de acopio.



4 Cambio climático

Uno de los mayores retos actuales a los que se enfrenta la sociedad es el cambio climático, y cómo continuar creciendo sin renunciar a los beneficios de la vida moderna, pero preservando el medio ambiente y los recursos que este ofrece.

En este sentido, hemos establecido la sostenibilidad ambiental como uno de nuestros pilares fundamentales, para no mirar el medio ambiente tan solo desde el punto de vista de la no contaminación, sino dando un paso más allá: fomentando el uso de materiales con menor impacto en el medio, eligiendo proveedores teniendo en cuenta criterios ambientales, y, como se ha dicho anteriormente, apostando por tecnologías innovadoras.

En Consolis Tecnyconta lideramos el camino hacia una construcción más sostenible y por ello calculamos la huella de carbono de la organización en su totalidad (alcances 1, 2 y 3) para poder conocer el impacto total de la empresa en el medio y poder establecer las

medidas necesarias para reducirlo.

Estas mediciones de huella de carbono están verificadas por una tercera parte y las medidas para reducir el impacto se recogen en una Plan de reducción de emisiones que, junto con los resultados de la auditoría se presentan al Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD en adelante) para que este los publique en el registro de huella de carbono siendo estos datos públicos.

La empresa en el año 2025 tiene el sello Calculo-Reduzco, otorgado por el ministerio, para los alcances 1, 2 y 3.

Como se ha explicado en el apartado de consumo de recursos, la mayor huella de carbono de la organización proviene de los productos comprados para la fabricación del producto, suponiendo en 2025 más de un 70% de las emisiones totales de la empresa.

Emisiones alcance 1:

Son las emisiones directas, derivadas de fuentes propias o controladas directamente por la empresa.

En el caso de Consolis Tecnyconta, aunque evaluamos para el cálculo de huella de carbono otras categorías, la más importante en este alcance son las emisiones derivadas del consumo de combustibles.

Para una mejor comprensión del dato, estas emisiones se dividen según su punto de generación entre: emisiones en obras, emisiones de flota y emisiones de transporte interno.

Las emisiones en obras comprenden las emisiones derivadas del consumo de combustibles en las obras, tanto en maquinaria móvil como en los grupos

eléctricos que la empresa tiene para proveer de energía estos puntos de trabajo móvil. Las emisiones de flota comprenden todas las emisiones derivadas del consumo de combustibles y Adblue de los vehículos de renting de la empresa y, las emisiones de transporte interno comprenden todas las emisiones derivadas del consumo de combustibles y Adblue de los vehículos de transporte interno que hay en la fábrica de Tauste.

A continuación, se muestran las emisiones divididas según el punto de generación para los años 2024 y 2025. Estas emisiones han sido verificadas en las auditorías de huella de carbono y para su cálculo se han utilizado los factores de emisión del MITERD correspondientes al año de estudio:

	2024	2025
Emisiones de flota (kg CO2)	302.162,4	367.266,5
Emisiones de transporte interno (kg CO2)	1.135.626,2	952.847,1
Emisiones de obras (kg CO2)	336.166,6	280.315,3
Total emisiones (kg CO2)	1.773.955,3	1.600.428,9
Total emisiones (kg CO2/ton pieza)	6,156	5,023

Como se puede ver en la tabla, a pesar de que el total de litros consumidos referenciados a la producción durante 2025 fue similar al año anterior, en emisiones totales se observa una reducción considerable debido a, como hemos dicho, una elección de combustibles con menor huella de carbono.

Emisiones alcance 2:

Las emisiones de alcance 2 son emisiones indirectas derivadas de la compra de energía por parte de la empresa. Como en este caso, y como se ha dicho anteriormente, la energía eléctrica consumida proviene de fuentes de energía renovables, se puede establecer que las emisiones de CO2 indirectas son cero.

Emisiones alcance 3:

Las emisiones de alcance 3 son las emisiones derivadas de toda la cadena de valor: transporte aguas arriba, consumo de materias primas, transporte aguas abajo, fin de ciclo de vida del producto, etc.

Por el tipo de industria, estas son las emisiones más significativas en nuestra empresa, suponiendo más del 95% de las emisiones totales.

Es por eso por lo que el foco está en la reducción de las emisiones incluidas dentro de este alcance, y más concretamente en las emisiones derivadas de la adquisición de materias primas para la fabricación del producto.

Estas y otras medidas son las que se pretenden ejecutar en los próximos años para conseguir reducir la huella de carbono de forma paulatina.

El mundo avanza hacia escenarios climáticos cada vez más complejos y, por ello, la tecnología y las startups se han convertido en aliados indispensables para reducir la huella de carbono. Su flexibilidad y visión disruptiva los ha posicionado como actores indispensables para reducir la huella de carbono. En Consolis Tecnyconta somos conscientes de ello y por eso trabajamos con startups, universidades e institutos tecnológicos que nos ayudan a utilizar tecnologías del futuro, hoy. Algunos de estos avances tecnológicos implantados son:

- **Inyección de CO₂ en hormigón fresco**, con tecnología diseñada por una startup que permite reducir la huella de carbono mediante dos vías:
 - La fosilización del propio dióxido de carbono, transformándose en carbonato de calcio, un material inerte a efectos de cambio climático, mediante una reacción química que es del todo irreversible (el CO₂ que es inyectado y transformado químicamente, no vuelve a ser CO₂, y, por tanto, no vuelve a liberarse a la atmósfera, ni siquiera cuando el hormigón que lo contiene se rompe).
 - El carbonato de calcio que se genera en el hormigón no es otro sino filler calizo, un material que se utiliza de forma habitual en la industria de la construcción como sustituto al cemento. De esta forma, se puede reducir la cantidad de cemento empleada, para conseguir las mismas propiedades.
- **Activación de hormigón fresco por ultrasonidos**. Tecnología también diseñada por una startup que permite reducir la huella de carbono debido a la reducción de cemento conseguida gracias a la activación de las reacciones químicas que forman el hormigón.

Como se detalla al principio de este apartado, en Consolis Tecnyconta creemos firmemente en las alianzas estratégicas para descarbonizar el sector de la construcción ya que bajo ningún concepto se puede hacer un cambio paradigmático de forma individual. Es por eso por lo que en 2025 hemos empezado a formar parte del Clúster Industrial de la Construcción en Aragón (CICA en adelante) que pretende ser la brújula del cambio hacia la sostenibilidad, a través de la colaboración de los socios en el desarrollo de iniciativas que favorezcan la industrialización, la digitalización y la innovación.

Igualmente, durante 2025, se han iniciado contactos para futuros proyectos con el Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón (INMA), centro de investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la Universidad de Zaragoza, cuya visión es ser el instituto de investigación en nanociencia y materiales de referencia; y con el Instituto Tecnológico de Aragón (ITA) centro tecnológico adscrito al Departamento de Presidencia, Economía y Justicia del Gobierno de Aragón, cuya misión es la de contribuir al desarrollo tecnológico de las empresas y al aumento de su competitividad. El objetivo de iniciar y mantener estas alianzas es conocer las mejores técnicas disponibles e incluso ofrecer nuestra capacidad industrial para probar algún desarrollo con el objetivo de descarbonizar el sector de la construcción y conseguir un futuro más sostenible. Con este mismo objetivo, somos socios industriales de un proyecto de Horizonte Europa (programa dentro del Consejo Europeo de Innovación, EIC por sus siglas en inglés) llamado C-SINC que pretende transformar el

hormigón en un sumidero de carbono. Nuestra misión como socios industriales es aportar la visión del sector para el desarrollo de los materiales, acercando así el desarrollo a lo que la industria necesita y sea un producto útil y escalable.

En Consolis Tecnyconta sabemos que la fuerza reside en nuestros trabajadores, por ello, durante el mes mayo de 2025 se llevó a cabo la **Environmental Sustainability Week**. Esta iniciativa, promovida desde el grupo Consolis, está centrada en la sostenibilidad ambiental y tiene como objetivo compartir y fomentar las iniciativas y proyectos de sostenibilidad ambiental más destacables realizados durante el último año en cada una de las entidades del grupo.



**Consolis
Environmental
Sustainability Week**
13-15 May, 2025

Los eventos de la semana de la sostenibilidad medioambiental eran sesiones retransmitidas en streaming a través de la red social del grupo donde participaron los responsables del área de sostenibilidad de cada entidad, alta dirección, proveedores, clientes y asociaciones de distintos países.



Además, mantenemos la **Marca AENOR N Sostenible** para todos los productos de la empresa, un reconocimiento clave en nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (ESG). Este reconocimiento se basa en la **evaluación de al menos 20 indicadores clave** que reflejan el grado de compromiso de las empresas con la sostenibilidad.



5 Protección a la biodiversidad

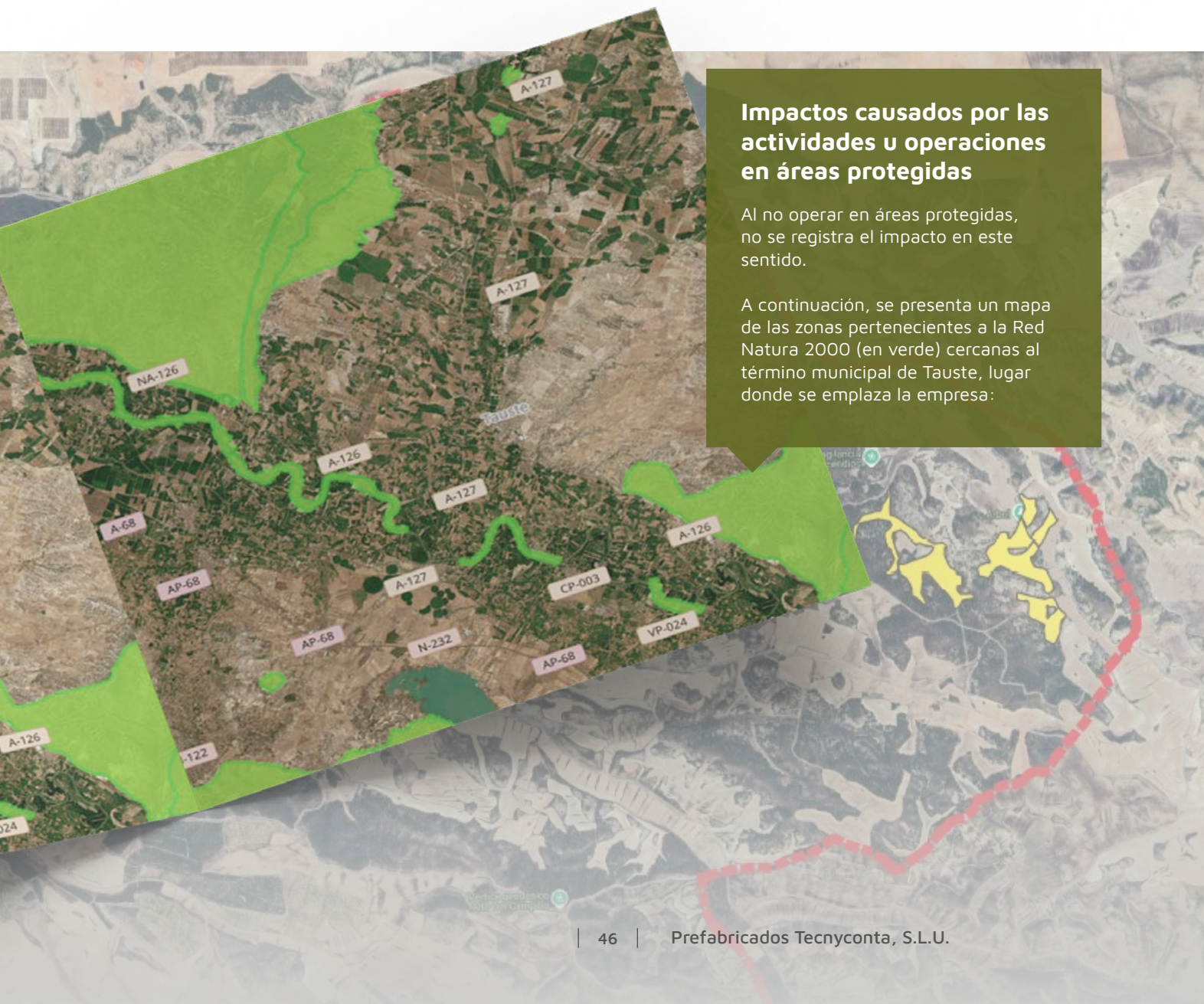
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

Nuestro Código de Conducta contiene medidas a adoptar en este campo, como el cumplimiento de las normas nacionales y locales en materia de medio ambiente. La meta es proporcionar una construcción sostenible, ayudar al desarrollo de los trabajadores, asistir a las comunidades que rodean los lugares de trabajo y minimizar la huella ambiental. Esto es fundamental para comprender cómo conducimos nuestro negocio.

Consideramos que el desarrollo sostenible es un compromiso de larga duración. Por eso, estamos convencidos de que el crecimiento y la competitividad están vinculados fuertemente a la calidad de las condiciones

de vida en los lugares en los que se realizamos nuestra actividad. De esta manera, se comprende que no puede existir un desarrollo económico sostenible sin considerar el medio ambiente.

Para mejorar la biodiversidad de la zona en la que desarrollamos nuestra actividad, la empresa financió la compra árboles que fueron plantados en Tauste (en una zona designada por el ayuntamiento) por los niños del colegio Alfonso I. Con esta iniciativa no solo contribuimos con la reforestación de un área para disfrute de los vecinos sino también aumentar la conciencia ambiental en las nuevas generaciones.



“El desarrollo sostenible es la base de nuestra actividad.”

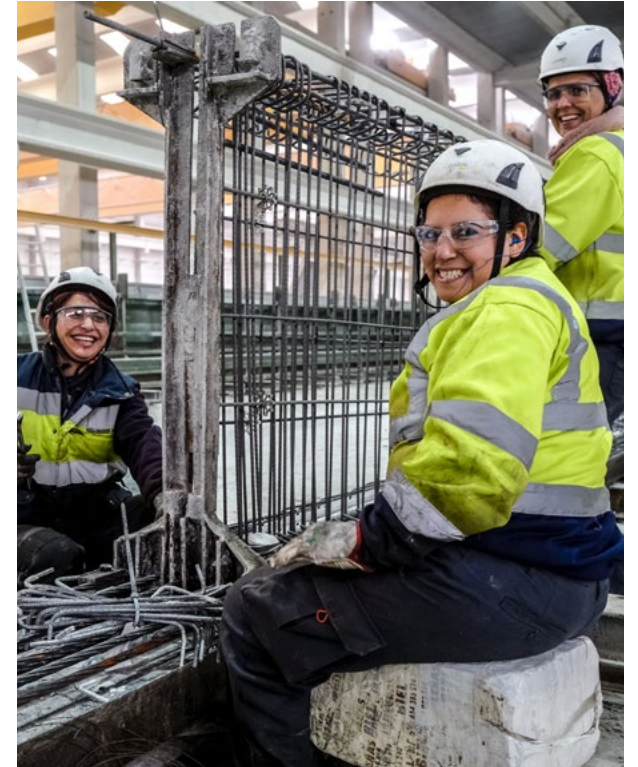
1 Personas como eje

En Consolis Tecnyconta entendemos que las personas constituyen el principal activo de la organización y el pilar sobre el que se construye nuestro proyecto empresarial.

Su conocimiento técnico, su experiencia y su compromiso hacen posible el desarrollo de soluciones industriales de alto valor añadido y sostienen la competitividad de la compañía a largo plazo.

Desde las fases iniciales de diseño hasta los procesos de fabricación, innovación y montaje, el talento interno es el motor que impulsa la actividad diaria y la evolución continua del negocio. Las personas que forman parte de la organización representan los valores corporativos y contribuyen activamente al propósito común, siendo protagonistas del presente y del futuro de la compañía.

