

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE DIGGIA SOLUTIONS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los socios de DIGGIA SOLUTIONS, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de DIGGIA SOLUTIONS, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye la información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de DIGGIA SOLUTIONS, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de DIGGIA SOLUTIONS, SL. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, especialmente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



leading **edge** alliance





Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024. El EINF del ejercicio 2023 fue revisado en su momento y se emitió un informe sin salvedades.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o dela Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Factores clave no financieros", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Los aspectos omitidos han sido debidamente relacionados en el "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" del citado Estado, indicando en cada caso la razón de su omisión.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

GRUPO ADLANTER SA.

En Barcelona, a 16 de mayo de 2025

Daniel Gil Boronat

Experto Contable Acreditado-ECA Código ECA/P716/0217



Madrid, abril de 2025. www.diggia.com



Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad

Ejercicio 2024



Mensaje del presidente



"Beyond Zero es nuestra forma de transformar el mundo a través de la innovación sostenible"

En Diggia Group creemos que el progreso no se mide únicamente en cifras, sino en el impacto que generamos en la vida de las personas y en el entorno que compartimos. En este Estado de Información No Financiera, reafirmamos nuestro compromiso con una transformación profunda que trascienda el crecimiento económico y abrace una visión más ambiciosa: **Beyond Zero**.

Ayudamos a las personas y empresas a materializar la ambición #BeyondZero a través de la Innovación Sostenible. Esta frase no es un eslogan: es la brújula que guía cada decisión que tomamos, cada proyecto que impulsamos y cada tecnología que desarrollamos.

Informe de sostenibilidad. 2024



Durante el último ejercicio, Diggia ha consolidado su papel como actor clave en la transición energética, gracias a nuestras verticales que actúan con una mirada común: acelerar una economía baja en carbono, generar soluciones transformadoras y construir un futuro más resiliente. Desde la expansión de nuestra red de carga de vehículos eléctricos hasta la ejecución de proyectos fotovoltaicos flotantes o el desarrollo de software para la gestión inteligente de energía, cada paso nos acerca a un impacto neto positivo.

Somos consciente de que alcanzar el **cero neto** no es suficiente. Por eso, **Beyond Zero** representa para nosotros un nuevo estándar: uno donde no solo mitigamos, sino que regeneramos; donde no solo reducimos, sino que multiplicamos el valor compartido; donde las personas están en el centro de cada solución. Este año hemos lanzado nuevas iniciativas para fomentar la diversidad, el bienestar de nuestros equipos y la conexión con el entorno social en el que operamos. La sostenibilidad no solo se mide en toneladas de CO2 evitadas, sino también en empleos dignos, innovación responsable y compromiso con las futuras generaciones.

En Diggia, entendemos que el verdadero liderazgo consiste en anticiparse, colaborar y actuar. Por eso, seguiremos trabajando con nuestros clientes, socios e instituciones para que esa ambición colectiva #BeyondZero no se quede en palabras, sino que se traduzca en acciones tangibles y medibles.

Gracias a todas las personas que forman parte de este camino: nuestro equipo humano, nuestros colaboradores y todas las personas y empresas que confían en nosotros para avanzar hacia un futuro más justo, limpio y sostenible.

José Manuel Zorrilla presidente Grupo Diggia

Índice

MENS	SAJE DEL PRESIDENTE	2
1. (ONOCE DIGGIA: BEYOND ZERO	8
НІТО	S DESTACABLES EN 2024	8
1.1.	PROPÓSITO Y VALORES	8
1.2.	PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD	10
1.3.	MODELO DE NEGOCIO	14
1.4.	ESTRATEGIA	14
1.5.	EXCELENCIA	17
1.6.	DIGGIA EN CIFRAS	18
1.7.	SOSTENIBILIDAD Y COMPROMISO ESG	22
1.8.	ODS Y AGENDA 2030	23
1.9.	PACTO MUNDIAL ONU	25
2. 1	IOS IMPORTA EL PLANETA (JUAN ANTONIO)	28
2.1.	GESTIÓN AMBIENTAL Y ENERGÉTICA	28
2.2.	GESTIÓN RESPONSABLE DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES	29
2.3.	USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS	30
2.4.	HUELLA DE CARBONO Y REDUCCIÓN DE EMISIONES;ERROR! MARCADOR NO DEFINI	DO.

2.5.	CONSUMO DE AGUA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINI	DO
2.6.	PROTECCIÓN ENTORNO Y BIODIVERSIDAD	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINI	DO.
2.7. NO D	ECONOMÍA CIRCULAR. GESTIÓN DE RESIDUOS Y FI EFINIDO.	N DE VIDA ÚTIL ¡ERROR! MARCAI	OOF
3. 1	NOS IMPORTA LA SOCIEDAD		52
3.1.	DERECHOS HUMANOS		52
3.2.	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS		53
3.3.	BIENESTAR DE LAS COMUNIDADES		54
3.4.	CADENA DE SUMINISTRO		55
3.5.	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE		59
4. N	NOS IMPORTA NUESTRA GENTE		63
4.1.	NUESTRO EQUIPO		64
4.2.	TALENTO		67
4.3.	POLÍTICA RETRIBUTIVE		69
4.4.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		73
4.5.	DIVERSIDAD E INCLUSION		76
4.6.	CONCILIACIÓN		80
4.7.	FOMENTANDO UNA CULTURA DE DIÁLOGO SOCIAL	PARA EL ÉXITO EMPRESARIAL	86
4.8.	SALUD Y BIENESTAR		88
5. É	TICA Y TRANSPARENCIA (NOS IMPORTA LA FORMA D	DE ACTUAR)	92
5.1.	POLÍTICAS Y RIESGOS		93

5.2.	MEDIDAS ADOPTADAS PARA PRE	VENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO Y LUCHAR
CONT	RA EL BLANQUEO DE CAPITALES	94

5.3. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

95

Conoce Diggia

- 1.1. Propósito y valores
- 1.2. Presencia y áreas de actividad
- 1.3. Modelo de negocio
- 1.4. Estrategia
- 1.5. Excelencia
- 1.6. Diggia en cifras
- 1.7. Sostenibilidad y compromiso ESG
- **1.8.** ODS y Agenda 2030
- 1.9. Pacto mundial ONU





1. Conoce Diggia: Beyond Zero

Hitos destacables en 2024

1.1. Propósito y valores

"Podemos contribuir a la sostenibilidad del planeta dedicando nuestra carrera profesional a un modelo empresarial con verdadero impacto."

Siempre hemos creído en la **Innovación Sostenible** como motor de crecimiento, tanto para la sociedad como para nuestra compañía.

Entendemos la innovación como algo que debe materializarse en soluciones prácticas y útiles, capaces de mejorar la vida de las personas, las empresas y las instituciones públicas. Una innovación aterrizada, real y al servicio del bien común.

Pero ¿qué propósito tiene esa innovación y ese modelo organizativo? El de **sostener nuestro planeta**. En pleno siglo XXI, aspiramos a construir una organización humana que contribuya activamente a la sostenibilidad, coordinando el talento de personas formadas en distintas disciplinas —técnicas, financieras, organizativas— para trabajar juntas con un objetivo común.

Nos parece un sueño, sí, pero también un gran reto. Uno nada sencillo, pero lleno de posibilidades para quienes desean dejar huella.

Queremos seguir siendo parte activa de esta transformación. Por eso, invertimos recursos humanos y económicos en construir soluciones que nos acerquen a un futuro más justo,

Informe de sostenibilidad. 2024



más limpio y sostenible.

El momento es ahora. Nuestro compromiso es con el planeta.

Para cumplir con nuestro propósito vital, somos fieles a una serie de valores que guían todo lo que hacemos. Son principios que nos definen y que nos permiten avanzar con determinación hacia un futuro más justo, limpio y sostenible:

- Always global impact: Pensamos siempre en grande. Nuestro marco de actuación tiene una ambición global: combinar talento, tecnología y valores para generar un impacto real, práctico y escalable. Con un objetivo común como denominador: reducir las emisiones de CO₂ en cada acción que emprendemos.
- Always on: Estamos siempre conectados, despiertos, con la mirada puesta en cómo mejorar. Contribuir a un planeta más sostenible empieza por construir una empresa mejor. Por eso buscamos personas con actitud sencilla y comprometida, que quieran formar parte de un equipo excelente. Cada persona, en su rol, es clave para lograrlo.
- Always inspiring: Creemos en el aprendizaje constante. En compartir lo que sabemos, en crecer con los demás y en acompañar a nuestros clientes hacia la sostenibilidad. Estamos atentos a las tecnologías, servicios y soluciones que la sociedad y el planeta necesitan, y nos implicamos activamente para hacerlas realidad.
- Always Innovation: La innovación es el eje de todo. Si no innovamos, no avanzamos. Y si no avanzamos, no podemos mejorar el mundo. Nuestra misión es clara: generar valor real para ciudadanos, empresas e instituciones, a través de soluciones que transformen la forma en la que vivimos, producimos y nos movemos.
- Always focus on you: Trabajamos para las personas y el planeta. Y sabemos que una misma persona puede ocupar muchos roles: inversor, proveedor, cliente, compañero de equipo... En todos los casos, ponemos el foco en ti. Queremos cuidar tu inversión, integrarte en nuestra cadena de valor, ofrecerte soluciones sostenibles y ayudarte a formar parte activa de esta misión compartida. Porque sin ti, no hay transformación posible.



1.2. Presencia y áreas de actividad

Desde nuestros orígenes, hace ya 23 años, hemos llevado nuestra actividad a los cinco continentes, siempre con un compromiso firme: contribuir al desarrollo social y económico de cada lugar en el que operamos.

Nuestra vocación global no solo responde a una visión de crecimiento, sino también a una responsabilidad: **dejar una huella positiva allí donde estamos presentes.**



- Europa: Nuestra actividad comenzó en España hace 22 años y desde entonces no hemos dejado de crecer. Hoy estamos presentes en países como Reino Unido y Portugal, y seguimos ampliando nuestra huella en otros mercados europeos. Nuestra presencia se consolida mediante la implementación de soluciones innovadoras para grandes empresas, organismos públicos y ciudadanos. Contamos con equipos locales en España y Reino Unido, y desde España damos soporte al resto del continente.
- <u>Latinoamérica</u>: En esta región trabajamos con un claro propósito: mejorar la eficiencia energética industrial. Hemos desarrollado proyectos de gran impacto en países como México, República Dominicana, Argentina y Colombia, especialmente en sectores clave como las grandes cadenas hoteleras del Caribe y la generación fotovoltaica.
- Asia y Oceanía: Llevamos nuestras soluciones de innovación sostenible a territorios estratégicos, como Azerbaiyán y Kirguistán, donde hemos desplegado algunas de las



primeras plantas fotovoltaicas flotantes del mundo. Un ejemplo de cómo la tecnología y la sostenibilidad pueden avanzar de la mano incluso en entornos complejos.

Nuestras áreas de actividad:



EV Grids

Desplegamos redes de recarga de vehículos eléctricos en las principales arterias y vías de comunicación de España y Reino Unido. A través de nuestra red y plataforma de gestión inteligente, garantizamos una experiencia de carga accesible, rápida y fiable, facilitando así la adopción del vehículo eléctrico.

Generación renovable

Participamos en toda la cadena de valor de los proyectos de energías limpias: ingeniería, legalización, construcción y puesta en marcha. Estamos especializados en fotovoltaica, y contamos también con experiencia en proyectos de energía eólica y biomasa.

Eficiencia energética

Diseñamos soluciones adaptadas a las necesidades de cualquier núcleo urbano o sector industrial, combinando desarrollo de producto propio, sistemas de telegestión y asesoramiento estratégico.