Por ello, el cuidado del bienestar, la seguridad y el desarrollo profesional de la plantilla constituye una prioridad estratégica que guía la toma de decisiones y refuerza el compromiso de Consolis Tecnyconta con un modelo de empresa responsable, sostenible y centrado en las personas.



Cultura corporativa y valores compartidos

La cultura corporativa de Consolis Tecnyconta se fundamenta en un conjunto de valores compartidos que orientan la forma de trabajar y de relacionarse, tanto internamente como con clientes, proveedores y otros grupos de interés.



SEGURA Y AFABLE

La organización promueve una cultura segura y cercana, en la que la salud y la seguridad ocupan un lugar central y en la que se fomenta un entorno de respeto, comunicación abierta y escucha activa. Se impulsa un trato justo, igualitario y respetuoso, basado en la confianza, la lealtad y el aprendizaje continuo, favoreciendo el desarrollo del potencial de cada persona.



COLABORATIVA

Asimismo, se apuesta por una cultura colaborativa, que prioriza el trabajo en equipo y la cooperación entre áreas y departamentos. La diversidad de perspectivas, competencias y experiencias se entiende como una fuente de valor que impulsa la innovación y el crecimiento conjunto.



ORIENTADA A LOS RESULTADOS

Todo ello se complementa con una clara orientación a resultados, basada en la acción, el cumplimiento de los compromisos adquiridos y la búsqueda constante de oportunidades de mejora y creación de valor sostenible para el negocio, los clientes y el entorno. Fortalecer nuestros valores está siempre presente en el desarrollo de los procesos de RR.HH., tanto en la gestión del rendimiento como en la gestión del talento y la contratación, son un factor importante en todas las revisiones y decisiones que tomamos en la compañía.

5. Cuestiones Sociales y relativas al personal

2 Gestión del empleo y del talento

Bienestar, compromiso y experiencia de empleado

El bienestar de las personas se aborda desde una perspectiva integral que combina la seguridad física, la salud emocional y el nivel de compromiso con la organización. Consolis Tecnyconta impulsa una cultura preventiva sólida y desarrolla iniciativas orientadas al liderazgo responsable, la inclusión, el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.

Para evaluar de manera estructurada la experiencia de las personas y su grado de compromiso, el Grupo Consolis dispone del Consolis Engagement Index, una encuesta interna basada en criterios de ciencia del comportamiento y en la información sobre cómo se percibe, por los empleados, el compromiso, tanto en el trabajo, como en la vida personal.

La encuesta abarca temas, como:

- Relaciones con los compañeros/as
- Objetivos y consecución de los mismos
- Significado y participación
- Relación con el manager
- Carga de trabajo
- Autonomía
- Aprendizaje y desarrollo
- Feedback y comunicación
- Lugar de trabajo y herramientas
- Estrategia, visión y cultura
- Salud

Esta encuesta realizada con periodicidad bianual permite analizar la evolución de los resultados en el medio plazo y definir planes de acción alineados con las prioridades estratégicas del Grupo. En consecuencia, durante el ejercicio 2025 se mantienen como referencia los últimos resultados disponibles de la encuesta de 2024, con una participación del 88% de la plantilla, llegó a una media de 3,9 en una escala de 5. Siendo todas las valoraciones positivas, las áreas que se confirmaron en esta encuesta como puntos fuertes e impulsores fueron: Metas y cumplimiento de estas, Relación con el manager, Sentido y participación y Estrategia, visión y cultura, alcanzando todas ellas una media de 4 sobre 5, que reflejan un nivel de compromiso sólido y una valoración positiva de aspectos clave como el liderazgo, la claridad de objetivos, el sentido del trabajo y la cultura corporativa.

La compañía continúa impulsando actuaciones orientadas a la mejora de los entornos de trabajo, las infraestructuras y los procesos internos, con el objetivo de ofrecer espacios seguros, accesibles y funcionales que contribuyan a una experiencia de empleado positiva y sostenible.

A cierre del ejercicio 2025, la plantilla de Consolis Tecnyconta está compuesta por 500 personas trabajadoras, lo que supone un crecimiento respecto al ejercicio anterior, coherente con las necesidades operativas y organizativas de la compañía.

La estructura de la plantilla se articula mayoritariamente en torno al personal especializado, que constituye el núcleo de la actividad productiva. Junto a este colectivo, la organización cuenta con perfiles técnicos y profesionales, personal administrativo, comercial y equipos de dirección.

Desde la perspectiva de la estabilidad laboral, el 87,6 % de la plantilla mantiene contratos indefinidos, frente a un 12,4 % de contratos temporales, reflejando la apuesta de la compañía por un empleo estable y de calidad.

Diversidad, equidad e inclusión en el entorno laboral

La distribución de la plantilla por sexo refleja una presencia mayoritaria de hombres, coherente con la naturaleza industrial de la actividad, si bien se observa una evolución progresiva en la incorporación de mujeres.

La plantilla está formada por 411 hombres y 89 mujeres, reforzando el compromiso de la organización con la diversidad y con el avance gradual hacia una mayor representación femenina en todos los niveles y áreas funcionales.

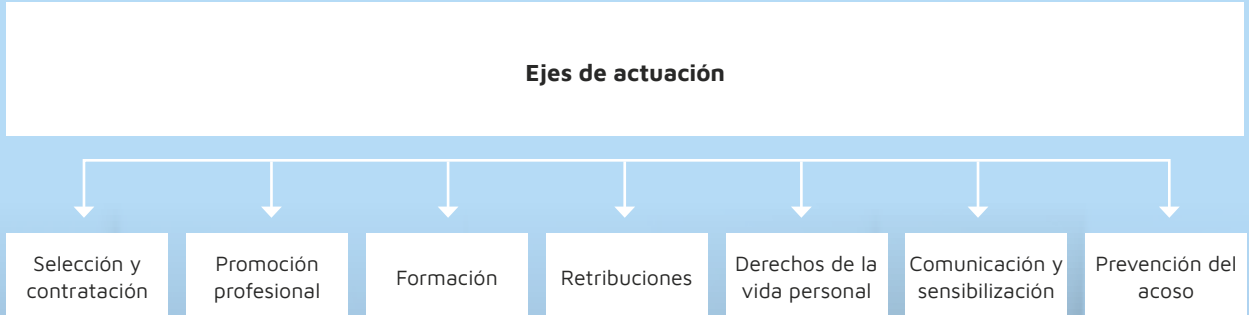
Por tramos de edad, el colectivo de 30 a 50 años representa aproximadamente el 59 % de la plantilla, seguido de las personas mayores de 50 años (29 %) y de las menores de 30 años (12 %), combinando experiencia, estabilidad y renovación generacional.



Política de contratación

Esta política está diseñada para garantizar un proceso de contratación profesional, moderno y justo en el que la selección se realiza en función de las competencias, la motivación y el potencial del candidato/a. El Grupo Consolis, y Consolis Tecnyconta en particular, es un empleador de oportunidades. También está diseñada para compartir las mejores prácticas y los conocimientos de contratación dentro

del Grupo Consolis. Cumple con las prácticas de empleo justas y respeta los derechos humanos y laborales internacionalmente aceptados. Consolis Tecnyconta, para asegurar el respeto a los criterios de igualdad de oportunidades entre sus empleados/as, cuenta con una Política de Igualdad de oportunidades basada en 7 Ejes de actuación principales, que mencionamos a continuación:



- 1 En un primer Eje de actuación, en lo que respecta a la Selección y Contratación, tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la Sociedad evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la Sociedad y lengua dentro del estado español. De este modo los protocolos de selección de personal adoptados buscan en todo momento ser coherentes con el objetivo 5 de los ODS fijados por la ONU.
- 2 El segundo Eje es el referido a la Promoción Profesional, con el objetivo de eliminar obstáculos que dificulten la promoción de las mujeres y hombres en los puestos donde no están representados. Consolis Tecnyconta fomenta la promoción vertical y horizontal de sus trabajadores/as a través de candidaturas internas de la Sociedad y del Grupo Consolis, de modo que cualquier empleado/as que pertenezca a la Sociedad pueda optar al puesto ofertado en cualquiera de los países donde se sitúe el Grupo Consolis.
- 3 El tercer Eje es el referido a la Formación, cuya política formativa busca la igualdad de oportunidades en el ámbito local.
- 4 El cuarto Eje está constituido por las Retribuciones, con el objetivo de aplicar el Principio de No Discriminación Salarial por Razón de Sexo. Además, la Sociedad fija unos objetivos y evalúa el rendimiento de sus empleados/as. Desarrollada en la Política de Recursos Humanos del Grupo Consolis, mencionada en el Punto 2 (Políticas corporativas).
- 5 El quinto Eje hace referencia al ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, familiar y laboral, para favorecer la corresponsabilidad y que ésta sea compatible con las necesidades organizativas y productivas.
- 6 El sexto Eje constituido por la Comunicación y Sensibilización, mediante la promoción del uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones e imagen de la Sociedad.
- 7 El séptimo, y último Eje, hace referencia a la Prevención del acoso, con el objetivo de garantizar que se trabaje en un espacio libre de acoso y violencia.

A continuación, se analiza y clasifica la plantilla de la Sociedad en base a diferentes criterios, así como las políticas desarrolladas en el entorno de las relaciones laborales y recursos humanos.

Número total y distribución de empleados/as por sexo, edad, país y clasificación profesional (a fecha 31 de diciembre de 2025)

Consolis Tecnyconta cuenta con un total de 500 empleados/as, de las cuales 3 personas se engloban dentro de la categoría: “Consejeros”. La totalidad de los empleados pertenecen a España, por lo que no se realiza distinción en función del país.

Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2025) por categoría:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
Alta dirección	3	1%	2	0%
Resto de personal directivo	6	1%	8	2%
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	70	14%	68	14%
Empleados de tipo administrativo	30	6%	26	5%
Comerciales, vendedores y similares	6	1%	4	1%
Resto de personal cualificado	385	77%	374	78%
TOTAL	500	100%	482	100%

Empleados/as a cierre por edad:

	2025		2024	
<30 años	59	12%	67	28%
30-50 años	296	59%	281	58%
>50 años	145	29%	134	14%
TOTAL	500	100%	482	100%

Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2025) por sexo:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
Hombres	411	82%	404	84%
Mujeres	89	18%	78	16%
TOTAL	500	100%	482	100%



Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2025) por categoría y sexo:

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	3	-	2	-
Resto de personal directivo	2	4	4	4
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	52	18	53	15
Empleados de tipo administrativo	9	21	6	20
Comerciales, vendedores y similares	4	2	3	1
Resto de personal cualificado	341	44	336	38
TOTAL por sexo	411	89	404	78
TOTAL		500		482

Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2025) por categoría y edad:

	2025			2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Alta dirección	-	3	-	-	2	-
Resto de personal directivo	-	5	1	-	6	2
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	8	44	18	9	49	10
Empleados de tipo administrativo	5	17	8	5	14	7
Comerciales, vendedores y similares	1	4	1	-	3	1
Resto de personal cualificado	45	223	117	53	207	114
TOTAL	59	296	145	67	281	134

Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2025) por categoría y tipo de contrato:

	2025		2024	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Alta dirección	3	-	2	-
Resto de personal directivo	6	-	8	-
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	60	10	58	10
Empleados de tipo administrativo	24	6	21	5
Comerciales, vendedores y similares	5	1	4	-
Resto de personal cualificado	338	47	330	44
TOTAL	436	64	423	59

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo (a fecha 31 de diciembre de 2025)

Empleados/as a cierre (a fecha 31 de diciembre de 2025) por modalidad de contrato:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
Fijos	436	87%	423	88%
Temporales	64	13%	59	12%
TOTAL	500	100%	482	100%

Promedio anual (durante el ejercicio 2025) de contratos por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional

Promedio durante el ejercicio 2025 Empleados por categoría:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
Alta dirección	3	1%	2	1%
Resto de personal directivo	6	1%	8	1%
Técnicos y profesiones científicos e Intel. y de apoyo	61	14%	59	13%
Empleados de tipo administrativo	26	6%	25	5%
Comerciales, vendedores y similares	5	1%	4	1%
Resto de personal cualificado	352	78%	360	79%
TOTAL	453	100%	458	100%

Promedio durante el ejercicio 2025 Empleados por tipo de contrato:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
Fijos	419	92%	421	92%
Temporales	34	8%	37	8%
TOTAL	453	100%	458	100%

Promedio durante el ejercicio 2025 Empleados por edad:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
<30 años	49	11%	57	12%
30-50 años	266	59%	244	53%
>50 años	138	30%	158	34%
TOTAL	453	100%	458	100%

Promedio durante el ejercicio 2025 Empleados por sexo:

	2025		2024	
	Total	%	Total	%
Hombres	372	82%	383	84%
Mujeres	81	18%	75	16%
TOTAL	453	100%	458	100%

NÚMERO DE DESPIDOS IMPROCEDENTES POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

No ha habido ningun despido improcedente en 2025, tampoco en 2024.

Estructura salarial y retribuciones medias

El sistema retributivo de Consolis Tecnyconta se basa en criterios objetivos vinculados a la categoría profesional, las responsabilidades del puesto, la experiencia y el desempeño.

Durante el ejercicio 2025, la retribución media global se ha situado en 34.426 euros, con diferencias coherentes entre categorías profesionales, acordes al nivel de responsabilidad y especialización de cada puesto.

El análisis de las retribuciones medias por sexo y categoría confirma que no existen diferencias retributivas en puestos de igual valor. Las diferencias observadas responden fundamentalmente a factores estructurales, como la distinta presencia de mujeres y hombres en determinados niveles organizativos.

La compañía realiza un seguimiento continuo de la brecha salarial y mantiene su compromiso de avanzar en su reducción mediante políticas activas de igualdad, promoción interna y desarrollo del talento.



Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad, clasificación profesional y antigüedad en el puesto

Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad, clasificación profesional y antigüedad en el puesto:

		2025			2024		
		Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Alta dirección	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	186.719	-	-	229.878	-	-
	>50 años	-	-	-	-	-	-
Resto de personal de dirección	<30 años	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	88.046	65.273	26%	96.650	56.790	-
	>50 años	-	75.616	-	71.234	74.998	-
Técnicos y profesionales	<30 años	31.025	-	-	28.400	24.038	-
	30-50 años	50.637	36.205	29%	41.073	33.099	-
	>50 años	41.430	32.789	21%	43.099	36.280	-
Empleados de tipo administrativo	<30 años	25.736	25.045	3%	24.794	27.622	-
	30-50 años	38.858	32.249	17%	32.739	30.929	-
	>50 años	30.646	39.668	-29%	24.640	34.243	-
Comerciales, vendedores y similares	<30 años	-	28.213	-	-	-	-
	30-50 años	57.563	-	-	59.560	-	-
	>50 años	-	34.335	-	-	33.391	-
Resto de personal cualificado	<30 años	29.684	26.667	10%	28.879	25.765	-
	30-50 años	31.863	28.615	10%	31.578	29.782	-
	>50 años	30.677	29.872	3%	31.497	29.967	-
Total promedio		34.764	32.862	5%	34.040	32.126	6%

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna durante el ejercicio 2025. Adicionalmente, no se han satisfecho por parte de la Sociedad primas de seguros de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados en el ejercicio 2025.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas. Tampoco han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones ni tienen opciones pendientes de ejercitar.

Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

Respecto a la brecha salarial, a lo largo de este año 2025 se ha seguido disminuido la cifra del 6% con la que se finalizó el año 2024, hasta el 5 % en el que se encuentra ahora.
La brecha salarial la hemos calculado a partir de la fórmula detallada a continuación:

2025

2024

Salario medio hombres-Salario medio mujeres

Salario medio hombres

34.764 - 32.862

34.764

=5%

34.040 -32.126

34.040

=6%

Implantación de políticas de desconexión laboral

La Sociedad promueve la conciliación de la vida laboral y personal como una de sus prioridades en la gestión de los recursos humanos. Por esta razón, se ofrece un horario flexible a sus empleados, destinado a facilitar la conciliación. Asimismo, también se amplían los derechos de los trabajadores/as otorgados por las legislaciones aplicables.

Empleados/as con discapacidad

Consolis Tecnyconta colabora con la asociación Solidar, ofertando empleo para personas con discapacidad. Actualmente, la Sociedad cuenta en su plantilla con un número de empleados con discapacidad mayor o igual al 33% que alcanzan el 2% de su plantilla, todos ellos pertenecientes a la categoría de personal cualificado.

Seguimos colaborando con la Asociación Comarcal de Disminuidos Intelectuales, Fundación Agustín Serrate, que se encarga del cuidado de los jardines de la compañía.

59 | Estado de información no financiera 2025

3 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

Consolis Tecnyconta, en línea con su compromiso con el bienestar y la conciliación de su plantilla, ha implementado diversas medidas de organización del trabajo que favorecen tanto la eficiencia operativa como la calidad de vida laboral.

Siempre que las funciones lo han permitido, se ha facilitado el teletrabajo, ofreciendo a los empleados la posibilidad de realizar sus tareas desde sus domicilios. Esta medida ha ido acompañada de la elaboración y distribución de una guía empresarial para el teletrabajo, que recoge recomendaciones y buenas prácticas para compaginar el ámbito profesional y personal, mejorando así la productividad y eficiencia.

Asimismo, en aquellos puestos con jornada partida, se han habilitado turnos de mañana o de tarde, favoreciendo la adaptabilidad a las distintas realidades personales. Consolis Tecnyconta también ha atendido situaciones individuales para facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, promoviendo así un entorno laboral inclusivo y flexible.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

En cuanto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar así el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores, nos remitimos a lo ya comentado en relación a la flexibilización de la jornada y a la conciliación de las responsabilidades familiares con las laborales.

Organización del tiempo de trabajo número de horas de absentismo

Índice enfermedad común y accidente no laboral:

Totales 2024			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
34.384	461	809.164	4,22%
Totales 2025			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
42.491	503	859.846	4,94%

Índice accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Totales 2024			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
8.152	461	809.164	1,00%
Totales 2025			
Horas de bajas	Nº empleados	Total horas	% incidencia
10.792	503	859.846	1,26%

Notas:

*El nº de horas de absentismo se considera al trabajador ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral.
*El término trabajador ausente excluye las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición.

Durante el ejercicio 2025, el índice de absentismo derivado de enfermedad común y accidente no laboral se ha situado en el 4,94 %, frente al 4,22 % del ejercicio anterior, en un contexto de crecimiento de plantilla y mayor volumen de horas trabajadas.

El índice de absentismo asociado a accidente de trabajo y enfermedad profesional ha sido del 1,26 %, frente al 1,00 % en 2024, reforzando la necesidad de continuar impulsando acciones preventivas y formación específica en seguridad y salud laboral.



4 Relaciones laborales y participación de las personas

En todo momento se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a través de las libres afiliaciones a sindicatos y del Comité de Empresa libremente elegido mediante los procedimientos legales establecidos de convocatoria de elecciones sindicales.

Existe un Comité de Empresa, con diferente representación e integrantes. Se llevan a cabo reuniones periódicas y extraordinarias a petición de las partes. Todo ello está coordinado desde la Dirección de Recursos Humanos,

asegurando directrices únicas y garantizando los derechos y libertades de las personas. Está garantizada la libertad de asociación de los trabajadores/as, respetando en todo momento la legislación vigente a tal efecto.

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

Respecto a las relaciones sociales, la Sociedad otorga una gran importancia a la relación con sus trabajadores y es consciente de la importancia de saber escuchar a su plantilla. Por este motivo, Consolis Tecnyconta cuenta con determinados órganos de representación de los trabajadores a través de los cuales se informa a la Sociedad de consultas de interés para la plantilla. Del mismo modo la Sociedad, a través de estos comités, informa a sus empleados/as de cuestiones

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores/as.

La implicación activa de los trabajadores/as es uno de los pilares de la cultura de Consolis Tecnyconta. Para obtener lo mejor de cada persona trabajadora, es importante su participación y crear una cultura positiva. Conscientes de que el talento colectivo es clave para la competitividad y sostenibilidad, se han establecido diversos mecanismos de participación:

- Reuniones periódicas (diarias, semanales o mensuales) entre los responsables de cada área/departamento y sus equipos, donde se abordan temas operativos y estratégicos, se fomenta el diálogo abierto y se recogen sugerencias para la mejora continua.
- Asambleas mensuales en las que se convoca a toda la plantilla. En estos encuentros se informa de manera directa y abierta sobre aspectos relevantes de la empresa como temas de seguridad y salud laboral, calidad, productividad, nuevos procesos y procedimientos, así como noticias corporativas destacadas. Estas asambleas refuerzan la transparencia, la alineación estratégica y la cultura participativa.
- Buzones físicos de sugerencias distribuidos en zonas comunes accesibles a toda la plantilla. Estas propuestas son gestionadas por el Departamento CODE y canalizadas por Recursos Humanos a las áreas implicadas
- Iniciativa "Café con el CEO", encuentros directos entre el Director General y grupos reducidos de em-

pleados de distintas áreas, en los que se favorece el intercambio de ideas y sugerencias en un entorno cercano y horizontal.

- Tablón digital y pantallas informativas donde se comparte información relevante de la compañía y se anima a la plantilla a contribuir con sus sugerencias e ideas.
- Además, cualquier inquietud, reclamación o denuncia puede canalizarse a través del Canal Ético del Grupo ("Consolis Alert Channel")

En Consolis Tecnyconta fomentamos activamente la participación e integración de nuestra plantilla mediante diversas iniciativas que refuerzan la cohesión interna y el sentimiento de pertenencia. Además de los canales formales de comunicación y consulta, anteriormente mencionados, impulsamos la realización de actividades de teambuilding orientadas a promover el trabajo en equipo, la colaboración entre áreas y el orgullo de pertenencia a la organización. Estas actividades están dirigidas a mandos intermedios y equipos operativos, pero también las hay destinadas a toda la plantilla combinando dinámicas lúdicas y formativas que fortalecen la confianza mutua, mejoran la comunicación y refuerzan la alineación con los valores y objetivos estratégicos de la compañía. Esta apuesta por la integración de las personas es clave para construir un entorno de trabajo motivador, participativo y orientado al logro conjunto.

Equipo de la fuerza del mes (join the force)

Desde 2022, Consolis promueve la iniciativa "Join the Force", que visibiliza y reconoce a aquellos equipos que,

a través de su trabajo, reflejan los valores y objetivos estratégicos del Grupo.

Cada unidad local nombra mensualmente a su equipo destacado, y al finalizar el año se seleccionan los tres equipos ganadores a nivel de Grupo. Estos reconocimientos se comparten y celebran a través del canal interno de redes sociales de Consolis, un espacio interactivo donde empleados/as de todas las unidades comparten experiencias, noticias e iniciativas de desarrollo.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

Al igual que el año anterior, el 100% de los empleados/as de Consolis Tecnyconta, en todos sus centros de trabajo, se encuentran cubiertos por el convenio colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Zaragoza, y en lo no regulado por este, por el convenio sectorial nacional de Derivados del Cemento. Estos convenios constituyen el instrumento regulador de las relaciones laborales en la Sociedad, en el marco de la legislación laboral aplicable en España. Este convenio incluye cláusulas sobre salud y seguridad, las cuales se encuentran adaptadas a la legislación correspondiente.

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

En el convenio mencionado en el apartado anterior se aplican los puntos particulares relacionados con salud y seguridad en el trabajo.



5 Aprendizaje continuo y desarrollo profesional

Consolis Tecnyconta es consciente de la decisiva importancia que tiene poder contar con un equipo humano formado adecuadamente, tanto en el aspecto técnico de su trabajo, en sus habilidades competenciales, como en el de gestión de calidad, el comportamiento medioambiental y la Seguridad y Salud en el trabajo. Para ello, facilita a su personal la asistencia a actividades de formación, tanto externa, como internamente.

Políticas implementadas en el campo de la formación

Nuestro plan de acción comprende formaciones técnicas de desarrollo de competencias transversales. No hay distinción de categoría profesional, ni de edad ni de sexo. De modo que cualquier empleado puede recibir la formación en las competencias que le sean necesarias. El programa formativo de CODE pretende mejorar continuamente la eficiencia, calidad, rentabilidad y seguridad mediante el desarrollo de nuestros líderes y empleados/as. CODE responde a las siglas de Excelencia Operacional y de Diseño Consolis, y se basa en los principios de Lean.

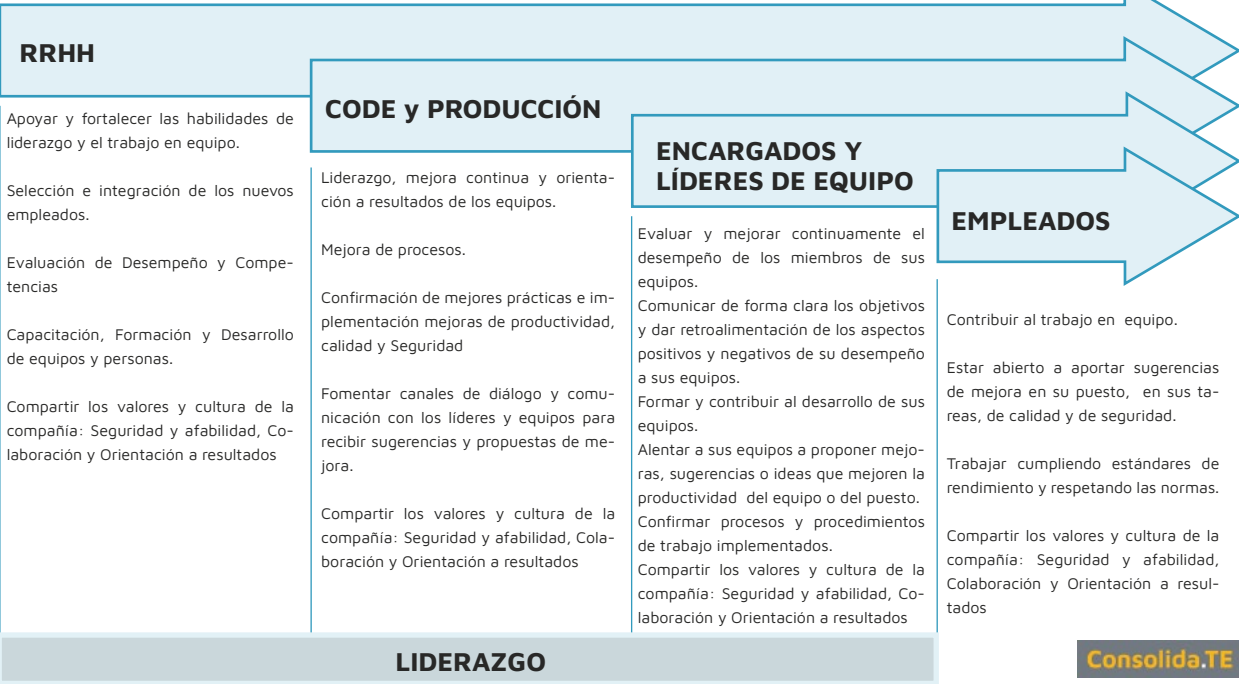
El programa está disponible para todo el Grupo y añade valor a todas las funciones y puestos. Incluye formación para managers y empleados/as en las áreas de liderazgo, desarrollo de procesos, estandarización, resolución

estructurada de problemas y planificación. La gestión de recursos y capacidades también forman parte del programa.

En base a estos principios y con una colaboración estrecha entre los departamentos de RRHH y Operaciones de la compañía, en el año 2023 se lanzó y se ha continuado aplicando el programa **Consolida.TE**

Con este programa se busca fortalecer el desarrollo de los equipos y mejorar los procesos de trabajo mediante la evaluación del desempeño de cada empleado/a y su contribución al equipo, y la revisión de cada proceso de trabajo, para su confirmación, revisión y mejora.

Esta colaboración, siempre se hace sobre la base de nuestros valores compartidos, de la seguridad de nuestros empleados/as, del liderazgo y de la sostenibilidad, en todas sus dimensiones, como impulsores del cambio y de la mejora continua.



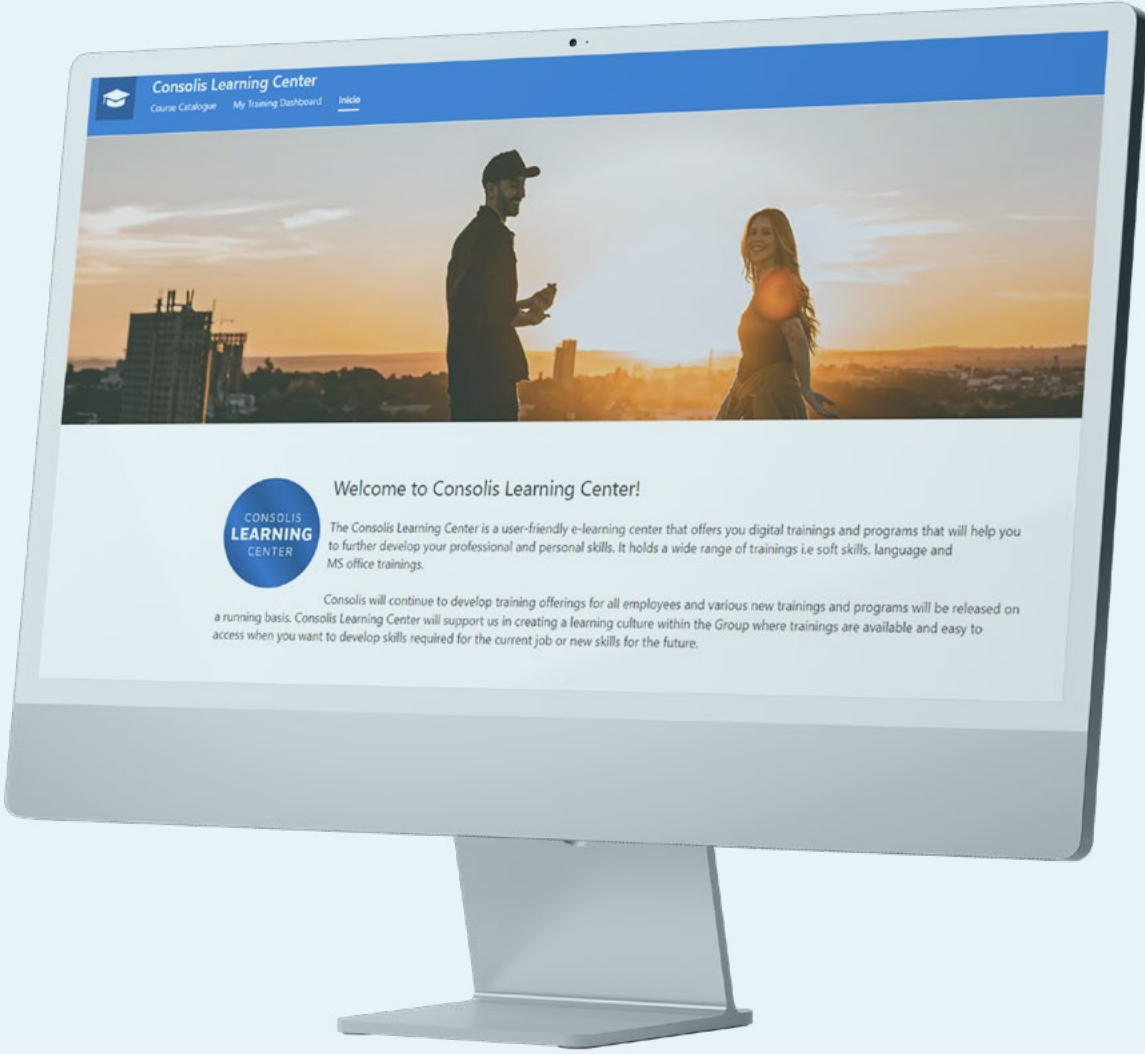
Competencia, liderazgo y desarrollo de personas

El bienestar de nuestros empleados/as es nuestra primera prioridad. Nos comprometemos a ser un empleador con lugares y entornos de trabajo seguros y entornos donde las personas y los equipos aprenden, crezcan y juntos consigan grandes resultados. Para poder mantener una posición de liderazgo en el sector, es clave centrarse en la mejora de las competencias y en el cuidado del talento de nuestros empleados/as.