Informe de sostenibilidad, 2024



Acompañamos a organizaciones públicas y privadas en la definición de **hojas de ruta inteligentes y procesables** para facilitar su transición energética. Les ayudamos a identificar las mejores opciones, implementar medidas eficaces y medir el impacto real de sus acciones en la descarbonización.

Mini Grids

Desarrollamos proyectos llave en mano de **Mini Grids** en todo el mundo, en colaboración con entidades multilaterales y gobiernos. Estas soluciones energéticas autosuficientes permiten llevar electricidad limpia a zonas remotas, contribuyendo al desarrollo sostenible de comunidades aisladas.

0 & M:

Contamos con un centro de control propio desde el que gestionamos nuestros servicios de monitorización y O&M mediante sistemas desarrollados internamente. Esto nos permite garantizar una calidad y disponibilidad por encima de los estándares del mercado, asegurando el rendimiento óptimo de cada instalación.

Red carga rápida vehículos eléctricos

Ofrecemos soluciones inteligentes de carga y gestión de la energía mediante su plataforma y su red de carga rápida facilitando, de esa forma, la adopción del vehículo eléctrico y cumpliendo la promesa de que los usuarios siempre dispongan de carga.



Tenemos la misión de liderar la transición hacia la movilidad sostenible con un objetivo: Cero Emisiones. Por eso, estamos desplegando la mayor red de carga rápida y ultrarrápida del país, accesible desde nuestra app.

Desarrollamos soluciones para empresas, particulares y organismos públicos con el objetivo

Informe de sostenibilidad, 2024



de democratizar la carga del vehículo eléctrico.

5G-6G

Desarrollamos soluciones relacionadas con las telecomunicaciones e infraestructuras 5G para un mundo más sostenible. Participamos en el diseño, construcción y operación de cualquiera de las capas que forman una red 5G. Esta tecnología nos permite crear redes de comunicaciones con prestaciones 10 veces superiores en ancho de banda, capacidad y densidad de dispositivos, de una manera fiable y segura. Creemos que esta tecnología ayudará a impulsar la digitalización de la sociedad y trabajamos para que su utilización sea de valor para los negocios y las personas.



Hemos

conseguido la segunda mejor evaluación en la convocatoria UNICO 6G I+D, para la investigación en la interoperabilidad y la integración de IA en las redes 5G avanzadas.

Redes privadas empresariales

Las redes privadas empresariales permiten a las empresas crear un ecosistema de innovación y mejora de la productividad. Gracias a sus altas capacidades para la transmisión de datos de forma segura, es posible establecer nuevos paradigmas operativos e impulsar los negocios mediante casos de uso específicos y adaptados a las necesidades de cada cliente.

Desarrollo de Software:

Con un enfoque de aportar valor a nivel integral en cada uno de los proyectos que trabajamos. La digitalización afecta a todos los sectores y, por tanto, a cualquier servicio o producto que quiera llegar a mercado. Desde Gamma desarrollamos aplicaciones específicas para facilitar la Transformación Digital de las empresas de sectores concretos,



siempre a través de la implementación de funcionalidades innovadoras, y que actualmente se centran en la integración de modelos predictivos, sistemas de visión artificial y técnicas de machine learning y Big Data.

1.3. Modelo de negocio



1.4. Estrategia

Hemos desarrollado un plan estratégico para cada una de las unidades de negocio, que define la hoja de ruta para la consecución de nuestros objetivos de expansión para convertirnos en un Grupo líder mundial en reducir las emisiones de CO2, a través de la innovación.

En el año 2024, el Grupo Diggia consolidó su apuesta por la innovación a nivel global rediseñando la estructura de los últimos años para convertirlo en una las verticales centrales del Grupo.

Innovación ha integrado la parte de Telecomunicaciones del Grupo, que está enfocada a la aplicación de la tecnología 5G y el desarrollo de nuevas redes privadas.

Informe de sostenibilidad. 2024



La estrategia de innovación se desarrolla de forma conjunta a su plan de crecimiento a nivel comercial y de inversión. En ella podemos destacar tres metas principales:

- Producto, investigar e implementar soluciones de última generación que permitan la mejora de los procesos, internos y externos, de carga de vehículos eléctricos y la gestión de ésta. Desarrollar de forma colaborativa nuevos productos junto a partners tecnológicos claves en el sector.
- Servicios, diseño y desarrollo de nuevos servicios para facilitar los procesos de carga a nuestros usuarios, bien sea mediante la digitalización de las actividades, mejora de la eficiencia de procedimientos internos o el perfeccionamiento de los servicios auxiliares ligados a la recarga de vehículos eléctricos.
- Desarrollo de software, que permita la mejora de nuestras plataformas actuales para el uso de los servicios principales, así como otras actividades centradas en analítica de datos y en la monitorización y control de nuestras instalaciones.

En este sentido, la estrategia desplegada se consolida a través de una serie de hitos que se describen a continuación:

- Crecimiento del equipo un 500%.
- Nueva organización del equipo, que junto con la implantación de nuevos procedimientos de gestión nos ha permitido certificarnos según la norma UNE 166.002 de gestión de proyectos de I+D.
- Captación de fondos en importe de ayudas a proyectos innovadores.
- Expansión participando en proyectos consorciados e individuales en Reino Unido.
- Creación de un nuevo Centro de Innovación donde se están instalando los principales equipos y laboratorios con el objetivo de convertirse en un centro de referencia a nivel nacional y europeo.

Desde el punto de vista técnico podemos destacar los siguientes objetivos conseguidos según sectores:

Informe de sostenibilidad. 2024



- **Energía:** a través de la participación de los proyectos Misiones CDTI 2022 hemos desarrollado una herramienta para la predicción de la energía en nuestra red de puntos de carga de alta potencia a una semana vista y con un margen de error del 5%.
- **Telecomunicaciones 5G**: cerramos con éxito el proyecto Piloto Cáceres 5G. Dentro de este proyecto cabe destacar el éxito del caso de uso del vehículo autónomo, que nos ha ayudado a conseguir la participación dentro de uno de los 10 proyectos elegidos por Innovate UK y que se está ejecutando en Cambrigde Connector y hemos conseguido la segunda mejor evaluación en la convocatoria UNICO 6G I+D, para la investigación en la interoperabilidad y la integración de IA en las redes 5G avanzadas.
- Movilidad eléctrica: hemos desarrollado el primer prototipo de cargador autónomo de la empresa y se ha publicado el primer artículo científico conjunto con la Universidad de Extremadura.

Principales factores y tendencias que afectan a nuestro negocio

La futura evolución de nuestro negocio estará influenciada por varios factores y tendencias clave.

En primer lugar, el avance y la adopción de tecnologías 5G y redes privadas serán cruciales, ya que su integración potenciará el desarrollo de soluciones innovadoras en telecomunicaciones y vehículos autónomos, aspectos donde Diggia ya ha mostrado avances significativos.

Además, la continua evolución y adopción de la movilidad eléctrica demandará una constante innovación en cargadores eléctricos y servicios relacionados, áreas en las que Diggia ya está invirtiendo considerablemente. La colaboración con socios tecnológicos y la creación de un nuevo Centro de Innovación también son factores esenciales, ya que fortalecerán las capacidades de I+D y permitirán el desarrollo de productos y servicios de última generación.

Asimismo, la capacidad de Diggia para atraer fondos y participar en proyectos internacionales contribuirá a su crecimiento y posicionamiento como líder en su sector. Finalmente, la implantación de nuevos procedimientos de gestión y la expansión del equipo reflejan una sólida base organizativa que permitirá a Diggia afrontar futuros desafíos con una estructura robusta y eficiente.

Informe de sostenibilidad, 2024



Subvenciones públicas recibidas

Hemos recibido subvenciones para I+D+i, así como para la construcción de puntos de recarga de vehículos eléctricos con el fin de poder cumplir los objetivos planteados.

El proyecto WoW iFlex consigue la financiación a través del programa Moves Singulares de IDAE, para el desarrollo de la primera serie de un sistema de carga portable con gran capacidad y alta potencia.

Se comienza la ejecución del proyecto SMART GRIDS, dentro del proyecto tractor Ecomovili23, liderado por Faurecia, dentro de la convocatoria PERTE VEC I.

1.5. Excelencia

Alcanzar la excelencia empresarial no es fácil en un entorno altamente competitivo. En este contexto, Grupo Diggia tiene implementado un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que establece las políticas corporativas y el marco de referencia para proporcionar estándares internacionales en nuestros proyectos y servicios. Así, marcamos la diferencia en pro de la mejora continua y demostrando nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Nuestro SIG se basa en las siguientes normas ISO/UNE:

- ISO 9.001 Calidad: garantizando la satisfacción del cliente y la mejora continua en los distintos procesos de la organización.
- ISO 14.001 Medioambiente: a través del control y reducción de impactos ambientales y emisiones de la huella de carbono.
- ISO 45.001 Seguridad y Salud Laboral: a través de una función preventiva en el conjunto de nuestras actividades y en todos los niveles jerárquicos con el fin de identificar, evaluar y controlar cualquier riesgo.
- ISO 50.001 Gestión de la Energía: mejorando la eficiencia energética a través del seguimiento y control de indicadores de desempeño energético y líneas base para

Informe de sostenibilidad. 2024



optimizar los recursos y, por lo tanto, también contribuir a la reducción de la huella de carbono.

- ISO 27.001 Seguridad de la Información: garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, aplicando los correspondientes controles de seguridad que protejan la información sensible de nuestra organización y partes interesadas.
- UNE 166.002 I+D+i: siendo la innovación uno de los pilares fundamentales de la compañía, maximizando el valor de nuestros proyectos más punteros.

1.6. Diggia en cifras

Cifras financieras del Grupo Diggia

El total de ingresos de explotación refleja el sólido crecimiento en las operaciones comerciales de la empresa.

MI (miles de €)	2024	2023
Total ingresos de Explotación	69.795	120.118

Los resultados financieros y operativos del ejercicio 2024 reflejan la solidez de la estrategia del grupo. Si bien 2023 estuvo marcado por una transacción extraordinaria, al excluir ese efecto, Diggia ha registrado un crecimiento del 60% en ingresos con terceros y un crecimiento del 40% en su EBITDA normalizado. Además, ha invertido más de 40 millones de euros durante el ejercicio, principalmente en infraestructura de recarga de vehículos eléctricos en España y Reino Unido.





Wenea



Wenea es el resultado de la visión innovadora del Grupo Diggia, que desde el año 2016 es pionero en la inversión en el sector y se ha convertido en el operador líder independiente de servicios para el vehículo eléctrico.

Con una orientación total a la satisfacción de las necesidades del cliente del vehículo eléctrico, y aplicando la excelencia en el despliegue, así como en la gestión, operación y explotación de puntos de recarga, Wenea acumula más de 160 mil clientes que utilizan nuestros servicios.

Estos esfuerzos han resultado en para el principal segmento, que es el de carga ultra rápida, contemos 22% de cuota de mercado en España.

Este tipo de carga es la más demandada debido a las necesidades del usuario de maximizar la eficiencia en tiempo al utilizar nuestros servicios e infraestructura.