Además de las formaciones programadas a nivel local que abarcan competencias técnicas, idiomas, certificaciones, liderazgo, sobre la base de las formaciones obligatorias sobre Código de Conducta, concienciación

sobre Seguridad y Medio Ambiente, Consolis Tecnyconta aplica un sistema de evaluación del rendimiento en el que empleados/as y sus managers establecen objetivos, hacen un seguimiento de los progresos y aportan conclusiones de la evaluación de final de año, sobre su desempeño y desarrollo.

Para fortalecer este desarrollo y brindar más oportunidades a los empleados/as, desde el año 2023 disponemos de una plataforma elearning, denominada CONSO-LIS LEARNING CENTER (CLC), de acceso libre y con una oferta de más de 125 cursos en todos los idiomas del Grupo, tanto de habilidades técnicas como sobre competencias transversales soft que cada empleado/a puede realizar discrecionalmente o pueden ser incorporados en el itinerario formativo asignado a nivel individual o departamental por cada manager.



Planificación de la formación

El responsable de proceso/departamento/área, junto con el Director de RRHH, estiman anualmente, las necesidades de formación del personal a su cargo (fijo y temporal), teniendo en cuenta las innovaciones surgidas en el ámbito de trabajo y/o nuevos requisitos legales, ya sea a nivel departamental, ambiental o de la Sociedad. Así mismo, para determinados departamentos, la organización se vale de una "Matriz de Habilidades" para detectar las necesidades formativas. Esta Matriz incluye todo el personal y todas las tareas que los responsables estimen oportuno evaluar, y comprende un proceso consistente en una evaluación inicial del personal, de forma que los resultados obtenidos puedan ser cruzados con la definición del personal necesario para cada tipo de tarea, pudiendo comprobar la capacidad actual, suficiente o no, con la que cuenta la organización para abordar la producción planificada con el personal existente, y así extraer las necesidades de formación y/o contratación en base a la planificación y asignación de tareas.

Atendiendo a las necesidades formativas detectadas, en coordinación con los responsables de proceso, el Direc-

tor de RRHH elabora una propuesta de "Plan de Formación" anual que es aprobado por la Dirección General. Para las nuevas incorporaciones, se impartirá una formación inicial obligatoria del Código de Conducta de Consolis, también la formación básica de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Medio Ambiente para el puesto de trabajo, así como formación sobre concienciación de accidentes y actitud segura; así mismo se le informará sobre la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la "Ficha de Puesto de Trabajo" aplicable y los objetivos empresariales

Las nuevas incorporaciones reciben, además, formación inicial de riesgos en el puesto de trabajo (impartido por el SPA) y se les hace entrega de:

- Manual de Seguridad.
- Manual de actuación en caso de accidentes.
- Funciones y responsabilidades.
- Información de riesgos.
- Otra información que se considere relevante en materia de Seguridad y Salud.
- Manual Código de Conducta.

Seguimiento y Evaluación de la formación

Desde RRHH se lleva a cabo un seguimiento de la formación e información del personal, mediante comprobación del registro de las actividades formativas realizadas en la ficha de asistencia a la formación, quedando reflejado en el propio formato del Plan de Formación. En el Plan se contemplará tanto la formación externa como la interna.

Cuando finaliza el correspondiente curso, los asistentes hacen la evaluación de la actividad formativa.

Si la formación es interna se valora el curso en base a contenidos. Consolis Tecnyconta dispone de un formato de reporte de instrucción donde se evidencia la formación realizada.

Si la formación es externa, se tiene en cuenta otros factores como diploma, prácticas, material, profesor, organización, etc.

Siempre se conserva el certificado de asistencia a la formación firmado por cada participante. La organización mantiene un archivo de la documentación generada en cada acción formativa codificando dicho archivo con un número correlativo seguido del año correspondiente (01/20xx).

Dentro del archivo señalado se dispone, la siguiente documentación:

- Reporte de instrucción (en todo caso, o registro análogo).
- Documentación entregada al alumno.
- Diploma acreditativo de realización del curso.
- Test de evaluación del alumno (si aplica).
- Test de evaluación por parte del alumno del curso recibido (si aplica).

Eficacia de la formación

El responsable/encargado evalúa la eficacia de las acciones formativas recibidas por el personal de su área, pasado un periodo de tiempo adecuado (de tres a seis meses), y en función del objetivo que se pretendía con dicha formación.

El registro de dicha evaluación de la eficacia se contemplará en el Plan de Formación. La eficacia de la formación vendrá supeditada por el origen de la detección de las necesidades de formación, que entre otras pudiera ser:

- Requerimiento del cliente para desarrollar la actividad en su centro de trabajo o contratar un servicio. La eficacia vendrá determinada por la capacidad para dar cumplimiento a los requisitos del cliente.
- Requisito legal. La autoridad competente puede determinar la necesidad de disponer de una formación determinada para el desarrollo de la profesión. La eficacia se justificará con la obtención de la formación requerida.
- Necesidad de la organización de disponer de personal formado en cualquiera de las áreas que desarrolla la Sociedad. La eficacia se medirá con la posibilidad de dar mayor servicio a los clientes.

Las evidencias de la formación podrán ser justificadas mediante:

- En todo caso: ficha de asistencia.
- Test de evaluación del alumno. La calificación deberá ser como mínimo del 50% de la valoración total del curso. Si en algún caso no se consiguiera esta calificación, no se considerará eficaz la acción formativa y deberá repetirse el curso, hasta conseguir el 50% de la calificación mencionado anteriormente. Esta forma de medir la eficacia podrá llevarse a cabo tanto en cursos internos como externos.
- Mediante un diploma justificativo o similar donde la entidad formadora declare que el alumno ha asimilado los objetivos del curso y que le capacita para desarrollar su trabajo en el área de la acción formativa.
- Mediante la aprobación del inmediatamente superior a la persona formada, que bajo su responsabilidad entiende que el trabajador está suficientemente cualificado para desarrollar el trabajo o actividad prevista. Esta circunstancia quedará plasmada en el plan de formación de la Sociedad

La cantidad total de horas de formación por categoría profesional

La cantidad de horas de formación según categoría profesional se distribuye de la siguiente forma:

	2025	2024
Alta dirección	163	70
Resto personal dirección	317	950
Técnicos y profesiones	799	333
Empleados de tipo administrativo	471	513
Comerciales, vendedores y similares	-	-
Resto de personal cualificado	3.600	5.184
Total	5.350	7.049

Durante el ejercicio 2025 se han impartido 5.350 horas de formación, lo que refleja el firme compromiso de la compañía con el aprendizaje continuo, la mejora de competencias y la preparación de sus equipos para afrontar los retos presentes y futuros del sector.

Dentro de esta apuesta, la formación en liderazgo se consolida como un pilar clave en el fortalecimiento de nuestros managers, encargados y líderes de equipo, y constituye la pieza angular del plan de desarrollo del talento de la empresa, asegurando que nuestros responsables estén capacitados para liderar con eficacia, inspirar a sus equipos y consolidar una cultura de alto rendimiento.

La cantidad de horas de formación según sexo y tipología de contrato se distribuye de la siguiente forma:

	2025		2024	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Hombres	3049	1209	4.656	1.085
Mujeres	1038	54	1.231	75
Total	4.087	1.263	5.887	1.162

Además, seguimos realizando talleres internos formativos, dentro de lo que denominamos TECNYCONTA SCHOOL, con formación específica para determinados puestos exclusivos de nuestra actividad para nuevos empleados/as sobre albañilería y encofrado, soldadura y armado de ferralla, manejo de puente grúa y repasos y reparaciones en hormigón.

En todos ellos promovemos el reclutamiento de mujeres, en la línea de nuestro objetivo de incorporar a nuestra empresa cada vez más mujeres y promover la igualdad de género y oportunidades.



6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Nuestro sistema de selección de personal y captación de talento interno y externo parte de la no discriminación de las personas por razón de sexo. Todas las personas tienen libre acceso a participar en nuestros procesos de selección, ya sean candidatos/as externos o empleados que quieran optar a las vacantes que figuran publicadas.

La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

Nos remitimos a lo ya expuesto en relación a los procesos de selección, aplicable igualmente a la gestión de personal y al ambiente de trabajo: la política de Recursos Humanos de Consolis Tecnyconta fomenta la no discriminación entre trabajadores/as, en especial por motivos de nacimiento, etnicidad, sexo género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Igualdad real y sin discriminación en selección y empleo



Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Además, contamos con un "Plan de Igualdad" como instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (LOIEMH 3/2007) en su Artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos. El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los objetivos y medidas que integra este Plan de Igualdad se enumeran a continuación:

1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la Sociedad, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
2. Garantizar la aplicación de procedimientos de selección y contratación que incluyan sistemas objetivos de valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos/as, eliminando criterios subjetivos susceptibles de contener consideraciones discriminatorias en función al nacimiento, etnicidad, sexo género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la Sociedad.
4. Sensibilizar a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.
5. Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo, adoptando medidas específicas en favor de las mujeres trabajadoras.
6. Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla, teniendo en cuenta la gestión de la diversidad.
7. Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de "Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral" vigentes en Consolis Tecnyconta.
8. Poner en marcha el protocolo en materia de "Prevención del Acoso".
9. Asegurar que la plantilla conozca los principios y medidas en materia de "Igualdad y Prevención del Acoso".
10. Contribuir a la protección de las trabajadoras víctimas de "Violencia de Género".
11. Asegurar las perspectivas de género en todos los ámbitos de actuación de la Sociedad.

La “Comisión de Igualdad” de Consolis Tecnyconta (también denominada “Comité de Seguimiento” o “Comité de Cumplimiento”), es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, de su seguimiento y posterior evaluación.

Adicionalmente, Consolis Tecnyconta cuenta con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios), a través del cual anima a todos sus empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o de cualquier ley o reglamento aplicable (en adelante, “el Hecho Denunciable”) cuyo funcionamiento describimos a continuación.

La denuncia se puede tramitar, de forma anónima si así se prefiere, a través de un informe online o llamando a un número de teléfono gratuito, que está disponible para todos los empleados en todos los idiomas. Se analizan todos los informes de denuncia y se lleva a cabo una investigación del Hecho Denunciable confidencialmente en la medida de lo posible, en cumplimiento de la normativa de aplicación en cada país.

Por parte de Consolis Tecnyconta se confirma que, no se tiene conocimiento de la presentación de denuncias por acoso sexual durante el ejercicio objeto de este EINF. Además, también existe la posibilidad de comunicar las denuncias por medio de las otras vías de comunicación interna, dirigiendo las mismas al Comité de Cumplimiento del Plan de Igualdad antes citado.

De modo que las vías a través de las cuales se puede denunciar un Hecho Denunciable son las siguientes:

- A través del canal de denuncias Consolis Alert Channel, cumplimentando el correspondiente formulario online o llamando al teléfono gratuito habilitado al efecto.
- A través del Comité de Cumplimiento, por los medios habilitados para ello.
- Dirigiéndose directamente a su supervisor dentro de la Sociedad, Director General, Director de Recursos Humanos, miembro de Alta Dirección de Consolis o Asesor Jurídico General del Grupo Consolis o cualquier otro miembro del equipo legal del Grupo Consolis.

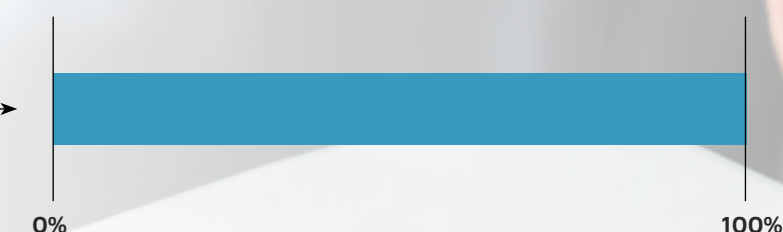
7 Estadísticas de formación en Cumplimiento normativo

Anti-corrupción

100% Completado



100% Personal Seleccionado



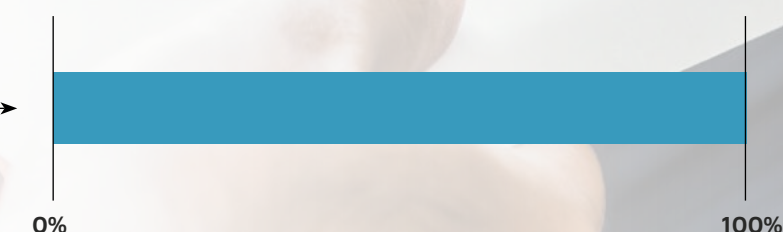
En 2025 hemos formado a las personas que se han incorporado a puestos clave.

Competencia

100% Completado



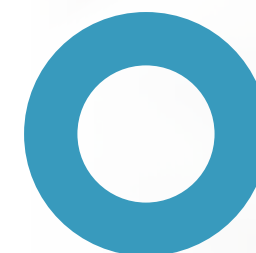
100% Personal Seleccionado



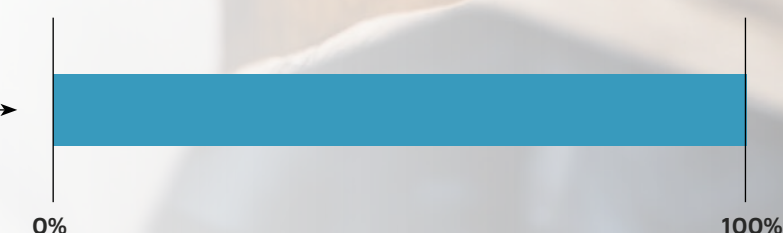
En 2025 hemos formado a las personas que se han incorporado a puestos clave.

Código de conducta

100% Completado



100% Personal



Mantenemos formado a todo el personal.

1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En Consolis Tecnyconta, en el marco de nuestras acciones de responsabilidad empresarial, promovemos activamente que nuestras actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad en general y sobre nuestros trabajadores en particular, así como sobre todos los colaboradores.

Por las consecuencias que puede tener a nivel individual y social, tanto el control de la siniestralidad como la mejora continua en las condiciones de trabajo se presentan como factores clave en este desempeño. La dirección pretende lograr estos fines mediante la integración real de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la Sociedad, tanto en el conjunto de nuestras actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación del “Plan de Prevención de Riesgos Laborales”.

Para el cumplimiento de estos objetos disponemos de una política de seguridad y salud en la que se definen las directrices, compromisos y acciones del Grupo Consolis con el fin de gestionar los riesgos y cumplir con los requisitos legales en todos los aspectos de la Seguridad y la Salud.