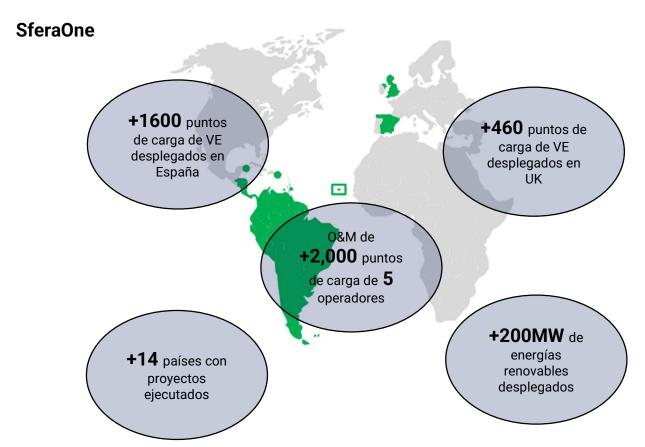
En el Reino Unido, Wenea ha desarrollado una extraordinaria relación con los Councils que nos permite ser líderes en acuerdos públicos exclusivos en estas ciudades con más de 25 acuerdos y nos permiten tener el mayor footprint de un operador de servicios de recarga de vehículo eléctrico en Reino para las áreas en las que estamos presentes. Estos acuerdos ofrecen una alta visibilidad y presencia de nuestra marca de cara al usuario final, así como nuevas oportunidades en el sector privado, que se apoyan en nuestra experiencia previa en



gestión de proyectos públicos de volumen relevante y con impacto positivo en la región.

Adicionalmente, en Wenea contamos con más de 1.200 y más de 160 puntos de recarga en operación en España y Reino Unido, respectivamente. Esto nos permite beneficiarnos de una posición única a nivel de capacidad operativa y de despliegue de infraestructura de vehículo eléctrico, además de ganar cuota de mercado tanto en número de ubicaciones como en energía suministrada, aumentado en gran medida año a año el volumen de cargas realizadas en nuestras instalaciones. Concretamente, hemos experimentado un crecimiento de cargas realizadas en nuestras estaciones de más de un 170% en el año 2023 respecto al año 2022, lo que una vez más refleja el crecimiento del sector y la relevancia de las inversiones realizadas hasta la fecha, así como las planificadas en el futuro próximo.





SferaOne, como parte del grupo Diggia, es líder en diseño y construcción de proyectos de eficiencia energética, energías renovables y puntos de recarga de vehículos eléctricos. Con



más de 20 años de experiencia, ha completado más de 1,600 puntos de carga en España y 460 en el Reino Unido. Además, opera y mantiene más de 2,000 puntos de recarga para cinco operadores distintos y ha desplegado más de 200 MW de fotovoltaica, con experiencia en más de 14 países, consolidando su posición en el mercado global.



Gamma Solutions



Gamma Solutions es la vertical de innovación del Grupo Diggia, dedicada a investigar e implementar soluciones, servicios y el desarrollo de software en los negocios y mercados en los que opera el Grupo Diggia.

Entre sus principales KPIs, Gamma Solutions planea invertir 15 millones de euros en I+D entre 2025 y 2028, y cuenta con un equipo de más de 30 personas completamente dedicadas a la investigación y desarrollo. La unidad se dedica a sectores clave como Energía, Movilidad Eléctrica y 5G, posicionándose a la vanguardia de la innovación tecnológica en estos campos.

Beneficios e impuestos

Los beneficios obtenidos por el Grupo, así como los impuestos sobre beneficios son como siguen (expresados en miles de euros):

MI (miles de €)	2024	2023
Total Impuesto sobre Beneficios	217	(3.688)
Total Beneficio Neto	1.644	43.213

Informe de sostenibilidad, 2024



Los resultados del Grupo fueron positivos, con beneficio neto por 1.644 miles de euros, lo que indica un sólido desempeño en este mercado.

1.7. Sostenibilidad y compromiso ESG

Estamos comprometidos con la **sostenibilidad** y los principios **ESG**, contribuyendo a la **mitigación del cambio climático**, el desarrollo social y la promoción de un **buen gobierno corporativo** en todas las comunidades donde operamos, a través de nuestros proyectos enfocados en las **energías renovables**.

Contamos con un **equipo multidisciplinar** especializado en **Calidad y Medio Ambiente**, encargado de garantizar el mantenimiento y cumplimiento de los **Sistemas Integrados de Gestión**, así como la correcta ejecución de los proyectos que desarrollamos.

Medioambiente, maximizando el impacto positivo a través de:

- Gestión eficiente de los recursos naturales y de la energía.
- Adecuada gestión de residuos.
- Misión, visión y valores luchando contra el cambio climático y la reducción de emisiones de CO2.
- Proyectos de reforestación.
- Economía circular.

Social, promoviendo un entorno de trabajo socialmente responsable mediante:

- Responsabilidad, igualdad de oportunidades e inclusión.
- Compromiso con el desarrollo de economías emergentes.
- Seguridad y salud de los grupos de interés.
- Compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos.

Informe de sostenibilidad, 2024



Fomento de la I+D+i.

<u>Gobernanza</u>, garantizando la ética y las responsabilidades a través de la toma de decisiones y el cumplimiento basado en:

- Confianza entre los grupos de interés.
- Gestión de riesgos.
- Cumplimiento.
- Seguridad de la información y ciberseguridad.

1.8. ODS y agenda 2030

En 2015 se establecieron desde la ONU una serie de principios para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y buscar la paz y prosperidad en el mundo. De estos principios se gestaron 17 objetivos que buscan reducir e incluso eliminar los grandes problemas a los que se encuentra la humanidad. Estos ODS se integran con os valores de la empresa y se transmiten a todas las partes interesadas.

Participamos de forma directa/indirecta con los siguientes ODS:



Informe de sostenibilidad. 2024



ODS 1 Y 10:

- Proyectos en países emergentes

ODS 7, 11 y 13:

- Modelos de negocio hacia las energías renovables
- Incremento del uso de energías renovables en nuestras actividades
- Plan huella de carbono y sellos calculo y compenso
- Flota vehículos eléctricos
- Consumo de energía con Garantía de origen renovable
- ISO 9.001 14.001 50-001

ODS 5:

- Plan de igualdad
- Protocolo acoso sexual o por razón de sexo

ODS 3:

- Medidas de concienciación y flexibilidad
- Gestión proactiva de la seguridad y salud de los trabajadores
- Apoyo a la infraestructura sanitaria
- Objetivo índice siniestralidad 0
- ISO 45.001

ODS 4:

- Impulso de la I+D+i en materia de energía limpia y sostenible

Informe de sostenibilidad, 2024



- Apoyar el desarrollo de nuevas infraestructuras (Diggia Innovation Center)
- Inversión en I+D+i
- Innovación con nuevos productos y servicios que impulsan el uso de estas energías
- UNE 166.002

ODS 9 y 16:

- Programa talento joven
- Cátedra UNEX
- Ética, responsabilidad e inclusión

1.9. Pacto Mundial ONU

Grupo Diggia se adhirió en 2024 al Pacto Mundial de la ONU, una iniciativa que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo con el objetivo de operar en cumplimiento de

responsabilidades en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, sentando las bases para ser exitosos y sostenibles largo plazo.

Apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los 10 principios del Pacto Mundial en cada una de sus áreas de actuación, incorporando acciones cotidianas y cultura en nuestra organización.

Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU son:

- Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Informe de sostenibilidad. 2024



- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas,
 incluidas extorsión y soborno.

02

Nos importa el planeta

- 2.1. Gestión ambiental y energética
- 2.2. Gestión responsable de riesgos y oportunidades
- 2.3. Uso eficiente de los recursos
- 2.4. Huella de carbono y reducción de emisiones
- 2.5. Protección del entorno y biodiversidad
- 2.6. Economía circular. Gestión de residuos y fin de vida útil



2. Nos importa el planeta

2.1. Gestión Ambiental y energética

La conservación y el cuidado del planeta es uno de los objetivos más importantes de Grupo Diggia. En un mundo cada vez más cambiante, es fundamental contribuir a ser más sostenibles para mitigar el cambio climático y tener un impacto positivo en la sociedad.

Por ello, contamos con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente y Energía, respaldado por políticas corporativas que promueven la prevención, protección medioambiental y sostenibilidad en todas las operaciones, actividades y centros de trabajo del Grupo. Este sistema es una herramienta clave de gestión que nos permite mejorar nuestros procesos y servicios, apostando firmemente por la reducción de las emisiones de CO2 y el impacto ambiental.

Los principios fundamentales en los que se basan estas políticas son:

- Compromiso y liderazgo de la dirección.
- Comunicación y transparencia continua y eficaz con las partes interesadas.
- Compromiso y liderazgo de la dirección.
- Comunicación y transparencia continua y eficaz con las partes interesadas.
- Cumplimiento de las normativas vigentes y de cualquier requisito legal de aplicación a nuestras actividades, con el compromiso de respetar los valores éticos que tiene la compañía.
- Mejora continua del Sistema de Gestión y adaptación a las nuevas necesidades tomando de referencia sugerencias y nuevos desafíos.
- Factor humano, recursos tecnológicos y financieros como parte imprescindible en nuestra organización para lograr la excelencia empresarial.



- Promover y fomentar una cultura de medioambiente y eficiencia energética.
- Establecimiento un marco de referencia para la consecución de objetivos de gestión de medioambiente y energía, mejoras proactivas y metas energéticas para lograr la eficiencia energética en nuestras actividades a través del uso eficiente de los recursos.
- Dotar al sistema de medioambiente y gestión energética de la estructura y recursos necesarios, apropiados a la naturaleza y a la magnitud del uso y del consumo de energía de la organización.
- Aplicar criterios de eficiencia energética en la adquisición de los productos, servicios y materiales, diseño de procesos y en los servicios que se desarrollen.
- Potenciar relaciones comerciales duraderas a través de la satisfacción de clientes actuales y potenciales.
- Identificación y control de aspectos ambientales y de energía en la organización desde un enfoque preventivo.
- Estudio y análisis de las emisiones de CO2 y compromiso de reducción a través de la optimización de consumos y recursos para preservar nuestro entorno natural y proteger el medioambiente.
- Preservación del entorno natural y protección hacia el medioambiente.

2.2. Gestión responsable de riesgos y oportunidades (Dirección)

En el Grupo desarrollamos un procedimiento de evaluación de los riesgos y oportunidades aplicable a todas las actividades desarrolladas por la entidad.

Abordar tanto los riesgos como las oportunidades establece una base para:

- · aumentar la eficacia de la organización
- alcanzar mejores resultados
- prevención de los efectos negativos y establecimiento de planes de acción.

Informe de sostenibilidad 2024



Evaluamos los distintos procesos con el objetivo de controlar de forma proactiva los riesgos, minimizando su impacto y maximizando las oportunidades, explorando la factibilidad.

Una vez identificados, los riesgos son clasificados en las siguientes categorías:

- · Evitar: eliminando la causa que puede provocar el riesgo.
- Transferir: busca trasladar las consecuencias de un riesgo a una tercera parte junto con la responsabilidad de la respuesta.
- Mitigar o intervenir: busca reducir la probabilidad de ocurrencia del riesgo o el impacto del evento, llevándolo a un umbral aceptable.
- Aceptar: Consiste en asumir el riesgo junto con las consecuencias que puedan abarcar.
- Supervisar: Riesgo que se considera con un nivel bajo de priorización pero que requiere de revisión ante posibles contingencias.

De la misma forma, las oportunidades se clasifican en:

- Explotar: se trata de eliminar la incertidumbre asociada con un riesgo positivo haciendo que la oportunidad se concrete definitivamente con el objetivo de alcanzarla.
- · Compartir: implica asignar la propiedad a un tercero que está mejor capacitado para capturar la oportunidad
- Desarrollar: busca aumentar la probabilidad y/o el impacto trabajando en ella con el fin de pulir dicha oportunidad.
- Esta verificación se lleva a cabo a través del cumplimiento de nuestras políticas procedimientos corporativos y normativa interna, con la supervisión objetiva de las auditorías del Sistema Integrado de Gestión.

2.3. Uso eficiente de los recursos

Comprometidos con las energías renovables y el uso eficiente de los recursos naturales, en Grupo Diggia gestionamos el consumo energético de nuestras oficinas corporativas conforme a la norma ISO 50.001. Esto refleja nuestra capacidad para mejorar el desempeño ambiental, impulsando la mejora continua, la eficiencia energética y una gestión responsable del uso y consumo de la energía.