Esta política proporciona un marco y establece las pautas para proteger a los empleados, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones de las lesiones o la muerte; los activos del Grupo Consolis de los daños o la destrucción; y a los terceros, como los clientes, conductores de camiones y el personal de montaje etc. cuando trabajen en nuestras instalaciones o utilicen nuestros productos.

Todos estos compromisos y objetivos de la Sociedad quedan recogidos en su Política de Seguridad y Salud mencionada en el punto 2. (Políticas Corporativas).

Esta política apoya los principios del Grupo Consolis en materia de seguridad y salud:

Ambición	Ser tan seguros como los mejores de la clase
Objetivo	Cero accidentes de trabajo
Mentalidad	Los accidentes son evitables e inaceptables
Valor	Responsabilidad en todos los niveles de nuestra organización

6. Seguridad y salud

Política de Seguridad y Salud

La política preventiva de Tecnyconta se fundamenta en que nadie que trabaje para o con Consolis debe resultar herido. Por eso, estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio de forma segura, respetando el marco legal y normativo vigente y asumimos la necesidad de una mejora continua de nuestras condiciones de trabajo, incorporando la seguridad en todos los aspectos de nuestro negocio y a todos los niveles de la organización. Para ello, la empresa establece los siguientes compromisos:

- La dirección es responsable de la prevención de accidentes y la empresa asume el compromiso de asignar los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para alcanzar los objetivos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ejercer un liderazgo visible y responsable en todos los niveles de nuestra organización. La responsabilidad operativa de cada responsable de departamento, jefes de obra y encargados de sección, incluye el desempeño de la seguridad y salud, así como la comunicación e implantación de esta política y su espíritu.
- Integrar la prevención en todas las actividades y procesos realizados, y en todas sus fases, evaluando los riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales de cada trabajador, así como la exposición ante factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, no sólo analizando cada factor individual, sino en la

interacción de unos con otros. También se velará por la salud de todos ellos.

- Conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos desde raíz, y controlando y minimizando aquellos que no se hayan podido eliminar.
- Garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa cumplen los requisitos legales y otros requisitos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST), así como con los requisitos de la Norma ISO 45001.
- Fomentar la consulta y la participación de los trabajadores y/o representantes de estos en materia de SST y comunicar esta Política a todos los empleados de la organización, así como a las partes interesadas pertinentes. Del mismo modo, se encuentra a disposición del público, bajo solicitud escrita de cualquier parte interesada, así como disponible en la web de la propia empresa.
- Trabajar con proveedores y subcontratas comprometidos con la seguridad, en la misma línea que nuestra empresa.

Se realizará un seguimiento anual de objetivos y metas específicos de SST, con carácter cuantitativo y verificables, conforme al marco de referencia de esta política, con el fin de comprobar su eficacia y lograr los objetivos marcados.

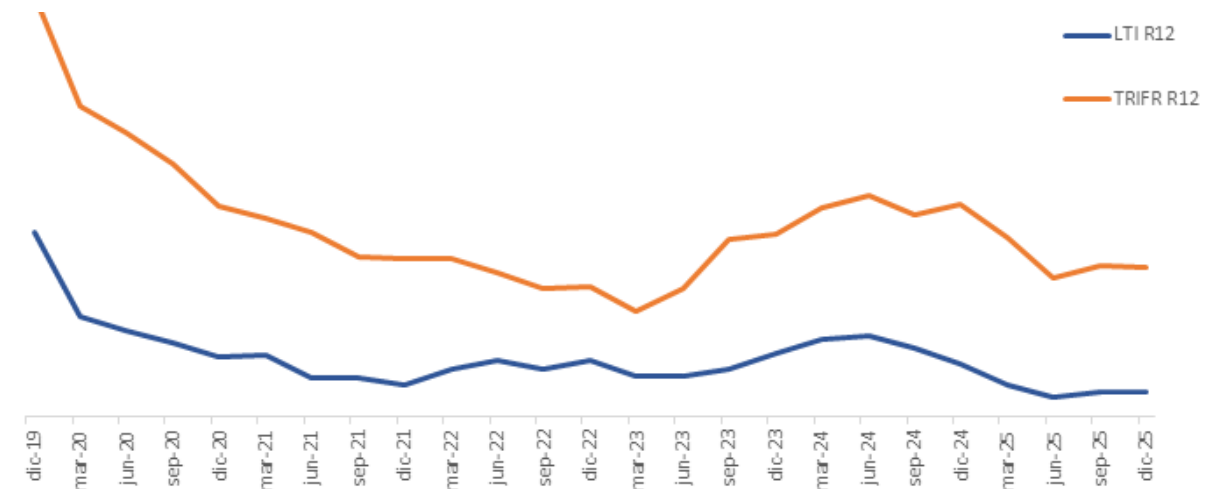
2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo

Evolución de la accidentabilidad

En Consolis Tecnyconta analizamos los accidentes, enfermedades profesionales e incidencias, con el fin de aplicar las medidas necesarias para que no vuelvan a repetirse. Para ello aplicamos diferentes valores e indicadores, en aras de aplicar tanto la normativa española como las directrices del grupo Consolis.

Accidentes LTI: El trabajador no puede continuar la tarea después de la atención médica debido a un evento traumático que provoca lesión inmediata.

Accidentes MTI: El trabajador descansa el resto de la jornada después de la atención médica debida a un evento traumático que provoca lesión inmediata y vuelve al trabajo al día siguiente.



Índices de frecuencia y gravedad de 2025 (excluido itinere y recaída)

ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF) = $\frac{\text{Nº ACCIDENTES} \times 1.000.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{23 \times 1.000.000}{859.846} = 26,75$

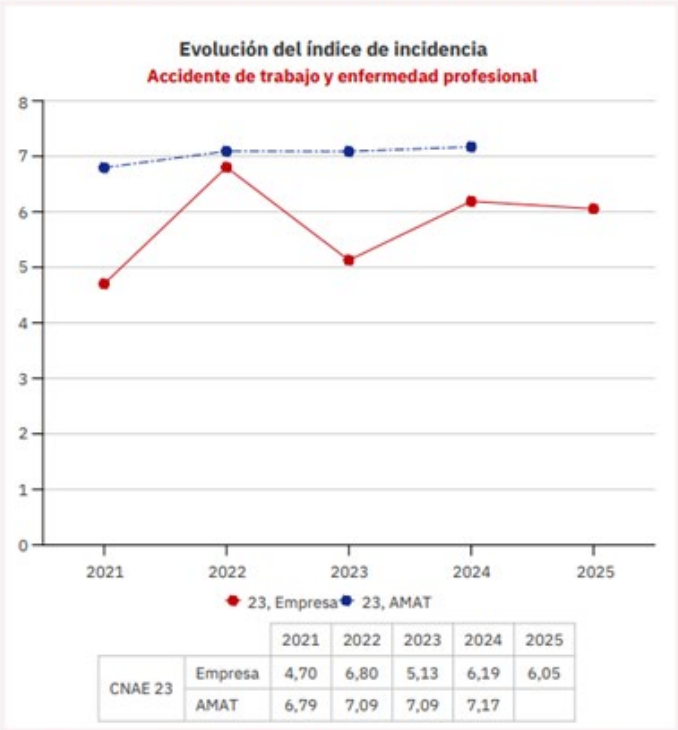
ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG) = $\frac{\text{Nº DÍAS BAJA ACCIDENTES} \times 1.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{1349 \times 1.000}{859.846} = 1,56$

Índices de frecuencia y gravedad de 2024

ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF) = $\frac{\text{Nº ACCIDENTES} \times 1.000.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{28 \times 1.000}{809.164} = 34,60$

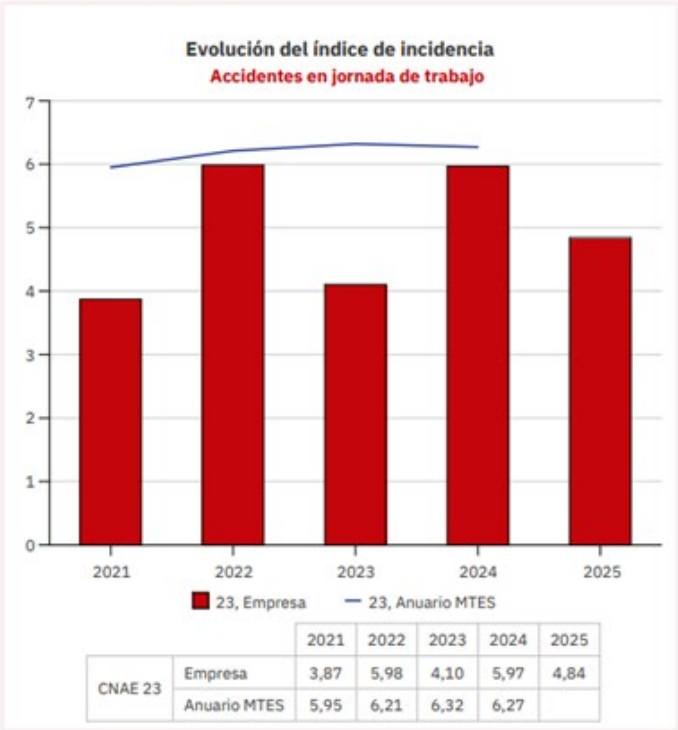
ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG) = $\frac{\text{Nº DÍAS BAJA ACCIDENTES} \times 1.000}{\text{Nº HORAS TRABAJADAS}} = \frac{1019 \times 1.000}{809.164} = 1,26$

División de actividad: 23 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS



AMAT – ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE A.T. Y E.P. DE LA S.S. Fuente de datos: BI Sectorial - Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social(RESINA - El Big Data del Absentismo)
Índice de incidencia: Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100 trabajadores

De enero a diciembre de 2025



Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, publicado en el 'Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social' correspondiente a la división de actividad según CNAE-2009 para asalariados.

Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Respecto al número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se ha desarrollado en 2025 de la siguiente manera:

		Accidente de trabajo (Excluido itinere)							
		Con baja				Sin baja			
		2025		2024		2025		2024	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N° empleados		22	1	24	4	74	10	59	4
Total		23		28		84		63	
		Enfermedad profesional							
		Con baja				Sin baja			
		2025		2024		2025		2024	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N° empleados		-	-	-	-	-	-	-	-
Total		-		-		-		-	

Acciones para la reducción de accidentes

La política preventiva de Consolis Tecnyconta se fundamenta en que nadie que trabaje para, o con la Sociedad debe resultar herido.

Nuestro flujo de evaluación y detección de riesgos dispone de distintas vías de detección de riesgos en las que participan todos los trabajadores, mandos y colaboradores de forma integrada.

A cada accidente, enfermedad profesional, incidente o situación de riesgo detectada se le planifican acciones con el objetivo de eliminarlas o, si no es posible en su totalidad, mitigarlas. También se establecen planes de acción con nuevas tecnologías, métodos o procesos, como parte de nuestro proceso de mejora continua.

Las investigaciones de accidentes se realizan de forma conjunta con los responsables de procesos, ya sean de producción o montaje, así como con nuestros técnicos del Servicio de Prevención Propio (SPP). EL método que utilizamos es el análisis de causa raíz, a través de los 5 por qué, para analizar en profundidad todas las posibles causas y tomar acciones para todas ellas.

Para la detección de riesgos, contamos con evaluaciones

de riesgos, mediciones higiénicas y exámenes de salud, así como con informes de vigilancia de la salud colectiva, elaborados por nuestro Servicio de Prevención Propio (SPP) y nuestro Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que colaboran conjuntamente en su desarrollo.

Además, de forma continua realizamos auditorías de seguridad y confirmación de procesos, tanto en nuestros centros de trabajo fijos como en nuestras obras, en aras de revisar que se cumplen tanto las normas de seguridad como los procedimientos y SOP de trabajo, y de que no se han creado nuevos riesgos o que los existentes están controlados.

Además, todos los trabajadores de la empresa pueden comunicar situaciones de riesgo o aportar mejoras, las cuales recibe y gestiona el SPP. También los delegados de prevención, a través del comité de seguridad y salud de la empresa, colaboran con sus aportaciones en esta detección de riesgos y ejecución de medidas.

Por último, tanto clientes como proveedores o subcontratas, en nuestra continua colaboración, puede ser emisores de incidencias, las cuales analizamos de forma conjunta para dar solución a las mismas.



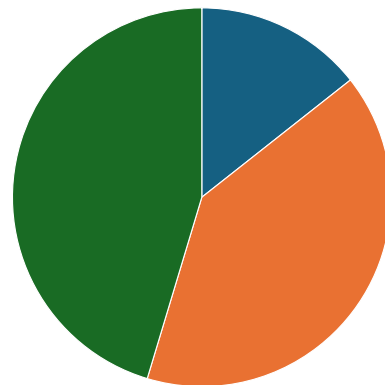
Análisis de las situaciones de riesgo

De manera paralela a la planificación de acciones, las situaciones de riesgo detectadas se analizan de forma global por su causa raíz, para poder adecuar nuestras acciones tanto formativas, como de concienciación e información, así como revisar prioridades y conseguir una mejor planificación de los recursos para las acciones en conjunto.

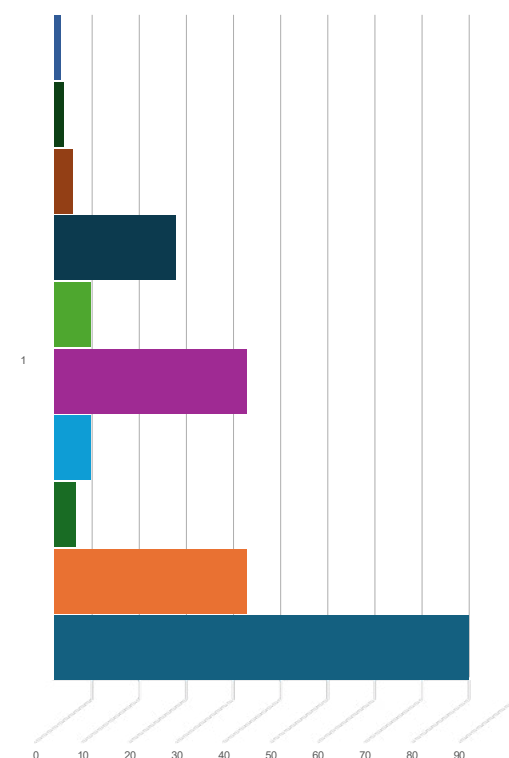
En este análisis se establecen dos grandes grupos de situaciones de riesgo: situaciones de riesgo debidas a comportamientos inseguros y situaciones de riesgo debidas a condiciones inseguras.

Análisis de situaciones de riesgo presentes en los accidentes sufridos en 2025

2025		Atendiendo a todas las situaciones de riesgo presente en el accidente
Tipo	SR	
Número	494	
Actos/condiciones inseguros presentes en el trabajo		↓
CONDICIONES ENTORNO	71	
EQUIPAMIENTO	199	
COMPORTAMIENTO	224	



2025		Atendiendo a todas las situaciones de riesgo presentes en el accidente
TIPO	SR	
Número	224	
Actos/condiciones inseguros presentes en el trabajo		↓
NO LO DEJES PASAR	88	
PROTÉGETE SIEMPRE	41	
NO PUEDES HACERLO	5	
PARA, MIRA Y AVANZA	8	
SIGUE LAS 5S	41	
REVISAS ANTES DE EMPEZAR	8	
EVITA LA LINEA DE FUEGO	26	
NO HAGAS SOBRESFUERZOS	4	
RESPETA SIEMPRE LA CARGA MÁXIMA DE USO	2	
BLOQUEA Y PRUEBA LOTOTO	1	
		224



3 Mejorar comportamientos inseguros

Formación

En Consolis Tecnyconta disponemos de un catálogo formativo que contiene cursos de diferente índole, con el fin de garantizar que nuestros trabajadores están preparados para afrontar su trabajo diario, así como posibles situaciones de emergencias.

Las formaciones que impartimos se pueden clasificar en cuatro grupos, para cada cual indicamos algún ejemplo específico de estas formaciones, sin ser una relación exhaustiva:

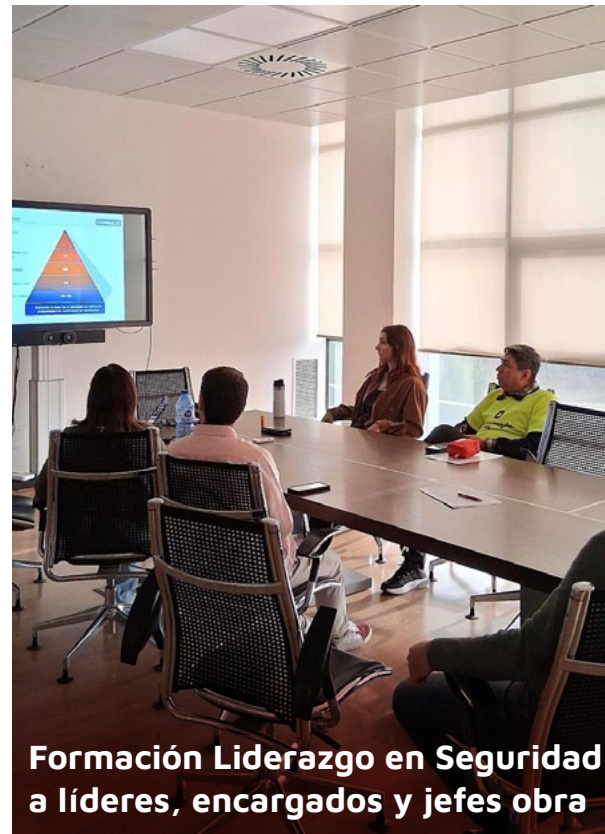
- Formaciones de puesto:** están destinadas a dotar a los trabajadores de los conocimientos necesarios, a nivel preventivo, para realizar su trabajo y funciones, de forma segura:
 - o Formación preventiva en el puesto de trabajo
 - o Formaciones preventivas para recursos preventivos, delegados PRL, directivos y mandos intermedios
 - o Formaciones indicadas en el Convenio en Construcción, según cada uno de los oficios
 - o Liderazgo en Seguridad a líderes, encargados y jefes obra
 - o Funciones y Operativa recursos preventivos en Obras
- Formaciones de capacitación:** son entrenamientos específicos cuyo objetivo es ampliar la formación del puesto en aquellos riesgos específicos que lo requieren:
 - o Formación Teórico-práctica de operación máquinas
 - o Formaciones específicas Teórico-práctica sobre riesgos especiales (alturas, confinados, químicos...)
 - o Formación consignación LOTOTO (Lock Out-Tag Out-Try Out)
- Formación de concienciación:** mensajes, instrucciones y consejos relativos a identificar y corregir situaciones y comportamientos inseguros, como parte de nuestra "Cultura de Cero Accidentes":
 - o Inducción a la seguridad en Consolis Tecnyconta, con el fin de fomentar los comportamientos seguros en el marco de la "Cultura Cero Accidentes" del Grupo Consolis
 - o VFL (Visible Felt Leadership)
 - o Seguridad en el Eslingado y elevación de cargas en la fábrica de Tauste
 - o Campañas de concienciación anuales
- Formación emergencias:** destinada a que todos los trabajadores, especialmente los del equipo de emergencias, sepan actuar en caso necesario:
 - o Primeros auxilios
 - o Extinción de incendios
 - o DESA
 - o Plan emergencias
 - o Actuación en caso accidentes

Los trabajadores de Consolis Tecnyconta han recibido más de 3800 horas de formación lectiva en PRL durante 2025.

Estas son algunas de las formaciones impartidas:



Formación DESA



Formación Liderazgo en Seguridad a líderes, encargados y jefes obra



Formación extinción de incendios



Formación TP tensadora

Información y comunicación. Concienciación

Además de las formaciones, de forma continua durante el año entregamos información y comunicamos a los trabajadores por diferentes vías, mensajes de seguridad destinados a mejorar la cultura preventiva individual y colectiva y así conseguir un mayor grado de madurez empresarial en seguridad.

Entre las acciones que realizamos podemos destacar:

Asambleas

Desde el SPP de la empresa se reúne a toda la plantilla de los tres turnos para trasladar mensajes de seguridad: desde accidentes ocurridos, hasta recordatorios de las reglas de oro, principales situaciones de riesgo, normas y procesos. El objetivo es guiar a la plantilla hacia una Cultura de Cero Accidentes.



Campañas mensuales de seguridad

También desde el SPP se lanzan campañas mensuales de concienciación. Cada mes ponemos el foco en una regla de oro y se difunde mediante cartelería, folletos informativos, contenidos en las pantallas digitales de la fábrica y videos divulgativos.

VFL

Visible Felt Leadership (VFL). Es una herramienta de concienciación del riesgo en la que todo el personal de oficinas, así como los líderes de producción y obras, y el personal de prevención, tiene entrevistas de forma planificada con los trabajadores para hacerles partícipes de la Cultura de Cero Accidentes y conducirlos hacia el comportamiento seguro y/o reforzar los compartimientos seguros.



Reuniones diarias

Los líderes de producción mantienen diariamente reuniones con sus equipos en las que se refuerza la concienciación, se comentan los riesgos detectados, así como los accidentes o incidencias ocurridos, se recuerdan mensajes de seguridad específicos de cada puesto y se planifican las acciones a seguir.



Semana de la seguridad

Durante la primera semana de octubre de 2025 tuvo lugar la Semana de la Seguridad, con el objetivo de concienciar a los trabajadores sobre los riesgos presentes en las actividades laborales de la empresa y reforzar cómo mejorar nuestro entorno común de trabajo.

El lema "No lo dejes pasar" fue el centro de la campaña y en base a él se realizaron actividades formativas, orientadas a fomentar nuestra Cultura Cero Accidentes. En las actividades se presentaron análisis de accidentes y las mejoras realizadas en los últimos años. "Evita la línea de fuego" fue el mensaje más destacado durante toda la semana.

Trabajando sobre este tema, se mostraron ejemplos de accidentes reales ocurridos en Tecnyconta que podrían haberse evitado aplicando este principio. Para poder orientar de cómo poner en práctica este mensaje, se facilitaron consejos e indicaciones de cómo protegerse uno mismo y como proteger a los compañeros.

Todo encaminado a concienciar como una actitud y comportamiento seguros pueden reducir los accidentes.

Siguiendo con el mensaje de "cuidémonos unos a otros", se llevaron a cabo actividades formativas específicas, sobre como realizar un VFL (Visible Leadership Safety Observation). Este tipo de observaciones son básicas para aprender a detectar situaciones de riesgo que pueden suponer un peligro al trabajador, detectarlas es esencial.

Durante estas formaciones se realizaron prácticas dentro de la fábrica, para poder observar situaciones reales y que de esta forma sea más fácil poder detectarlas.

Como cierre del programa formativo, se impartieron sesiones de liderazgo de seguridad en fábrica. La base de estas formaciones es aportar información a los líderes de producción sobre las funciones y responsabilidades para la gestión adecuada de la salud y seguridad de sus equipos.

Para finalizar con la Semana de la Seguridad, se realizó un simulacro de emergencia, en las sedes de Zaragoza y Tauste, abarcando tanto las áreas de fábrica como las oficinas. Durante el ejercicio, el personal evacuó de manera ordenada, siguiendo las indicaciones del equipo de emergencias de la empresa.

Dicho equipo realizó correctamente sus funciones, avisando al personal y coordinando la evacuación. Los trabajadores acudieron a los puntos de encuentro correspondientes según cada sección, desarrollándose el simulacro con normalidad.

Este tipo de ejercicios es fundamental para comprobar la eficacia de los procedimientos de emergencia y preparar al personal para actuar de forma segura ante una situación real.



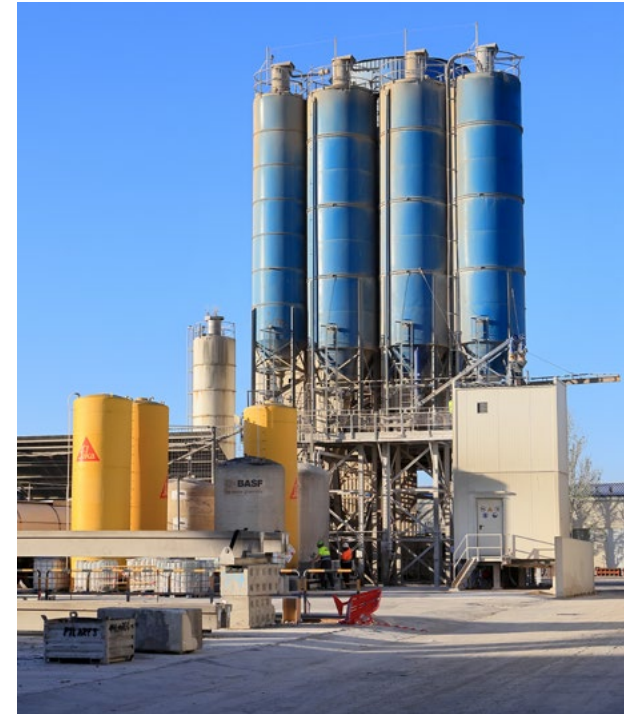
4 Mejorar condiciones inseguras

1. Mejoras en Ergonomía y procesos:

- **Disminución del fratasado en fabricación de paneles prefabricados.** Se ha eliminado el fratasado por defecto, reduciendo se así de manera significativa el uso de la máquina fratasadora. Esto ha supuesto una mejora significativa en nuestros procesos, evitando así diariamente la manipulación de combustible y la exposición a vibraciones, y reduciendo de forma directa el riesgo ergonómico. La nueva metodología de trabajo aporta mayor seguridad, eficiencia y bienestar de los trabajadores.
- **Acondicionamiento de estribadoras.** El acondicionamiento de las estribadoras ha facilitado la operación de cambio de carrete, mejorando operatividad y seguridad. Tras la mejora, una sola persona puede realizar el cambio y el guiado del hilo con un esfuerzo mínimo, cuando antes eran necesarias dos, reduciendo el riesgo ergonómico.
- **Cambio en el diseño de trípodes de apoyo para jácenas prefabricadas.** La modificación y reforma del diseño de los trípodes ha mejorado notablemente la ergonomía en su manejo. Gracias a esta actuación, los trabajadores pueden desplazar y recolocar los trípodes de apoyo de forma mucho más cómoda y segura, reduciendo el esfuerzo físico requerido y disminuyendo el riesgo de lesiones asociadas a la manipulación manual de cargas.



- **Mejoras en pistas de montaje y Layout en sección Ferralla.** Se han realizado mejoras en las pistas de montaje y en la distribución del layout de la sección de Ferralla con el objetivo de ofrecer mayor espacio operativo y mejorar la ergonomía del puesto. Estos cambios permiten a los trabajadores adoptar posturas más cómodas y seguras durante el montaje de la ferralla utilizada en las armaduras de las jácenas prefabricadas. La mejora reduce el esfuerzo físico, minimiza riesgos ergonómicos y optimiza la eficiencia del proceso.
- **Instalación de nuevo silos de aditivos.** instalación de los nuevos silos ha permitido automatizar el manejo de varios aditivos utilizados en pequeñas cantidades dentro del proceso productivo. Antes de esta mejora, parte de la dosificación se realizaba manualmente, generando riesgos asociados, especialmente de tipo ergonómico. Con la nueva instalación, el proceso se realiza de forma segura y controlada, eliminando la manipulación manual y reduciendo significativamente los riesgos para las personas trabajadoras, además de mejorar la eficiencia y la fiabilidad operativa.
- **Refuerzo de la Gestión Preventiva mediante la Creación del Equipo de Supervisores PRL.** Iniciado en 2024, pero finalmente ejecutado en 2025 la creación de un equipo formado por cuatro Supervisores de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de fortalecer la cultura preventiva y mejorar el control operativo en seguridad y salud. Su labor incluye la vigilancia activa del cumplimiento



normativo, la realización de observaciones preventivas, el apoyo en la mejora de procesos y la resolución de incidencias. Además, colaboran en la gestión de botiquines, extintores y otros recursos preventivos, y refuerzan el funcionamiento del equipo de emergencias. Esta incorporación representa un avance hacia una gestión preventiva más cercana, proactiva y eficaz.



- **Adquisición de 200 bandejas para manipulación de probetas.** Esta mejora es continuación de un proyecto iniciado años anteriores para la eliminación del riesgo ergonómico en la manipulación de probetas. La adquisición de las bandejas era la última fase de este proyecto. Con esta adquisición el riesgo ergonómico queda reducido a niveles triviales en la tarea manipulación de hormigón fresco y probetas en Laboratorio



- **Digitalización del Sistema de Reportes.** Durante el ejercicio se ha implantado un sistema digital para sustituir los reportes en papel en procesos clave como la notificación de accidentes, la comunicación de situaciones de riesgo y la emisión de órdenes de trabajo. Esta digitalización reduce significativamente el consumo de papel y mejora la trazabilidad, al registrarse la información en tiempo real. Además, aumenta la disponibilidad y calidad de los datos, agiliza la gestión de incidentes y refuerza la prevención gracias a una comunicación más rápida. La simplificación del flujo de trabajo y la reducción de tareas manuales contribuyen a una mayor eficiencia y a una cultura preventiva más sólida.
- **Implantación de las 10 Reglas de Oro de Seguridad.** Durante el ejercicio se ha desarrollado e implantado en fábrica el programa de las 10 Reglas de Oro de Seguridad, con el objetivo de reforzar los comportamientos seguros y estandarizar criterios preventivos en todas las áreas operativas. Estas reglas actúan como guía clara y sencilla para la actuación diaria, centrada en la eliminación de conductas de riesgo y en la protección de las personas trabajadoras. Su implementación ha incluido formación específica, señalización en puestos clave y acciones de sensibilización. La iniciativa ha contribuido a mejorar la cultura preventiva, aumentar la disciplina operativa y reducir la probabilidad de accidentes



2. Mejoras en Instalaciones

- **Reformas en comedores y servicios.** Durante 2024 se construyó un Comedor Principal, junto con nuevos servicios y vestuarios en una zona central de la fábrica. En 2025 se ha continuado este proyecto mediante la reforma y creación de comedores secundarios más cercanos a las áreas de trabajo. Estas nuevas instalaciones incluyen mobiliario renovado, mejoras estéticas y mejores condiciones de uso. En algunos casos sustituyen espacios antiguos y baños portátiles, y en otros suponen la implantación de un comedor donde antes no existía. Estas actuaciones mejoran el confort, la accesibilidad y el bienestar del personal en sus pausas diarias.



- **Instalación y/o renovación de oficinas de producción a pie de bajo en cada una de las secciones.**

- **Sustitución de instalaciones para acopio de panel prefabricado.** Durante 2025 se sustituyeron las instalaciones interiores de acopio de panel prefabricado con el objetivo de alinearnos con el resto de grupo. Fueron sustituidos 300 metros lineales de instalación. La ventaja principal del nuevo modelo con respecto al anterior es el aumento del espacio de trabajador reduciendo los riesgos asociados al tránsito.



- **Nueva Instalación para limpieza y mantenimiento de los vehículos repartidores de hormigón.**

- **Remodelación de plataformas de trabajo en moldes de marquesinas.**

7. Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Como se ha mencionado anteriormente, en Consolis Tecnyconta disponemos de un Código de Conducta a partir del cual se elaboran políticas legales, como la Política Anticorrupción contenida en el Consolis Policy Book, que recoge cuestiones relativas a la prevención del fraude y la corrupción.