Para ello, hemos desarrollado nuestro sistema de gestión de la energía a través de:

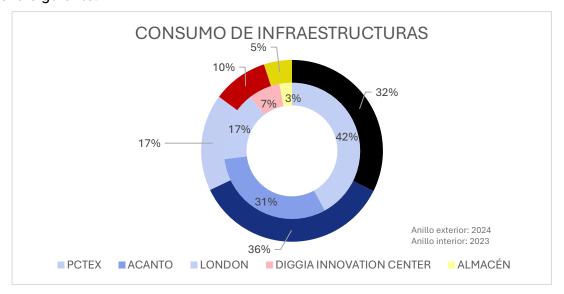
Informe de sostenibilidad, 2024



- Revisión energética: Analizamos las fuentes de uso de la energía, evaluando su consumo pasado, presente y futuro. Además, identificamos los consumos energéticos de nuestras instalaciones, equipos, sistemas y procesos, así como del personal cuya actividad pueda influir en el uso de la energía.
- Líneas base energéticas: Establecemos objetivos y mediciones en el desempeño energético a partir de indicadores clave, lo que nos permite obtener datos sobre nuestro consumo en función de factores estáticos y variables.
- Auditoría energética: Realizamos un seguimiento teórico de los consumos energéticos, identificando dónde se generan ahorros y dónde no. Esto nos permite analizar las causas del consumo y desarrollar estrategias para mejorar la eficiencia energética.
- Indicadores de desempeño energético: Evaluamos el consumo en relación con distintos factores para verificar si se están logrando ahorros efectivos y optimizar continuamente nuestra gestión energética.

La expansión del grupo, junto con el crecimiento de nuestra **cartera de proveedores** y el aumento de nuestro **equipo**, ha supuesto un incremento en el consumo energético de nuestras instalaciones.

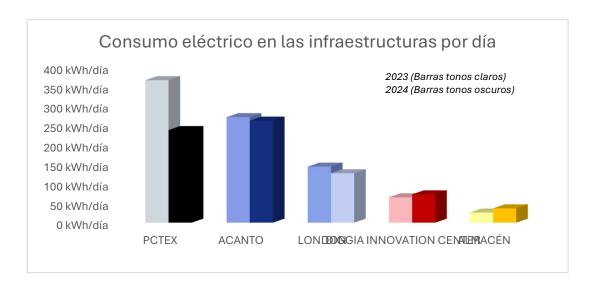
No obstante, en línea con nuestra filosofía de **reducción del consumo y mejora de la eficiencia energética**, hemos implementado medidas que optimizan el uso de la energía en nuestros emplazamientos. Como resultado, la evolución del consumo energético en el grupo ha sido la siguiente:





Como se puede observar en prácticamente todas las infraestructuras de la organización, ha aumentado el consumo energético.

No obstante, en el siguiente gráfico, podemos ver los datos kWh/día, lo cual nos aporta una visión realista de las acciones llevadas a cabo durante el año:



Se observa un ligero incremento en el consumo energético entre 2023 y 2024, debido al crecimiento de la plantilla y al aumento de los recursos necesarios. Sin embargo, para mitigar el impacto y optimizar la eficiencia energética, se han implementado diversas acciones, entre ellas:

Optimización del alumbrado:

- Sustitución de luminarias por modelos de menor consumo en las diferentes sedes.
- Reducción de hasta un 30% de los lúmenes en las oficinas del PCTEx, aprovechando la luz natural.
- Ajuste de los tiempos de apagado en sensores y relojes astronómicos.

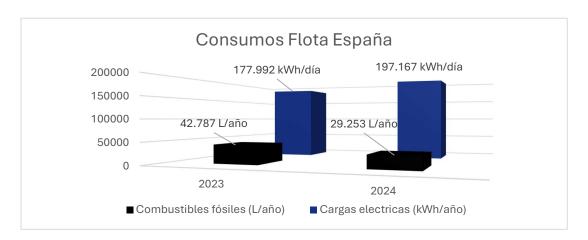
✓ Concienciación y buenas prácticas:

 Envío de comunicaciones internas para fomentar el uso responsable de los equipos de climatización.



- Recordatorios sobre el apagado de equipos al final de la jornada.
- Además, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, Grupo Diggia apuesta por el uso de energía más limpia, estableciendo objetivos como:
 - Consumo de energía eléctrica con certificación de Garantía de Origen Renovable.
 - Sustitución progresiva de la flota de combustión por vehículos eléctricos, alcanzando actualmente:
 - 75% eléctricos
 - 12% híbridos
 - 13% de combustión

Estas acciones reflejan nuestra estrategia de eficiencia energética, reduciendo el impacto ambiental mientras mantenemos el crecimiento sostenible del grupo.



No solo hemos logrado reducir el uso de combustibles fósiles y aumentar la adopción de vehículos eléctricos con Garantía de Origen de Energía 100% renovable, sino que también hemos conseguido una reducción significativa de nuestra huella de carbono. En términos de eficiencia energética, la disminución de 15.534 litros/año supone un ahorro de 127.353 kWh/año, sin considerar los rendimientos de los motores de combustión.

Informe de sostenibilidad. 2024



Consumo de agua

Grupo Diggia opera en distintas ubicaciones:

- Madrid Acanto 22, plantas 12-14
- ☐ Cáceres PCTEX y Diggia Innovation Center
- Londres International House
- Leganés Nave/Almacén

Al tratarse de edificios de uso compartido, no disponemos de mediciones exactas del consumo de agua, pero apelamos al uso responsable del recurso, considerando que cada persona en la organización consume aproximadamente 10 litros de agua al día.

Gestión de residuos

En nuestro compromiso con la sostenibilidad, Grupo Diggia refuerza su apuesta por la gestión eficiente de residuos.

Nos hemos adherido a Ecoembes y colaboramos con Terracycle para fomentar el reciclaje en nuestros centros de trabajo en España y Reino Unido.

Adjuntamos una tabla con la evolución de los residuos gestionados en 2023 y 2024, reflejando nuestro esfuerzo por minimizar el impacto ambiental y avanzar hacia un modelo más sostenible.

*Datos en kg/persona		2023			2024				
Residuo		Cáceres	Acanto	Londres	TOTAL	Cáceres	Acanto	Londres	TOTAL
	Envases	0,96	1,96	9,42	12,33	2,95	1,96	5,77	10,67
	Papel y								
	cartón	1,95	1,74	1,89	5,58	2,42	1,71	0,24	4,37
RECICLAJE	Vídrio		0,11		0,11		0,12		0,12
	Pilas y RAAEs	0,09	2,06		2,15	0,61	0,15		0,76
	Toner	0,07	0,08		0,14	0,06	0,04		0,11
NO									
RECICLAJE	Resto	4,09	5,30	25,77	35,16	7,76	5,24	9,66	22,65

Informe de sostenibilidad, 2024



AÑO	CÁCERES	ACANTO	LONDRES
2023	107,62	104,53	26
2024	95	130,02	36,17

^{*}Datos de media anual de trabajadores por sede.

Acciones sostenibles en las oficinas

- Tazas y botellas reutilizables: Son entregadas en las incorporaciones con el objetivo de reducir plásticos de un solo uso.
- Programa Terracycle (reciclaje bolígrafos): Depositando los bolígrafos y otros materiales de escritura en una caja para que posteriormente sean tratados como corresponde.
- Constitución de puntos limpios por oficina: Para que toda la organización deposite los residuos en el contenedor correspondiente, fomentando los buenos hábitos de reciclaje en la oficina.
- Acciones del Onboarding de concienciación y sensibilización: Hemos reforzado nuestro mensaje en las incorporaciones para que nuestros principios sean conocidos por toda la organización desde su entrada en la empresa.

2.4. Huella de carbono y reducción de emisiones

Comprometidos con la transición hacia una economía baja en emisiones de huella de carbono, lo reflejamos en todas sus áreas de actividad.

A través de su Informe de Huella de Carbono, han calculado y determinado las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por sus actividades.

Dado nuestro modelo de negocio, las principales fuentes de emisión están relacionadas con el consumo de energía en sus instalaciones (electricidad y climatización) y las emisiones de gases de efecto invernadero vinculadas a su cadena de suministro, viajes de negocios y movilidad de la plantilla.

Informe de sostenibilidad. 2024



Para llevar a cabo este proceso, ha seguido la metodología estándar conocida como "GHG Protocol" o "Protocolo de Gases de Efecto Invernadero". Dicha metodología es una iniciativa global desarrollada por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), cuyo protocolo establece estándares y directrices para medir, gestionar y reportar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de las actividades humanas.

Además, define y clasifica las fuentes de emisiones de GEI en tres "alcances":

ALCANCE 1

El Alcance 1 incluye todas las Emisiones Directas de las actividades de una organización o bajo su control. Incluido el uso de combustible en la flota de vehículos, el funcionamiento de las calderas de gas y las fugas de aire acondicionado.

- Las emisiones de Alcance 1 se dividen en tres categorías:
- Fuentes de Combustión Estacionaria,
- Fuentes de Combustión Móviles
- Emisiones Fugitivas (como las fugas de refrigerantes)

ALCANCE 2

Las emisiones del Alcance 2 son emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas con la compra de electricidad, vapor, calor o refrigeración. Estas se consideran una fuente de emisiones indirectas porque son una consecuencia de las actividades de la organización informante, pero ocurren en fuentes que no son propiedad de la empresa y están controladas por una entidad externa.

ALCANCE 3

El Alcance 3 incluye todas las emisiones indirectas (excepto las incluidas en el Alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa informante, incluidas las emisiones tanto aguas arriba como aguas abajo.

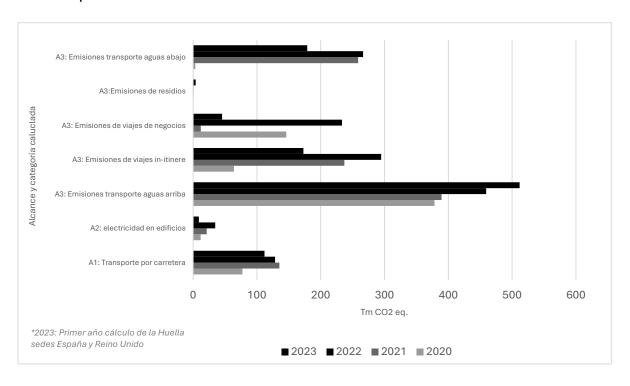
Informe de sostenibilidad. 2024



Hay 15 categorías diferentes dentro de este ámbito y que están estipuladas en el estándar GHG Protocol. Para las instalaciones que son objeto de análisis en el presente estudio del Grupo, se considerarán las siguientes categorías.

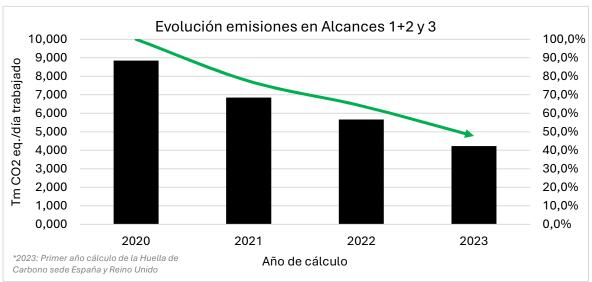
- Transporte y distribución aguas arriba
- Residuos generados en las operaciones
- Viajes de negocios
- · Desplazamientos de la plantilla
- Transporte y distribución aguas abajo

La siguiente tabla muestra la evolución de las emisiones de CO2 en valores absolutos resultantes del cálculo de las emisiones GEI desde el año cálculo base en 2020 y con la incorporación de las empresas de UK al cálculo de la huella en 2023. Los datos están dados en TmCO2eq:





Como puede apreciar en la tabla, desde 2020 se puede observar la disminución de las emisiones de alcance 1+2+3 por día trabajado, lo que supone un ahorro de 53,2% por día laboral.



*Se toman como referencia para los datos relativos los días laborables anuales de España (similar UK) para medir la evolución de las emisiones de forma relativizada.

Adicionalmente y como se ha comentado antes, en 2023 se ha añadido el cálculo de la huella de carbono de las empresas Gamma Energy Ltd y Wenea Services UK, que desarrollan las operativas en el Reino Unido. Esto sirve para tener una mayor visión de las emisiones realizadas por la compañía y centrarnos en la reducción tomando acciones conjuntas.

Hemos confeccionado un plan de acción el cual recoge un conjunto de mejoras de eficiencia energética que permiten obtener ahorros energéticos y económicos y, al mismo tiempo, reducir el impacto ambiental y aumentar la descarbonización. Algunos de los puntos más relevantes para llevarlo a cabo en el Grupo Diggia son:

Reducir Emisiones de Alcance 1

Acercándose a una flota 100% eléctrica

Estableciendo un objetivo para 2024-2025 de tener 90% de vehículos eléctricos para reducir las emisiones.



Reducir Emisiones de Alcance 2

Energía renovable

Contratando energía renovable en las nuevas infraestructuras en las que tengamos presencia, asegurando que a partir de 2024 obtengan el 100% de su energía de fuentes renovables.

Plan de Mejora Energética

Planteando aumentar la participación de toda la organización en el desarrollo de su *Plan de Mejora Energética*. Están comenzando a involucrarse con la gerencia para alcanzar los siguientes objetivos en 2024:

- Asignar más recursos materiales, financieros y humanos hacia este plan.
- Designar a una persona responsable del Plan de Mejora Energética en la oficina.
- Crear un Equipo de Gestión Energética para mejorar y reducir el consumo de su infraestructura.
- Comunicar claramente estas medidas e involucrar a la organización en el compromiso adoptado por la organización a través de sesiones informativas.
- Realizar una ronda de consultas y encuestas sobre los hábitos de consumo de la plantilla, y luego usar esos datos para impulsar el cambio de comportamiento.

Reducir Emisiones de Alcance 3

Emisiones de Logística de Entrada

Diggia está planeando formalizar una política de asociación logística sostenible que priorice la elección de socios logísticos que participen en lo siguiente:

- Tener una flota de vehículos eléctricos alimentados con energía renovable y/o estar en proceso de transición de su flota.
- Priorizar el uso de la logística marítima sobre la logística aérea.



- Establecer un radio de búsqueda de proveedores alrededor del área de implementación.
- Utilizar planificación de carga optimizada.
- Utilizar tecnología que optimice rutas ecológicas.

También planea reducir las emisiones logísticas entrantes adquiriendo en grandes volúmenes cuando sea posible (en lugar de ad-hoc). Esta categoría es extremadamente importante porque la mayoría de sus emisiones provienen del transporte entrante y saliente de sus productos.

Desplazamientos

Se está trabajando para formalizar una 'Política de Negocios Sostenible' que incluya priorizar los viajes en tren y vehículos eléctricos, desalentando y reduciendo en la medida de lo posible los vuelos dentro del Reino Unido para los viajes de la empresa. Se comunicará claramente a toda la plantilla.

Se priorizará el uso de vehículos eléctricos (alquilados o personales) para reducir el consumo de vehículos de combustión. También se fomentará el uso sostenible de los vehículos compartiendo viajes entre varios compañeros cuando se viaje a destinos cercanos.

Viajes In-Itinere

Se planea utilizar los resultados la su encuesta sobre los desplazamientos de la plantilla para ayudar a informar sobre las posibles reducciones de emisiones que se pueden lograr con su implicación.

Residuos

Trabajar con empresas de gestión de residuos para alcanzar los siguientes objetivos en la reducción de los mismos. Una vez que se haya acordado e implementado una estrategia, nuestro objetivo será:

Informe de sostenibilidad. 2024



- Lograr el 100% de reciclaje de papel, cartón, vidrio y latas.
- Alcanzar una tasa de reciclaje del 75% de plásticos.
- Alcanzar una tasa de reciclaje del 75% de residuos alimentarios (compostados).

Parte de lograr este objetivo implica mejores recursos para la separación de residuos en la oficina, así como la participación de la plantilla.

En la siguiente tabla se muestra un resumen de la reducción estimada en base a las medidas establecidas por Grupo Diggia en el corto- medio plazo:

Bajo Impacto	Alto Impacto	Año Objetivo	Viabilidad			
Alcance 1: Sustituir la flota restante de vehículos de combustión interna por una flota de vehículos eléctricos (EV). Emisiones derivadas de la actividad en 2023: 103,01 T CO2eq.						
70%	100%	. 2025 Alta				
72,17 T CO2eq.	103,01 T CO2eq.	2025	Aita			
Alcance 2: Suministro Emisiones derivadas	-	le en nuevas infraestructura 23: 0,00 T CO2eq.	as.			
	100% 0,00 T CO2eq. 2025 Alta					
Alcance 3: Realizar viajes de negocios nacionales en transporte público o vehículos eléctricos compartidos alimentados con energía renovable. Emisiones derivadas de la actividad en 2023: 25,02 T CO2eq						
60%	85%	2026 Med				
15,01 T CO2eq.	21,25 T CO2eq.	2020	Media			
Alcance 3: Adquirir exclusivamente equipos cuya cadena de valor se encuentren dentro de la comunidad europea. Emisiones derivadas de la actividad en 2023: 511.79 T CO2eq						
60%	80%	2027				
307,07 T CO2eq.	409,43 T CO2eq.	2027	Media			



2.4.1. Sellos MITECO

Para afianzar nuestro compromiso con el medio ambiente, realizamos en el MITECO la inscripción, obteniendo así en los años 2020, 2021 y 2022 el Sello Calculo en los alcances 1+2.

También compensamos nuestras emisiones trabajando en proyectos de reforestación, obteniendo el sello Compenso para 2020 y 2021, con el compromiso de seguir participando en el futuro en la compensación de los años posteriores y en la reducción de nuestra huella de carbono.



2.4.2. Proyectos de compensación de emisiones de CO2

Una vez calculada la huella de carbono, el siguiente paso es compensar estas emisiones. Podemos encontrar varias alternativas, sin embargo, hemos optado por participar en proyectos de compensación a través de un contrato de cesión de absorciones de CO₂ según la metodología del registro de huella de carbono del MITECO.

En 2023 Grupo Diggia participó en la plantación del Diggia&Wenea Forest en un terreno baldío en la localidad de Santa Cruz de Mudela (Ciudad Real).

Informe de sostenibilidad. 2024



Se realizó una plantación de 1.100 árboles autóctonos (Pinus pinea y Ulmus minor) donde el periodo de permanencia será de 50 años, con los que se absorbieron 649.000 kg de CO₂.



En 2024, Diggia Forest se extiende a la localidad de Torrejón de Velasco (Madrid), donde se colaboró a mediados de marzo en una plantación de 700 árboles autóctonos (olmos, álamo negro, almez y fresno)

Con este bosque, se prevé absorber 881 Tm CO2 en 30 años, hecho con el cual Grupo Diggia podrá compensar el 100% de las toneladas de Alcance 1 y 2 en 2022.



Ilustración 1: 2º Bosque Grupo Diggia. Diggia Forest.



Actividad navidad

A finales de 2024 y con motivo de la actividad navideña anual, Grupo Diggia realizó el nuevo bosque Beyond Zero by Diggia Group. Mas de 180 personas de la compañía participaron plantando más de 500 árboles compuestos por las especies Pinus Pinea, Quercus suber y Quercus Ilex o más comúnmente conocidos como Pinos, alcornoques y encinas.

Dicha actividad supone la absorción total estimada de 112 TmCO₂ en 50 años, con la que no solo supone la compensación de parte de la huella en 2023 si no también una actividad de concienciación y de trabajo en equipo en entornos naturales para toda la plantilla. Además, dicha actividad sirvió para recuperar las condiciones del terreno en el cual se encontraba el antiguo vertedero municipal.



Ilustración 2: Actividad navideña Anual: Plantación Bosque Beyond Zero por Grupo Diggia

Con estos proyectos contribuimos a la mejora de las condiciones edáficas y ambientales, aumento de los recursos tróficos para la fauna silvestre, protección frente a erosión y desertización, mejora del régimen hidrológico, creación de un espacio público de esparcimiento local y facilitación de la dispersión natural de especies arbóreas autóctonas en un mar agrícola. Además, de contribuir con los ODS 6 "Agua limpia y saneamiento", 13 "Acción por el clima" y 15 "Vida de ecosistemas terrestres".







Ilustración 3: 3º Bosque Grupo Diggia. Diggia Beyond Zero.

2.5. Protección del entorno y biodiversidad

Nuestro compromiso está basado en el bienestar de las personas y del planeta a través de un modelo sostenible donde se reduzcan las emisiones de CO2 y se fomente la conservación, protección y biodiversidad en todas nuestras actividades.

También se está trabajando en otras vías como la instalación de cubiertas, pérgolas o cortinas fotovoltaicas, aprovechando así la estructura de edificios ya construidos, evitando excavaciones u otras edificaciones.

Wenea Station:

Las Wenea Station son macro estaciones de recargas cuyo objetivo es brindar a los clientes de la posibilidad de cargar hasta 20 vehículos simultáneamente. Dichas estaciones proporcionarán energía tanto de marquesinas fotovoltaicas como de la red a través suministros con certificados de energía renovable. Serán un conjunto de 12 estaciones en las principales vías de España.



Ilustración 4: Wenea Station en construcción





Ilustración 5: Prototipo del Wow IFlex

Wow Iflex:

El Wow Iflex (la 3ª versión del Wenea on Wheels original) consiste en una miniestación de recarga portable que permitirá dar apoyos a las estaciones de Wenea, así como de proporcionar energía a los clientes a través de sus tomas instaladas. Como se ha comentado es un equipo que puede ser trasladado de un lugar a otro sobre ruedas por un vehículo común. Es este caso se fabricarán las primeras 20 unidades para mediados de 2025.

Planta Fotovoltaica flotante en Azerbaiyán:

Por otro lado, a mediados de año se finalizó la primera planta fotovoltaica en Azerbaiyán. Esta planta se ha instalado en lago proyecto en Vau i Dejes es una muestra del compromiso de la compañía con el desarrollo sostenible y un paso más hacia un futuro energético más verde, que puede inspirar a otras regiones a adoptar tecnologías similares. Con este tipo de

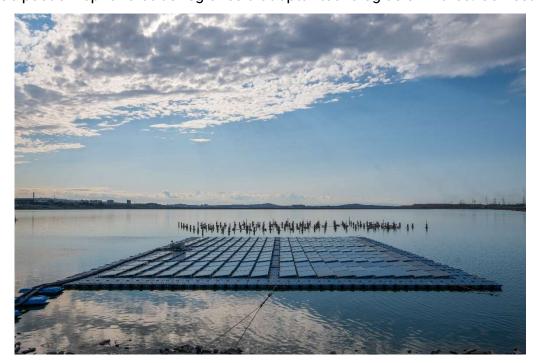


Ilustración 6: Planta Fotovoltaica en el Lago Boyuksor.

Informe de sostenibilidad. 2024



iniciativas, SferaOne promueve en Europa una economía más eficiente y menos dependiente de fuentes de energía contaminantes, que esté comprometida con la transición energética.

Por esta razón, este tipo de proyectos no se limitan al país de Albania, y en SferaOne siguen expandiendo su presencia en otros países con el fin de promover la energía renovable a gran escala. Sin ir más lejos, el Ministerio de Energía de Azerbaiyán inauguró en agosto del año pasado una nueva planta fotovoltaica flotante en el Lago Boyuksor, situado en Bakú, también desarrollada por la empresa española.