Ambos documentos (Código de Conducta y Consolis Policy Book) fueron revisados y actualizados por el Grupo, quien lanzó el nuevo Código de Conducta y Policy Book en julio de 2022, estableciendo normas estrictas y una gobernanza clara en materia de ética empresarial.

En Consolis Tecnyconta, al igual que y como parte del Grupo Consolis, tenemos el cumplimiento normativo y la ética como elementos clave de nuestros principios empresariales, promoviendo en todo momento comportamientos en línea con todas las directrices internas de la Sociedad y las leyes aplicables, con pleno respeto a los principios éticos. Esto requiere que todos los empleados desempeñen un

papel activo para garantizar un comportamiento ejemplar hacia y dentro de la Sociedad, y en nuestras relaciones comerciales con terceros.

Para ello, rechazamos toda forma de corrupción y exigimos una conducta que evite los conflictos de intereses y cumpla con cualquier normativa de aplicación, protegiendo nuestros activos y recursos. En Consolis Tecnyconta mantenemos por tanto un enfoque de tolerancia cero ante el incumplimiento de las citadas directrices internas y leyes, compromiso que se ha visto ratificado y reforzado tanto en el nuevo Código de Conducta como en el nuevo Consolis Policy Book aprobados ambos en julio de 2022.

1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La corrupción se define como el uso indebido del poder por parte de alguien a quien se le ha confiado, para beneficio personal o empresarial. La forma más común de corrupción es el soborno, que consiste en dar o recibir dinero, un regalo u otra ventaja como incentivo para influir en un resultado comercial que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza en el curso de los negocios. Por parte de Consolis Tecnyconta, confirmamos que no se tiene conocimiento de la presentación de denuncias por casos de corrupción o soborno durante el ejercicio objeto de este EINF.

Las medidas para prevenir la corrupción y el soborno adoptadas por Consolis Tecnyconta como parte del Grupo Consolis, vienen definidas en la Política Anti-Corrupción que forma parte integrante del Consolis Policy

Book, revisado y actualizado a julio de 2022, y se completan con la realización de formación dirigida a grupos concretos dentro de la organización.

Como hemos descrito anteriormente, en Consolis Tecnyconta contamos con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), que ha sido igualmente objeto de revisión y actualización en julio de 2022 (como parte del Consolis Compliance Pack) implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios), a través del cual animamos a todos los empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o cualquier Hecho Denunciable; además de las demás vías de denuncia indicadas en el apartado 5 de este EINF.

2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Vienen definidas en la Política Anti-Blanqueo de Capitales que forma parte integrante del Consolis Policy Book. Entre las medidas concretas tomadas por la empresa está la formación del personal clave en varios departamentos, conservación de documentación de soporte de evidencias en soporte papel y en otros tipos de soportes, medidas de control interno, análisis y evaluación de riesgos y otras.



8. Derechos Humanos

1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

La debida diligencia en materia de derechos humanos es el proceso continuo que se lleva a cabo para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos que la Sociedad puede causar o a los que puede contribuir a través de sus propias actividades.

Sobre la base de los "Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos", la Sociedad se compromete a llevar a cabo continuamente los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir y reducir los impactos adversos potenciales y reales sobre los de-

rechos humanos que puedan tener nuestras actividades comerciales. El proceso de diligencia debida en esa materia incluye la evaluación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, la integración y el seguimiento de los hallazgos, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo de abordan dichos impactos.

Esperamos igualmente de nuestros proveedores y colaboradores que presten una atención especial a sus normas y procedimientos en materia de derechos humanos, incluidas las condiciones de trabajo de sus empleados, tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta y en nuestro Código de Conducta para Proveedores.

2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

En Consolis Tecnyconta somos plenamente conscientes de la importancia de prevenir cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos en nuestra plantilla.

Consecuentemente, trasladamos y promovemos una actitud respetuosa de los mismos entre nuestros empleados, creando así, un entorno laboral favorable a la dignidad de los trabajadores.

Nos mantenemos firmes en nuestro compromiso de prevenir cualquier tipo de conducta que pueda derivar en una vulneración de los derechos humanos.

Por esta razón, otorgamos un alto nivel de prioridad a la mitigación del riesgo de aquellas acciones u omisiones que puedan ocasionar una vulneración de tales derechos.

3 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Uno de los valores y compromisos esenciales de Consolis Tecnyconta es el absoluto respeto por los derechos humanos. Este valor es trasladado a cada uno de los trabajadores que forman parte de la plantilla.

Así pues, se confirma por parte de Consolis Tecnyconta que, al igual que durante el año anterior, no tenemos conocimiento de la presentación de denuncias por vulneración de derechos humanos durante el ejercicio objeto de este EINF.

Como se menciona con anterioridad, en Consolis Tecnyconta contamos con un Canal de Denuncias (denominado Consolis Alert Channel), implementado por el Grupo Consolis y gestionado por un tercero (proveedor de servicios), a través del cual animamos a todos los empleados y terceras personas a denunciar cualquier violación del Código de Conducta, del Consolis Policy Book o cualquier Hecho Denunciable; además de las demás vías de denuncia indicadas en el apartado 5.2 de este EINF.

4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En Consolis Tecnyconta respetamos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Somos conscientes de la importancia que tiene el saber escuchar a su plantilla, principal motor de la Sociedad, y por ello acatamos el principio de libertad de asociación y de sindicación, y reconocemos el efectivo derecho de negociación colectiva.

Asimismo, confirmamos que, al igual que el año anterior, no tenemos conocimiento de la presentación de denuncias por vulneración de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva durante el ejercicio objeto de este EINF.

5 La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

En Consolis Tecnyconta no mantenemos relaciones profesionales con países en los que no se haya rechazado el trabajo forzoso u obligatorio. Las relaciones laborales y de prestaciones de servicios de la Sociedad están sometidas a la normativa vigente a nivel nacional y europeo, que rechaza este tipo de prácticas. Nuestros clientes y cadena de suministro promueven políticas encaminadas al mismo objetivo.

6 La abolición efectiva del trabajo infantil

En Consolis Tecnyconta no mantenemos relaciones profesionales con países en los que se pueda dar este tipo de prácticas. Las relaciones laborales y de prestaciones de servicios del Grupo Consolis están sometidas a la normativa vigente a nivel nacional y europeo, que rechaza el trabajo infantil.

“Comprometidos con un entorno justo y digno, previniendo abusos y garantizando condiciones laborales éticas en toda nuestra actividad.”

1

Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Tal y como indicábamos al inicio de la Memoria las instalaciones industriales de Consolis Tecnyconta se encuentran ubicadas en Tauste, en un entorno rural donde históricamente la actividad económica ha sido y es fundamentalmente agrícola y ganadera, y donde los procesos de industrialización han sido muy débiles.

Tauste, con 6.812 habitantes en el censo de 2025, es una localidad de la Comarca de las Cinco Villas con una población semejante al de otras poblaciones de Aragón, con una media de edad alta; únicamente 880 habitantes menores de 16 años, con procesos de despoblación (en 2025 recupera algunas decenas de habitantes).

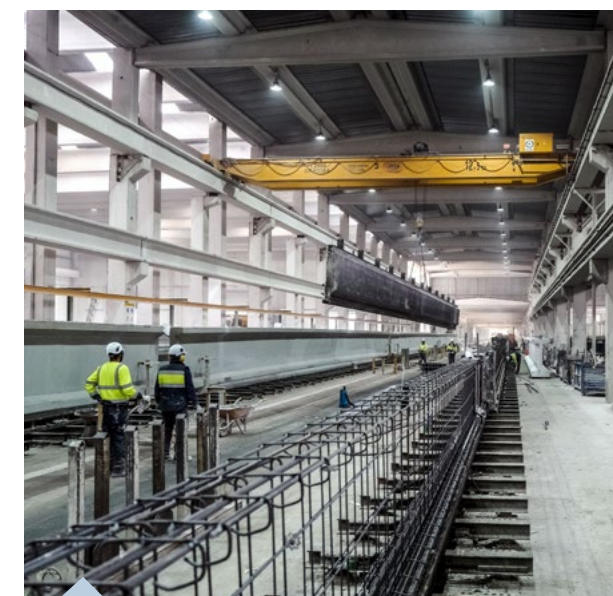
Podemos distinguir entre el impacto directo y el indirecto que la actividad de Consolis Tecnyconta causa en función de:



A. Directo

La actividad genera salarios, renta a quienes residen en el territorio: de los 500 trabajadores de la sociedad, un 70,60% reside en Tauste y poblaciones cercanas (Ejea de los Caballeros, Gallur, Pradilla, Remolinos). Del resto, un 20,40% reside en Zaragoza, un 4,40% en Navarra y el resto en otras provincias o CCAA.

La actividad genera el devengo de impuestos, tasas y contribuciones que redundan en beneficio del municipio y también a nivel provincial, autonómico y/o estatal en función del tipo de impuesto.



B. Indirecto

La actividad de Consolis Tecnyconta genera asimismo actividad en el entorno: otras empresas de la localidad y de localidades cercanas prestan servicios o facilitan suministros a la Sociedad. Esta generación de actividad empresarial y riqueza en el territorio provoca también un efecto inducido en el empleo indirecto asociado.

Durante el ejercicio 2025, cabe destacar que el volumen de compras a empresas ubicadas en la provincia de Zaragoza ha sido de casi 41 millones de euros (€).

9. Sociedad



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

La vinculación de nuestro personal con el territorio es muy estrecha, no solo con carácter económico, sino también social, con lazos personales y familiares con las sociedades locales. Nuestro personal se encuentra integrado y es partícipe en distintas sociedades, asociaciones, sindicatos, fundaciones y partidos políticos de diversa índole.

Relaciones mantenidas con los principales actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos

En Consolis Tecnyconta mantenemos una cordial relación con los principales actores de nuestra comunidad local, España. Estos actores son nuestros clientes, proveedores, banca, sindicatos, y además mantenemos un respeto institucional con los Ayuntamientos y demás "Instituciones Públicas". En este sentido con el Ayuntamiento de Tauste se mantienen reuniones en donde se abordan los asuntos de gestión que en cada momento ocupan.

La proximidad al cliente es una satisfacción y una necesidad para Consolis Tecnyconta por lo que es habitual la celebración de reuniones tanto de seguimiento de proyectos y obras, como de reuniones puntuales por temáticas concretas. En relación con los clientes, los canales de comunicación están siempre abiertos, dado que consideramos vital conocer sus necesidades, estrategias y propuestas.

Evaluamos y medimos la satisfacción de nuestros clientes mediante la realización de encuestas que nos permiten conocer sus demandas.

La asistencia a ferias, con el objetivo de dar a conocer nuestros productos más innovadores, ha sido otra de las actividades desarrolladas a lo largo del año.



Nuestros proveedores son nuestros aliados en el desarrollo del negocio y entendemos que nuestra evolución no puede realizarse sin ellos; en ocasiones actuamos como tractores de cambios, en otras son ellos quienes nos ayudan con nuevas propuestas en materiales, procesos y tecnologías, siempre con el objetivo de enriquecernos con sus opiniones y posibilidades de mejora.

neas estratégicas y procurar la financiación necesaria para su consecución. En determinadas ocasiones por razón de la tramitación de expedientes administrativos se mantienen reuniones con técnicos de los Departamentos del Gobierno de Aragón, Ayuntamiento de Zaragoza o Administración implicada. En determinadas actividades de promoción de la construcción industrializada se mantiene una participación activa por parte de Tecnyconta, en ocasiones dichas actividades son organizadas o fomentadas por alguna Administración.

La banca es otro de los actores locales esenciales para nosotros, es por ello por lo que es frecuente mantener con este actor reuniones donde compartir nuestras li-



Visita a fábrica del Clúster Industrial de la Construcción de Aragón (CICA)

En 2024, Consolis Tecnyconta elaboró, por primera vez, un Plan de Iniciativas Sociales, en el que se establecieron los siguientes objetivos:

- Conseguir implicación y concienciación entre los trabajadores.
- Fondos destinados a proyectos sociales.
- Coincidencia con los ODS de Grupo.
- Vinculación al Plan de negocio.
- Grado de interés trabajadores / comunidad.

Esta planificación se dotó de unos indicadores entre los que se encontraban el grado de coincidencia de las acciones con los ODS, percepción por parte de los stakeholders, porcentaje de empleados/participantes y demás. Las acciones aprobadas y llevadas a cabo han sido:

- **Plantación en el término municipal de Tauste de 2.000 árboles.**



Plantación Tauste 1.000 árboles en Tauste Paraje El alto de los yesos (Santa Engracia).



- En 2024 el Ayuntamiento de Tauste otorgó permisos para la plantación de 2.000 ejemplares (árboles, arbustos) de distintos tipos pino, carrasca... Todos ellos autóctonos, y adaptados al territorio. Así, fruto de un acuerdo con los agentes de protección de la Naturaleza (Comarca Cinco Villas) , Guardias Forestales de Tauste y Ayuntamiento, Tecnyconta asumió el coste de la adquisición y colocación de estos ejemplares.
- La plantación continuó en 2025 con la plantación de otros 1.000 árboles de distintas especies autóctonas y de marras en una acción coordinada donde el evento lo organizó el Ayuntamiento, lo patrocinó Tecnyconta Consolis y el Colegio Alfonso I El Batallador de Tauste tuvo una activa participación. Los alumnos del colegio participaron en el evento que consistió en una charla de concienciación en la misma zona de la plantación y participaron activamente plantando los ejemplares seleccionados. El resto árboles fueron plantados por una empresa especializada. El objetivo además de que los niños disfrutasen de una jornada de sensibilización era la reposición de marras/repoblación forestal en una zona previamente delimitada para asentar una masa arbolada en un monte de propiedad municipal. Para ello se recabó la autorización municipal, se prepararon los terrenos con maquinaria, con retroexcavadora y retroarañas, se adquirieron los árboles, pinus halepensis, retamas, sabinas, se contrató a un monitor ambiental para concienciación de la importancia del árbol - dado que coincidió la actividad con el Día Mundial del árbol y la lucha contra los incendios forestales. Todos los plantones se repasaron por profesionales, se plantó el resto del material vegetal y se procedió a dar un riego.
- La plantación tuvo lugar en una parcela municipal cedida para uso forestal en el polígono 15, parcela 40 recinto 1 de Tauste.



Plantación realizada por el Colegio Alfonso I El Batallador de Tauste

- **Campaña de alimentación saludable** entre los trabajadores mediante almuerzos saludables de cestas de frutas frescas y de proximidad. Esta campaña busca aumentar el bienestar de los empleados, fomentar el consumo de frutas frescas como almuerzo saludable.
- **Carrera ESIC.** El 14 de diciembre Tecnyconta participó en la carrera ESIC. Ha sido el primer año y sin duda repetiremos. Una jornada diferente, con deporte y buen ambiente que refleja nuestros valores, compromiso, esfuerzo y trabajo en equipo.



Las acciones de asociación y patrocinio

Consolis Tecnyconta pertenece a **ANDECE** asociación Nacional de la Industria del Prefabricado de Hormigón y a **ADEA** Asociación de Directivos de Aragón. Durante el 2025 formalizamos la adhesión a **CICA**, el Clúster Industrial de la Construcción de Aragón y a **Spain DC**, la Asociación de Data Centers en España. **El importe total de las colaboraciones asciende a 23.744€.**



Asociación Nacional de la Industria del Prefabricados de hormigón
Asociación para la promoción de los productos de construcción fabricados con hormigón



Clúster Industrial de la Construcción de Aragón
Asociación empresarial que impulsa la innovación, la sostenibilidad y la competitividad del sector de la construcción en Aragón.