Con una capacidad de 100 kWp, esta planta es otro ejemplo más del impacto positivo que las tecnologías de energía solar flotante pueden tener en el medio ambiente, especialmente cuando se instalan en ecosistemas acuáticos. La planta no solo produce energía limpia, sino que también optimiza el rendimiento



Ilustración 7: Aparición de la Planta Fotovoltaica de Azerbaiyán en TVE.

energético gracias al efecto enfriador que el agua proporciona a los paneles solares, manteniéndolos a una temperatura más baja. Esto incrementa su eficiencia y prolonga su vida útil.



Radical Solar Farm

A mediados de 2024, Gamma Energy Ltd, firmó un contrato con la empresa Trina Solar para la instalación de una planta Fotovoltaica en las afueras de Cambridge. Dicha instalación constará de una capacidad de 14,35 MWp añadiendo otra instalación mas de generación eléctrica a la trayectoria de los EPC de la compañía. La finalización de dicha estación está prevista para finales del 2025.



Ilustración 8: Planta fotovoltaica. Instalación Gamma Energy en Cambridge.

2.6. Economía circular. Gestión de residuos y fin de vida útil

Con el objetivo de cumplir con las nuevas normativas europeas e internacionales sobre medio ambiente y optimizar nuestros recursos, implementamos un conjunto de medidas para el diseño sostenible de las instalaciones, como son las estaciones de recarga de vehículos eléctricos. Esto implica la reducción de residuos en todas nuestras actividades, siguiendo la estrategia de la economía circular a través de:

- Realización de tareas de mantenimiento y de reparaciones de los activos, la mayoría en remoto, tanto por técnicos de la organización como empresas externas, de los diferentes equipos con el objetivo de optimizar al máximo su vida útil y reducir su sustitución por otros nuevos.
- Realizar las compras de los equipos necesarios para los diferentes proyectos atendiendo a que, tanto los fabricantes como los proveedores, dispongan de

Informe de sostenibilidad. 2024



certificaciones y/o políticas de buenas prácticas para asegurar una adquisición, producción y posterior distribución eficiente y sostenible con el medioambiente.

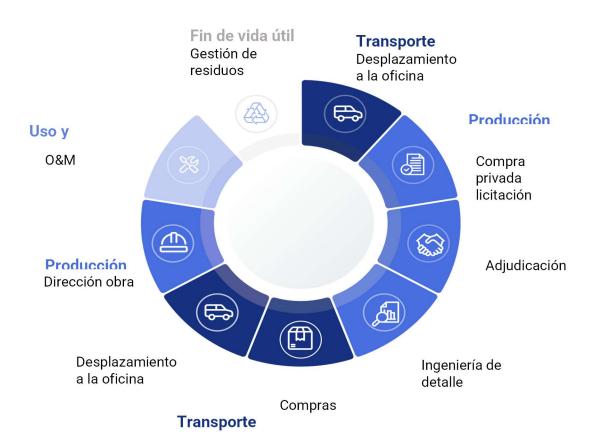
 El Grupo ha realizado una clasificación de los residuos generados en cada servicio en el que desarrolla su actuación para una correcta gestión y reducir cualquier afección al entorno.

Realizamos un control operacional con el fin de asegurar un correcto mantenimiento durante toda la vida útil de los equipos. El Grupo Diggia aplica la regla de las 4R (Reutilización, Reciclaje, Recuperación y Reducción):

- Reutilización: Los componentes en buen estado de los equipos que dejan de ser operativos se utilizan como recambios para otros equipos en los que esos componentes fallen.
- Reciclaje: De las partes no aprovechables, siendo retirados por gestores autorizados.
- Recuperación: Los residuos que no se puedan reutilizar o reciclar se destinarán a la producción de energía (Calor o Electricidad) por medio de distintos procesos químicos para reducir la contaminación durante su transformación. La recuperación la gestionará la misma empresa especializada encargada de la gestión de residuos.
- Reducción: Todo lo comentado anteriormente se llevará a cabo con el fin de evitar el consumo descontrolado y contribuir a la reducción de la huella de carbono y de un mundo más sostenible.

Todos los residuos no peligrosos generados durante la actividad desarrollada en las diferentes oficinas del Grupo son retirados por la empresa de limpieza del edificio, o por empresas específicas contratadas para ello.





2.6.1. Recursos, provisiones y garantías para la prevención de riesgos ambientales

El Grupo mantiene una vigilancia constante de la normativa ambiental para evaluar el impacto en sus operaciones

No hemos recibido multas ni sanciones por ningún Organismo Gubernamental en el ámbito del medio ambiente

No ha ocurrido ningún suceso ambiental significativo en el que haya sido necesario activar el procedimiento de incidentes ambientales.

No se han producido daños en el entorno, ni deterioro en las masas de aguas, ni daños a la biodiversidad.

03

Nos importa la sociedad

- 3.1. Derechos humanos
- 3.2. Relación con los grupos de interés
- **3.3.** Bienestar de las comunidades
- 3.4. Cadena de suministro
- 3.5. Satisfacción del cliente



3. Nos importa la Sociedad

3.1. Derechos humanos

Velamos por el respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos y se establecemos medidas para que el comportamiento de los profesionales de la Organización, tanto con sus compañeros como con terceros que deberá estar basado en principios de dignidad y respeto, conscientes de que representan la imagen pública de la Organización.

Asimismo, la Organización lleva a cabo su actuación y desarrolla sus actividades con absoluto respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Junto con la legislación nacional en materia de cumplimiento existen numerosas disposiciones de carácter supranacional que afectan a nuestro día a día y que merecen un cumplimiento robusto, solvente y eficaz. Entre otras: el Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 10 Principios sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección del Medioambiente y Lucha contra la Corrupción, el Convenio de Lucha contra la Corrupción de la OCDE de 1997.

Dignidad y respeto

Nos comprometemos a tratar a todas las personas con dignidad y respeto, independientemente de su raza, color, género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal.

El comportamiento de los profesionales de la Organización, tanto con sus compañeros como con los stakeholders, deberá estar basado en principios de dignidad y respeto, conscientes de que representan la imagen pública de la Organización.

Asimismo, la Organización llevará a cabo su actuación y desarrollará sus actividades con absoluto respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos".

Informe de sostenibilidad. 2024



Igualdad de Oportunidades

Proporcionamos un entorno laboral inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades para todos los profesionales, basado en sus habilidades, méritos y desempeño.

No Discriminación

No toleramos la discriminación en ninguna forma. Prohibimos la discriminación en el empleo, la promoción, la asignación de tareas y cualquier otra área relacionada con el trabajo

Trabajo Infantil y Trabajo Forzado

No participamos ni apoyamos el trabajo infantil ni el trabajo forzado en ninguna parte de las operaciones ni en nuestra cadena de suministro

Libertad de Asociación

Respetamos el derecho de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, de acuerdo con las leyes y regulaciones locales.

Además, para dar cumplimiento con la legislación nacional, y con el objeto de que la Organización actúe, en todo momento, respetando la legalidad vigente y la aplicación de los principios y valores en todas las relaciones tanto internas como externas, tenemos habilitado el Sistema Interno de Información a fin de prevenir y detectar conductas irregulares, ilícitas, delictivas o que atenten contra los derechos humanos.

Este compromiso se manifiesta en su modelo de negocio cumpliendo todos los requisitos legales.

3.2. Relación con los grupos de interés

Comprometidos con un comportamiento responsable, integra en su estrategia las preocupaciones de sus grupos de interés en sus operaciones económicas, comerciales y compromisos sociales

Impactan en las decisiones y en el desarrollo de los procesos productivos.

Informe de sostenibilidad. 2024



- Son los que experimentan los impactos sociales y medioambientales de forma directa.
- Definen la reputación corporativa, lo cual presume una ventaja competitiva frente a otras organizaciones del mismo sector industrial.

GRUPOS DE INTERÉS	IMPACTOS ECONÓMICOS	IMPACTOS Ambientales	IMPACTOS SOCIALES
CLIENTES	Posibilidad de obtener retornos financieros atractivos a través de inversiones en tecnologías renovables.	Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y contaminación del aire.	Contribución al desarrollo de una economía baja en carbono y sostenible.
ACCIONISTAS E INVERSORES	Posibilidad de obtener retornos financieros atractivos a través de inversiones en tecnologías renovables.	Contribución a la mitigación del cambio climático y la protección del medio ambiente	Contribución al desarrollo de una economía baja en carbono y sostenible.
EMPLEADOS	Creación de empleo en la industria de energías renovables y movilidad eléctrica.	Oportunidad de trabajar en un sector que promueve la sostenibilidad y la protección del medio ambiente.	Mejora de la calidad de vida mediante la promoción de tecnologías limpias y saludables
PROVEEDORES	Oportunidades comerciales para proveedores de materiales y equipos relacionados con energía solar y vehículos eléctricos.	Fomento de prácticas de producción más sostenibles y eficientes.	Creación de empleo y desarrollo económico en las comunidades donde operan los proveedores.
COMUNIDAD LOCAL	Impactos económicos: Posibles beneficios económicos locales a través de proyectos de energía solar y puntos de carga	Reducción de la dependencia de fuentes de energía no renovables y sus impactos asociados.	Participación en programas de educación ambiental y desarrollo comunitario.
GOBIERNOS Y REGULADORES	Impulso a la creación de políticas y marcos regulatorios que promuevan la adopción de energía renovable y movilidad eléctrica.	Apoyo a la transición hacia una economía baja en carbono y la reducción de emisiones	Protección de los derechos de los consumidores y promoción de la equidad en el acceso a la energía

3.3. Bienestar de las comunidades

Cuando realizamos nuestras actividades en cada ubicación, consideramos crucial considerar el impacto de nuestras actividades en la sociedad en múltiples niveles.

Informe de sostenibilidad. 2024



En primer lugar, evaluamos cómo nuestras operaciones afectan a nuestros empleados, asegurándonos de proporcionar condiciones laborales seguras y justas, así como oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Además, tenemos en cuenta el impacto en el desarrollo local, trabajando en estrecha colaboración con las comunidades para fomentar el crecimiento económico sostenible y la creación de empleo local.

Asimismo, consideramos cómo nuestras acciones afectan a las poblaciones locales, asegurándonos de minimizar cualquier impacto negativo en el medio ambiente y en la calidad de vida de quienes residen en las áreas circundantes a nuestros proyectos.

Al llevar a cabo nuestras actividades, somos conscientes y responsables de cómo estas influencian a la sociedad en términos de empleo, desarrollo local y bienestar de las comunidades locales.

Inversión social

Participamos en organizaciones sin ánimo de lucro relativas a colegios y universidades en forma de donaciones. Algunas de las iniciativas en las que ha colaborado están orientadas hacia la protección y educación de la infancia y juventud para favorecer su desarrollo integral, con especial atención a los más vulnerables en los países empobrecidos, promoviendo el compromiso solidario de las personas con el fin de hacerlas copartícipes de la misión y generar cambios para transformar la sociedad y fomentar las carreras universitarias de estudiantes con talento y sin recursos económicos, a través de becas, y así contribuir a mejorar la sociedad.

3.4. Cadena de suministro

Tenemos una política de compras que pretende establecer relaciones a largo plazo con los proveedores que serán evaluadas constantemente para asegurar el correcto cumplimiento de los trabajos, así como de una serie de conceptos vitales para la compañía.

Perseguimos no solo garantizar la cadena de suministro en cuanto a tiempos de gestión, si no con una visión global de cuidado del medio ambiente, del compromiso social y enfoque

Informe de sostenibilidad, 2024



hacia un futuro sostenible, el Grupo trabaja para implementar medidas adicionales que superan los requisitos mínimos establecidos por la ley.

Como ejecutamos proyectos a nivel internacional, la cadena de suministro tiene un especial protagonismo y, por tanto, ha sido el epicentro de normativas y planes de acción internos para dotarla de valor, garantizando la viabilidad de los proyectos sin renunciar a los compromisos medioambientales y sociales.

Disponemos de una normativa interna de compras de obligado cumplimiento para cualquier compra que deba ser ejecutada internamente. Esta política comprende diferentes dimensiones y puntos de acción sobre la cadena de suministro.

Viabilidad de los tiempos de gestión:

Evaluamos de los tiempos de gestión, de entrega o de ejecución de las diferentes compras planteadas, notificando cualquier situación anómala en el mercado que pudiera influir sobre los tiempos planificados inicialmente.

Estudio del mercado para cada compra:

Revisamos el mercado actual y los potenciales proveedores

Transparencia en la gestión de la compra

Seleccionamos al adjudicatario final mediante flujos de probación internos que evitan la elección de un proveedor no idóneo técnicamente, asegurando la elección de la mejor oferta, ya sea técnica, económica, medioambiental, por tiempos de respuesta o una combinación de todas las opciones anteriores.

Evitamos así de esta forma cualquier actuación que pueda ser interpretada como deshonesta e impulsando la igualdad de oportunidades.

Criterios mínimos de gestión sostenible y socialmente responsable

- Validamos al proveedor

<u>Cumplimiento de la legislación vigente:</u>

Los proveedores deben acreditar que cumplen con la legalidad vigente durante el ejercicio de su actividad en el país de realización de la misma.

Informe de sostenibilidad. 2024



En determinados casos, el Grupo Diggia puede fijar estándares superiores a los fijados por la normativa aplicable local, siendo de obligado cumplimiento para los proveedores que trabajen con nosotros.

Criterios medioambientales

Reclamamos a los proveedores los certificados de las normativas ISO que tengan vigentes, haciendo hincapié en:

- · ISO 9.001: Sistemas de gestión de Calidad
- · ISO 14.001: Sistemas de gestión Ambiental

No estar en posesión de estos certificados, no será excluyente siempre y cuando no sea un requisito obligatorio en la compra por algún motivo concreto.

Exigimos a los proveedores que cumplan los requisitos marcados por la ley en ambas materias por contrato.

Asimismo, en el documento de compra, se mencionan otros requisitos que se valoraran de forma positiva tales como:

- Materias primas: Sean procedentes de recursos renovables gestionados de forma sostenible.
- Procesos de fabricación: Producción limpia, realizada teniendo en cuenta la disminución de los impactos ambientales (consumos de agua y energía, vertidos, emisiones, etc.).
- Distribución: Transporte eficiente. Entrega de recipientes a granel, reutilizables, etc. Con recuperación a cargo del proveedor.
- Contaminación: Cumplimiento con las reglamentaciones de emisiones de CO2, eficiencia energética y energías renovables reduciendo los consumos energéticos en lo que corresponda
- Ciclo de vida del producto: Reciclable, identificado para su correcta segregación, fácilmente separable.

Criterios sociales

Solicitamos a los proveedores los certificados de las normativas ISO que tengan vigentes, haciendo hincapié en:

ISO 45.001: Sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

No estar en posesión de estos certificados, no será excluyente siempre y cuando no sea un requisito obligatorio en la compra por algún motivo concreto.

Asimismo, exigimos que los proveedores cumplan todas sus obligaciones laborales ofreciendo un entorno seguro y libre de trabajo infantil. Así como el estricto

Informe de sostenibilidad, 2024



cumplimiento de la ley en materia de prevención de riesgos laborales, como así recogen nuestros contratos.

- Evaluación del cumplimiento de los criterios

Perseguimos no solo garantizar la cadena de suministro en cuanto a tiempos de gestión, confiamos en aquellos con visión global de cuidado del medio ambiente, compromiso social y enfoque hacia un futuro sostenible, trabajamos continuamente en implementar medidas adicionales que superan los requisitos mínimos establecidos por la ley.

Evaluamos el comportamiento del proveedor tras la realización de los trabajos necesarios en la cadena de suministro.

El proveedor es conocedor de que esta evaluación se realizará ya que así lo refleja el documento de compra. Además, cuando haya sido realizada, notificamos que la misma ha sido realizada y revisada por los departamentos de Calidad y Compras.

La evaluación permite revisar los comportamientos del proveedor en aspectos tan importantes como:

- · Comportamiento en materia de prevención de riesgos laborales
- Comportamiento medioambiental del proveedor
- · Calidad de los servicios/equipos ofrecidos
- Cumplimiento de los tiempos de gestión
- · Capacidad de respuesta ofrecida
- Asistencia técnica prestada

Dada la importancia que para el Grupo Diggia tiene el comportamiento medioambiental y de prevención de riesgo laborales, estos suponen el 40% del total de la puntuación obtenida en la evaluación de los trabajos realizados. En caso de que la puntuación global sea desfavorable, se valorará tomar medidas internas al respecto.

Aquellas empresas que puedan garantizar la cadena de suministro y la viabilidad de los proyectos y, además, cumplan los criterios mínimos de gestión sostenible y socialmente responsable, dispondrán una clara ventaja en las adjudicaciones de compra realizadas por el Grupo Diggia.

El Grupo Diggia busca una cadena de suministro fiable y responsable con unas prácticas ambientales y sociales sostenibles en cada etapa de la cadena, no solo en nuestras propias



operaciones, si no promoviendo que todos nuestros proveedores se adhieran a nuestras políticas ambientales y sociales internas.

3.5. Satisfacción del cliente

Contamos con un proceso de gestión de la satisfacción del cliente con el objetivo de realizar el seguimiento y medición de la información relativa al grado de conformidad de los mismos, evaluando el cumplimiento en base a sus necesidades y expectativas como parte interesada. Recopilamos la información mediante cuestionarios, entrevistas, reuniones etc, analizando cuestiones tales como:

- Cumplimiento de plazos
- Calidad ofrecida
- Comportamiento en PRL y Medioambiente
- Capacidad de respuesta
- Recursos técnicos
- Volver a trabajar con nosotros
- Aspectos que destacar

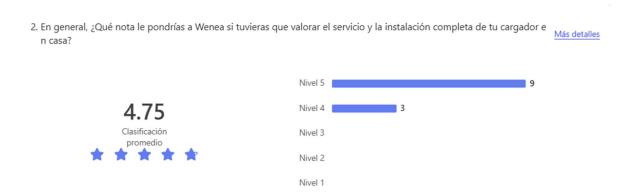




Las quejas y reclamaciones formales que los clientes comuniquen a cualquier área de la empresa son tratadas internamente realizando los planes de acción y mejoras correspondientes para que se solventen y los clientes queden satisfechos.

Según las encuestas de satisfacción para clientes particulares de Wenea se ha obtenido una clasificación promedio de 4.75 sobre 5, por lo que en general todos nuestros clientes se encuentran muy satisfechos con el servicio que ofrece la empresa.

- Resultado encuestas de Wenea a Sfera: 2,49 (de 3)
- Resultado encuestas Wenea de clientes: 4,75 (de 5)



En nuestra labor de operadores de la red de recarga, disponemos de un equipo capaz de atender las solicitudes en un plazo inferior a 3 minutos con apoyo de herramientas de monitorización y gestión en remoto que controlan y categorizan las incidencias. También se atienden incidencias mediante correo electrónico.

Disponemos de un canal Interno de Información como cauce mediante el cual, tanto los profesionales de la organización como otros terceros, podrán comunicar sospechas de conductas contrarias, irregulares, no alineadas o que impliguen una violación, infracción o

Informe de sostenibilidad. 2024



incumplimiento de la legalidad vigente, del Código Ético o de la normativa interna de la organización.

Este canal, permite la presentación de comunicaciones de forma confidencial, Dispone de unas medidas de seguridad extremas que garantizan la total confidencialidad de la información y de los datos que se proporcionen a través de este canal.

04

Nos importa nuestra gente

- **4.1.** Nuestro equipo
- 4.2. Talento
- 4.3. Política retributiva
- 4.4. Organización del trabajo
- 4.5. Diversidad e inclusión
- 4.6. Conciliación
- **4.7.** Fomentando una cultura de diálogo social para el éxito empresarial
- 4.8. Salud y bienestar



4. Nos importa nuestra gente

Grupo Diggia emplea a más de 300 personas en todo el mundo, estando centrado en el valor humanos como pilar fundamental, encontrándose comprometidos con el desarrollo de las capacidades de las personas que componen las distintas empresas del grupo. Los pilares fundamentales donde se asienta el valor del grupo son los siguientes:

- El capital humano, entendido este como el conjunto de habilidades, formación y
 conocimientos de las personas trabajadoras de la Compañía, buscándose la
 excelencia en los perfiles que forman parte de esta. Desde esta perspectiva, el Grupo
 Diggia aboga por apostar por el talento joven, dando oportunidades a los perfiles más
 juniors, sin experiencia, que necesitan su primera oportunidad laboral, aunque sin
 olvidar el talento senior, quienes aportan un valor añadido y experiencia dentro de la
 Compañía.
- El desarrollo profesional, hemos implementado una serie de políticas internas tendentes a que las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de crecimiento dentro de las distintas áreas y departamentos existentes en la Compañía, abogando por un sistema que atiende únicamente a las capacidades del personal, atajando cualquier sesgo de desigualdad o discriminación al respecto.
- La confianza, basando la misma en que todas las personas trabajadoras de la organización actúan de manera ética, competente y responsable. Dicha confianza se materializa en el hecho de que cualquier miembro del grupo puede expresar sus ideas en cualquier ámbito, fomentando una colaboración efectiva entre los miembros del equipo.
- La transparencia sobre las decisiones, políticas, procesos y expectativas de la organización. Dentro del grupo se comparte la información relevante de manera que se puedan entender todas las decisiones adoptadas en el seno de las distintas compañías, así como los resultados esperados y criterios tomados en consideración para su evaluación. La transparencia fomenta un clima de confianza, permitiendo que



las personas trabajadoras comprendan en qué medida influye su propio trabajo en el éxito del grupo.

 El trabajo en equipo, siendo uno de los pilares fundamentales de la Compañía la transversalidad de todos los perfiles, donde cada persona trabajadora ayuda para conseguir los objetivos del Grupo.

Lo anterior forma parte de la construcción de un empleo estable y de calidad, basado en la flexibilidad de las relaciones laborales de los empleados y empleadas de la Compañía, una política de contratación donde prima la contratación indefinida frente a la temporalidad de la mayoría de las empresas del sector, la igualdad y equidad en las retribuciones de la plantilla y el cuidado y protección a la persona trabajadora.

4.1. Nuestro equipo

Las sedes corporativas de la Sociedad se desarrollan, principalmente, en España y Reino Unido, y los datos hacen referencia al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

N.º empleados/as totales por sexo:

(a 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº Empleados/as	192	96
(a 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres

Con un total de doscientos ochenta y ocho personas trabajadoras, con una realidad demográfica en la que hay una naturaleza históricamente masculina siendo como es la del sector de la ingeniería, es crucial destacar el progreso hacia la equidad de género que estamos logrando, donde aproximadamente el 34% de nuestra fuerza laboral está compuesta por mujeres, estando comprometidos en promover activamente la diversidad y la inclusión en todas nuestras prácticas laborales.

Informe de sostenibilidad. 2024



N.º empleados/as totales por edad:

	(a 31 de diciembre de 2024)	(a 31 de diciembre de 2023)
(a 31 de diciembre de 2024)	N.º Empleados/as	N.º Empleados/as
Menores de 35 años	163	153
Entre 35 y 50 años	96	91
Más de 50 años	29	24

Al desglosar la composición de las personas trabajadoras por grupos de edad, observamos una tendencia interesante. Con un total de doscientos ochenta y ocho personas trabajadoras, la empresa refleja una estructura de plantilla que apuesta por el empleo joven, con un total de 163 personas menores de 35 años, lo que supone un 56,6% del total de la plantilla. Esta distribución demográfica refleja la estrategia de la compañía por la atracción de talento joven, en busca de crecimiento profesional y de oportunidades de desarrollo.