Asociación de directivos de Aragón
Asociación aragonesa cuyo objetivo es el de informar y debatir sobre los temas de presente y futuro desde una perspectiva independiente y plural.



Asociación española de Data Centers
Asociación que conecta los data centers líderes del mercado y los proveedores de alta calidad en España.

Este año hemos colaborado con **Adecco** y su Fundación en la actividad "silencios incómodos" que trata de dar visibilidad a esos silencios y distancias en nuestro día a día se producen con las personas con diferenciación funcional.

Apoyamos las actividades que realiza la **Fundación Agustín Serrate y Arcadia** para la inclusión laboral, cediendo nuestros jardines y apoyando alguna de actividad programadas por el Centro.

2 Subcontratación y proveedores

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

La política del Grupo Consolis con respecto a los proveedores y subcontratistas está basada en el respeto a los intereses de cada parte con condiciones contractuales transparentes y negociadas de manera equitativa. Está basado en tres pilares:



Esperando que nuestros proveedores:

- Compartan los principios contenidos en el Código de Conducta y en el Consolis Policy Book (rev. octubre 2022).
- Se encuentren alineados con las políticas y compromisos expuestos en los citados documentos y garanticen su cumplimiento también por parte de sus propios proveedores y subcontratistas.
- Presten una atención especial a los estándares y procedimientos de derechos humanos, incluyendo las condiciones de trabajo de sus empleados.

Siguiendo los siguientes objetivos:

1. **Búsqueda de relaciones a largo plazo.** Esforzándonos por construir relaciones a largo plazo con nuestros proveedores para formar asociaciones legales, éticas y mutuamente beneficiosas. Nuestro proceso de selección es objetivo y solo empleamos criterios legítimos y empresariales al escoger proveedores. Firmando acuerdos de proveedor únicamente con empresas que hayan demostrado de igual modo un historial de integridad y compromiso. Además, nunca nos aprovechamos injustamente de nuestros proveedores mediante un abuso de información confidencial o cualquier otra práctica comercial injusta.
2. **Protección de los activos del proveedor.** Tratando la información confidencial del proveedor con el mismo cuidado con el que tratamos nuestra propia información confidencial, protegemos también los activos de nuestros proveedores.
3. En 2024 se realizó un gran esfuerzo en formaciones y encuentros con todas nuestras subcontratistas de obra a fin de transformar la cadena de suministro en una cadena de valor, una cadena de valores que forme, refuerce, alinee, intercambie ideas y nos

haga crecer a todos en Sostenibilidad. Este objetivo lo es independientemente del tamaño del proveedor, dado que pretendemos ser cabezas tractoras para nuestros proveedores medianos y pequeños y establecer un diálogo abierto y sincero sobre nuestros proyectos y estrategias para establecer sinergias. Los nuevos retos no pueden ser abordados sin un proceso de aprendizaje, comunicación, apoyo y estímulo para estar alineados en la estrategia común y ser capaces de adaptarnos a los continuos cambios.

En estos encuentros y formaciones hemos hablado de los 3 pilares que conforman la sostenibilidad, de lo que significan cada uno de ellos, de las acciones concretas que nos hacen avanzar, del por qué es positivo para las empresas aportar por la sostenibilidad, qué ventajas se pueden obtener para empresas y nuestras comunidades locales/globales, qué es una cadena de valor, cómo aportar a esa cadena de valor y referencias breves a las normativas europeas de aplicación.

Terminamos con la capilaridad como elemento que transmite al resto de la cadena los aspectos positivos/negativos dentro de ella, dado que todas las empresas intervinientes en el ciclo son un eslabón de ella.

Modelo de certificado entregado a las empresas participantes en las formaciones realizadas.



En materia de sostenibilidad, 2024 y 2025 han sido años de materialización de las Directivas europeas derivadas del Pacto Verde y de cambios significativos en las mismas y entendemos que la mejor forma de gestionar este proceso es a través de:

- **Conocimiento profundo:** Comprender estas directivas en su totalidad, incluyendo su elaboración, los motivos que las sustentan, sus modificaciones, adaptaciones, interpretaciones y, por supuesto, sus implicaciones y consecuencias.
- **Compromiso de cambio:** Apostar decididamente por la transformación, incluyendo la adscripción de medios humanos y materiales, así como la asunción del riesgo necesario para impulsar el cambio en las empresas y sociedades.
- **Cumplimiento riguroso:** Garantizar la transparencia, el rigor en los datos y el respeto a las exigencias normativas.
- **Fomento de prácticas responsables:** Para incentivar el cumplimiento en nuestras contrataciones, hemos incorporado cláusulas que promueven estos valores y fomentan políticas activas en sostenibilidad y responsabilidad social entre nuestros proveedores.

Además, continuamos enviando encuestas a nuestros proveedores más importantes para conocer los certificados, acciones y actividades relacionadas con diferentes aspectos, destacando especialmente los de responsabilidad social y ambiental.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En Consolis Tecnyconta existen protocolos específicos en relación con la homologación y validación de proveedores, tal y como se ha mencionado anteriormente, en los que se recogen los requisitos que estos deben cumplir para poder contratar con el Grupo Consolis.

Además, la base de datos citada en el apartado 3-World Check- permite realizar una comprobación previa y seguimiento de aquellas terceras partes (clientes, proveedores, suministradores, etc) con los que trabaja Consolis Tecnyconta y las demás empresas del Grupo Consolis, con el objetivo de comprobar que no han sido condenadas por la comisión de delitos, ni están sujetas a multas y sanciones por la violación de derechos humanos o cualquier otro motivo.



3 Consumidores/ Usuarios

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

En caso de que nos ciñamos al concepto estricto de consumidor definido en la Ley de Consumidores, Consolis Tecnyconta generalmente no tiene por cliente a la figura de un consumidor. Nuestros clientes son principalmente promotores y empresarios. Debido a la actividad desarrollada por la Sociedad y el perfil de los clientes, al no tener la consideración de consumidor final, no nos encontramos afectados por la normativa vigente.

No obstante, es cierto que nuestros productos de la línea de edificación residencial especialmente tienen por objetivo la satisfacción no sólo de nuestro cliente directo sino del consumidor usuario final de la edificación, de su disfrute y bienestar.

Desde otro punto de vista nos sentimos muy orgullosos de ser parte de los proyectos de nuestros clientes en la construcción de magníficas instalaciones logísticas que permiten procesos avanzados y mejoran la cadena de suministro, para, de esta forma, mejorar el comercio nacional e internacional.

Hoy en día, la expansión del comercio digital ha modificado los hábitos de comportamiento en las compras; de esta manera, actualmente no sólo el producto es un objetivo esencial, sino que a este se han incorporado otros como el tiempo, proceso o agilidad. Así, los edificios construidos por Consolis Tecnyconta permiten construcciones en plazos muy breves con productos de gran calidad, esto permite ventajas a nuestros clientes directos, sino también a sus clientes, las empresas logísticas, para, en definitiva, agilizar la cadena al servicio de nuestro común consumidor final.

Nos sentimos parte de una sociedad global y como tal estamos convencidos de que nuestras acciones tienen un impacto no sólo bilateral y directo Tecnyconta-cliente, sino que vamos más allá, llegando a consumidores y terceros.

Construimos edificios no cómo elementos aislados, sino buscando formar parte de ciudades, facilitando la vida, el confort, la seguridad a quienes son sus usuarios y contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida del resto con materiales y procesos más sostenibles y duraderos.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Consolis Tecnyconta dispone de un sistema de gestión de reclamaciones de cliente, las cuales, dado el caso, pueden dar origen a no conformidades internas. Estas no conformidades derivan en acciones que permitan reducir o eliminar estas incidencias. En el ejercicio 2025 no se ha recibido reclamación relevante alguna.

Todo este sistema se halla integrado en el recogido en la ISO 9001. En el caso de los consumidores, realizan

las reclamaciones directamente a su cliente, constructor y/o promotor de las edificaciones y son ellos quienes a su vez nos hacen llegar cualquier incidencia. Dado que estas edificaciones son viviendas en el protocolo de reparación, se incluye previamente a la misma la concertación de cita previa con el consumidor, de modo que siempre la reparación se realice con presencia de dueño o quien éste/a hayan delegado.

Existe en la empresa documentación y registros de las incidencias con su detalle, acciones emprendidas y status.

4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Consolis Tecnyconta colabora con entidades sin ánimo de lucro especialmente con aquellas con las que comparte unos mismos valores.

Así durante el ejercicio 2025, Consolis Tecnyconta ha colaborado con entidades sin ánimo de lucro a través del propio desarrollo de su actividad, siempre atenta a cubrir las necesidades sociales, a modo de ejemplo:



Actividad realizada por la Fundación Agustín Serrate en nuestras instalaciones

5 Información fiscal

Beneficios antes de impuestos obtenidos país por país:

País	2025	2024
España	6.752.835	5.882.933
Total	6.752.835	5.882.933

ANEXO I Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Con el presente EINF, el Consolis Tecnyconta da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, dando uso a una selección de Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) o partes de su contenido, en la modalidad "declaración con referencia a GRI" prevista en el GRI 1 Foundation (Fundamentos) 2021.

Consolis Tecnyconta ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la Sociedad, el presente EINF aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo Consolis.

Impuestos sobre beneficios pagados país por país

Durante el ejercicio 2025 se han realizado pagos por impuesto sobre beneficios por importe de 1.724.125 euros (2024: 1.552.104 euros).

Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025 no se han percibido subvenciones públicas (2024: se recibió una subvención por importe de 6.279,90€ en concepto de fondos MOVES III).

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo. En concreto, este índice de contenidos GRI muestra en qué páginas del presente documento se da respuesta a cada uno de los ámbitos de reportes identificados por la Ley 11/2018, el índice GRI utilizado, así como posibles omisiones a la hora de cubrir todos los contenidos cubiertos por esos índices según el modelo indicado a continuación. En cumplimiento de lo dispuesto en la sección 3 del GRI 1 Foundation (Fundamentos) 2021, se declara que PREFABRICADOS TECNYCONTA S.L.U. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los estándares GRI que se indican en el siguiente índice, en cada uno de los apartados que se indican en la columna "apartados", con el contenido que se indica para cada uno de ellos.

Información art. 49.6 Código Comercio	Apartado	Estándar	Índice GRI asociado
Modelo de negocio			
			2-22
Palabra de nuestro CEO	-	2.Contenidos Generales.	2-1
			2-6
Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1 y 1.2	2.Contenidos Generales.	2-1
Mercados en los que opera la Sociedad	1.3	2.Contenidos Generales.	2-6
Objetivos y estrategias	1.4	3.Temas Materiales.	2-22
Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.5	3.Temas Materiales	3-3
Políticas	2	3.Temas Materiales	3-3
Riesgos	3	2.Contenidos Generales.	3-3
Efectos de las actividades de la Sociedad en el medio	4.1	3.Temas Materiales	3-3
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4	2.Contenidos Generales.	3-3, 2-23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4.1	3.Temas Materiales	3-3
Contaminación			
Medidas asociadas a emisiones de carbono.	4.1	3.Temas Materiales	3-3
Medidas asociadas a contaminación lumínica,ruido y otras.	4.1	3.Temas Materiales	3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular.	4.2.1	3.Temas Materiales	3-3
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	4.2.2	3.Temas Materiales	3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	4.2.3	3.Temas Materiales	3-3
Uso sostenible de recursos			
Agua: consumo y suministro.	4.3	3.Temas Materiales	303-5
Materias primas: consumo y medidas.	4.3	3.Temas Materiales 3.Temas Materiales	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables.	4.3	3.Temas Materiales	3-3 302-1
Cambio climático			
Emisiones de efecto invernadero.	4.4	3.Temas Materiales 305.Emisiones	305-1 305-2 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático.	4.4	3.Temas Materiales	3-3
Metas de reducción de emisiones.	4.4	3.Temas Materiales	3-3
Biodiversidad			
Medidas de preservación.	4.5.1	3.Temas Materiales	3-3
Impactos causados en áreas protegidas.	4.5.2	3.Temas Materiales	304-2

Información art. 49.6 Código Comercio	Apartado	Estándar	Índice GRI asociado
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	5.1.1	3.Enfoque de gestión 2.Contenidos Generales.	3-3 2-7 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	5.1.2	2.Contenidos Generales.	2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.3	2.Contenidos Generales. 405.Diversidad e igualdad de oportunidades.	2-7 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	5.1.4	401.Empleo.	401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	5.1.5	405.Diversidad e igualdad de oportunidades.	2-21 3-3 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad.	5.1.6	3.Enfoque de gestión. 405.Diversidad e igualdad de oportunidades.	2-21 3-3 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos.	5.1.5	3.Enfoque de gestión.	3-3 405-2
Políticas de desconexión laboral.	5.1.7	3.Enfoque de gestión.	3-3
Empleados con discapacidad.	5.1.8	405.Diversidad e igualdad de oportunidades.	405-1
Organización del tiempo de trabajo			
Organización del trabajo.	5.2.1	3.Enfoque de gestión.	3-3
Número de horas de absentismo.	5.2.2	403.Salud y Seguridad en el Trabajo.	403-9 403-10
Medidas de conciliación familiar.	5.2.3	3.Enfoque de gestión.	3-3
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social.	5.3.1	3.Enfoque de gestión.	103
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	5.3.3	3.Enfoque de gestión.	2-30
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo.	5.3.4	2.Contenidos Generales.	403-4
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación.	5.4.1	3.Enfoque de gestión.	3-3
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	5.4.2	404.Formación y enseñanza.	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.5	3.Enfoque de gestión.	3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad.	5.6	3.Enfoque de gestión. 2.Contenidos Generales.	3-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6.1	3. Enfoque de gestión.	3-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	6.2	403. Salud y Seguridad en el trabajo.	403-9 403-10
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	6.3	403. Salud y Seguridad en el trabajo.	403-2 403-3

Información art. 49.6 Código Comercio	Apartado	Estándar	Índice GRI asociado
Derechos Humanos			
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación.	8.1 y 8.2	3.Enfoque de gestión. 2.Contenidos Generales.	3-3 2-23 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	8.3	406.No discriminación.	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva.	8.4	407.Libertad de asociación y negociación colectiva.	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	8.5 y 8.6	3.Enfoque de gestión.	3-3
		406.No discriminación.	408-1
		408.Trabajo Infantil.	409-1
		409.trabajo forzoso u obligatorio.	
Corrupción y soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	7.1	3.Enfoque de gestión. 2.Contenidos Generales. 205.Anticorrupción.	3-3 2-23 2-26 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	7.2	205.Anticorrupción.	205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	9.4	413.Comunicades locales.	413-1
Sociedad			
Compromisos de Consolis Tecnyconta con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la Sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	9.1.1	3.Enfoque de gestión. 203.Impactos económicos indirectos.	3-3 203-2
Diálogo con la comunidad local	9.1.3	3.Enfoque de gestión. 2.Contenidos Generales.	2-29
Acciones de asociación o patrocinio.	9.1.4	3.Enfoque de gestión.	2-28
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	9.2.1	3.Enfoque de gestión.	2-6
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	9.2.1	3.Enfoque de gestión.	2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	9.2.2	3.Enfoque de gestión.	3-3
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	9.3.1	3.Enfoque de gestión.	3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	9.3.2	3.Enfoque de gestión.	3-3
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	9.5	3.Enfoque de gestión.	3-3
Impuestos sobre beneficios pagados	9.5	3.Enfoque de gestión.	3-3
Subvenciones públicas recibidas	9.5	201.Desempeño económico.	201-4



“Bien construido para el bienestar”



CONSOLIS
TECNYCONTA