Por otro lado, la presencia de 96 personas de entre 35 y 50 años, suponiendo un 33,3% del total de la plantilla, refleja una plantilla madura que aporta experiencia y conocimientos.

Por último, es importante resaltar las 29 personas de más de 50 años que actualmente prestan servicios en la Compañía, representando un 10% de la plantilla, lo que constituye una valiosa fuente de experiencia en la misma, lo que facilita la continuidad del negocio a largo plazo y la incorporación de diferentes perspectivas generacionales en la toma de decisiones estratégicas. A continuación, se analizan los tipos de contrato de las personas trabajadoras, así como el número de despidos realizados en el año 2024, agrupados por los distintos tramos de edad. Así, el número de empleados/as totales según modalidades de contrato y número de despidos por edad:

(a 31 de diciembre de 2024)	Menores de 35 años	Entre 35 y 50 años	Más de 50 años
N.º total de contratos de trabajo	163	96	29
N.º contratos indefinidos	153	96	29
N.º contratos temporales	0	0	0
N.º contratos a tiempo parcial	0	0	0
N.º de despidos	6	6	2

Informe de sostenibilidad. 2024



(a 31 de diciembre de 2023)	Menores de 35 años	Entre 35 y 50 años	Más de 50 años
N.º total de contratos de trabajo	163	96	29
N.º contratos indefinidos	153	96	29
N.º contratos temporales	0	0	0
N.º contratos a tiempo parcial	0	0	0
N.º de despidos	6	6	2

Es importante resaltar que el 100% de la plantilla durante el año 2024, ha estado contratada mediante un contrato indefinido a tiempo completo, lo que demuestra nuestro compromiso con la estabilidad laboral y el bienestar de nuestros empleados y empleadas, así como nuestra capacidad para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo.

Los datos proporcionados sobre las modalidades de contrato y el número de despidos por edad arrojan información relevante sobre nuestras prácticas laborales y nuestro compromiso con la diversidad generacional:

Los contratos indefinidos ofrecen seguridad laboral y oportunidades de desarrollo a largo plazo, lo que permite a nuestros empleados y empleadas comprometerse plenamente con su trabajo y contribuir al crecimiento continuo y al éxito de la empresa. Por ello, destacamos que todas las personas trabajadoras que componen el Grupo disfrutan de contratos indefinidos a tiempo completo, independientemente de su edad y género, reflejando nuestro compromiso con la estabilidad y el bienestar de la plantilla.

Reconocemos la relevancia de brindar flexibilidad laboral y opciones que favorezcan la conciliación de vida laboral y familiar de nuestros empleados y empleadas, adaptándonos así a las necesidades diversas de nuestro equipo. En este sentido, siempre que la persona trabajadora lo requiera, ofrecemos la posibilidad de realizar la conversión del contrato a tiempo completo a contrato a tiempo parcial, lo que permite a los miembros de nuestra plantilla gestionar de manera equilibrada sus responsabilidades profesionales y personales.

Nº empleados totales según modalidades de contrato y número de despidos totales por categoría profesional:

N.º contratos a tiempo parcial



0

3

(a 31 de diciembre de 2024)	Personal Administrativo	Personal Técnico	Managers
N.º total de contratos de trabajo	48	228	12
N.º contratos indefinidos	48	228	12
N.º contratos temporales	0	0	0
N.º contratos a tiempo parcial	0	0	0
N.º de despidos	1	14	0
(a 31 de diciembre de 2023)	Personal Administrativo	Personal Técnico	Managers
N.º total de contratos de trabajo	53	208	7
N.º contratos indefinidos	53	199	7
N.º contratos temporales	0	1	0

4.2. Talento

N.º de despidos

En el Grupo apostamos por el talento joven, esto se refuerza en la promoción del programa de prácticas para estudiantes, donde más del 70% de estas personas han sido contratados como personal de la organización, lo que pone de manifiesto nuestra apuesta contante por el talento emergente y la consecución de un empleo estable y de calidad para nuestros empleados y empleadas.

3

En cuanto al colectivo de más de cincuenta años, reconocemos su importancia y valor en el mercado laboral. A pesar de ser un grupo considerado vulnerable en algunos contextos, nuestra empresa demuestra un enfoque proactivo al respecto. Los datos revelan que este grupo de personas tiene una antigüedad media de tres años en la empresa, lo que indica una apuesta firme por el talento senior y una valoración de su experiencia y conocimientos En el año 2024, como se observa el número de personas dentro del colectivo de mayores de 50 años ha aumentado en 5 miembros, pasando de los 24 del año 2023, a los 29 en el año 2024, lo que enfatiza nuestro compromiso por crear un empleo estable y de calidad para un colectivo que en gran parte de nuestros sectores de la sociedad se considera vulnerable llegando, incluso, a ser excluido.



En resumen, estos datos subrayan nuestro enfoque integral hacia la gestión del talento, que se centra en ofrecer oportunidades equitativas y estables para todas las edades y en promover la inclusión y el desarrollo profesional en todas las etapas de la carrera laboral.

El Grupo ofrece un plan carrera definido, donde cualquier persona que integra la organización puede realizar una gran evolución profesional, donde, anualmente, a través del "management review" se valora por los responsables de los empleados/as su potencial, competencias y desempeño anualmente con el fin de incentivar las promociones profesionales o ajustes salariales, así como establecer los objetivos del año siguiente y facilitar la comunicación, gestionando las expectativas a través del feedback.

En ocasiones, y según la posición, incentivan el desempeño mediante una retribución variable anual asociada a unos objetivos previamente definidos por cada mánager, que evalúa la consecución de los mismos durante el primer trimestre del año siguiente.

Las horas de formación que se realizaron en el año 2024 son las que se muestran en la siguiente tabla:

Horas formación totales del ejercicio 2024	Hombres	Mujeres
Administrativos/as	197	188
Personal Técnico	1487	1026
Managers	232	118
Horas formación totales del ejercicio 2023	Hombres	Mujeres
Administrativos/as	345	140
Personal Técnico	1400	415
Managers	573	157

De los datos anteriores, se refleja el esfuerzo que se realiza desde el Grupo con la formación, tanto relacionada con el puesto de trabajo, como con los idiomas y con aquel tipo de formación que se entienda necesaria para su desarrollo profesional e, incluso, personal.

Informe de sostenibilidad. 2024



Dentro del férreo compromiso de la organización con la formación se establece anualmente el plan de formación, donde se insertan todas los cursos y formaciones que se van a ofrecer e impartir a los trabajadores y trabajadoras del Grupo donde, previamente, se ha realizado la detección de las necesidades formativas por parte de sus responsables y del equipo de Personas. Además, del Plan de formación, durante el curso se realizan todas aquellas actividades que, aun no estando insertas en el Plan, se consideren necesarias para la formación de los miembros de la plantilla.

4.3. Política retributiva

A continuación, pasamos a detallar la remuneración media anual en euros para hombres y mujeres en los años 2022, 2023 y 2024, sin tener en cuenta los estudios, la situación geográfica o años de experiencia de cada persona trabajadora.

En 2022, los hombres tenían una remuneración media de 34.219€, mientras que las mujeres tenían una remuneración media de 27.753€. En 2023, la remuneración media aumentó para el colectivo de hombres alcanzando 39.611€ (+ 15,75%) al igual que el colectivo de mujeres, cuya remuneración media fue de 31.915 € (+ 15,01%). Sin embargo, en el año 2024, tomando en consideración únicamente las personas trabajadoras que se encontraban de alta a fecha 31 de diciembre de ese año,tanto la remuneración media de los hombres como de las mujeres ha disminuido, en relación al colectivo de hombres la remuneración media fue de 39.416€ (-0,49%) y la del colectivo de mujeres de 30.509€ (-4,40%).

Los datos anteriores muestran las variaciones producidas en las remuneraciones fijas medias de las personas trabajadoras tanto en España como en Reino Unido.

A tal respecto, aun cuando en el año 2024 han disminuido levemente dichos salarios, por distintas circunstancias, dicha disminución no supone una variación importante. El hecho principal de dicha variación se refiere, fundamentalmente, al cálculo de las retribuciones medias, donde en los años 2022 y 2023 se incluyó el variable y en el año 2024 no se ha incluido lo que, efectivamente, redunda en una disminución de dichos resultados.

Informe de sostenibilidad. 2024



A pesar de lo anterior, el Grupo continúa demostrando su esfuerzo por mantener la competitividad salarial y el apoyo a su plantilla en un contexto desafiante, de hecho, en el año 2024 se han creado las bases para implementar un proyecto de crecimiento tanto profesional y salarial de la plantilla que se pondrá en marcha en el año 2025.

Durante los años 2022, 2023 y 2024, la empresa experimentó cambios significativos en los salarios de sus empleados y empleadas, especialmente entre diferentes grupos de edad y género. En el grupo de edad de menores de 35 años, tanto hombres como mujeres experimentaron un aumento gradual en sus salarios en los años 2022 y 2023, siendo que en el año 2024 se ha reducido, aunque dicha reducción es casi imperceptible. En el año 2022, las personas menores de 35 años tenían una retribución media de 26.868€, en el año 2023 aumentó de manera significativa, hasta los 31.528€ y, en el año 2024, la retribución media ha disminuido levemente hasta 31.123€.

Por otro lado, los empleados y empleadas entre 35 y 50 años vieron aumentos significativos en sus salarios en los años 2022 y 2023, decreciendo en el año 2024. En 2022, el salario promedio en esta franja de edad fue 35.366€, en el año 2023 aumentó hasta la cifra de 42.093€ y, por último, en el año 2024 el salario medio descendió hasta 39.601€.

En cuanto a las personas trabajadoras mayores de 50 años, se observa una tendencia diferente puesto que en los 3 años analizados se ha aumentado la remuneración media. Mientras que en el año 2022 el salario era de 33.251€, en el año 2023 ascendió a 40.518€, siendo que, de nuevo, en el año 2024, la retribución media de este grupo asciende a 49.616€.

(a 31 de diciembre de 2024)		Menores de 35 años	Entre 35 y 50 años	Más de 50 años
Remuneración med Año 2022	lia €	26.868€	35.366€	33.251€
Remuneración med Año 2023	lia €	31.528€	42.093€	40.518€
Remuneración med Año 2024	ia* €	31.123€	39.601€	49.616€

^{*}Remuneración fija + variable. **En el año 2024 se ha calculado la retribución fija media de todas las personas que han estado prestando servicios en el año, independientemente, se encuentren o no de alta al finalizar el mismo.



En relación con las retribuciones medias de las personas trabajadoras que han estado prestando servicios en el grupo durante el año 2024 -indistintamente si se encontraban prestando servicios en la misma a finales del mismo año-, se observa como el personal administrativo ha sufrido un pequeño descenso respecto al año 2023, siendo la media de retribución de 21.952€. En cambio, en lo que respecta al personal técnico, ha habido un aumento en la retribución media, ascendiendo el resultado a 35.335€.

Por último, en lo que respecta a los/as managers, se puede observar el gran incremento sufrido en las retribuciones medias donde en el año 2023 era de 60.581€, mientras que en el año 2024 es de 92.577€. Esta subida es debido a dos factores interrelacionados entre sí, en primer lugar, el número de managers ha crecido considerablemente, no a fecha 31 de diciembre de 2024, donde el número era de 12 (en lugar de los 7 del año 2023), sino que durante el año ha habido más profesionales que se englobaban dentro de este puesto y, en segundo lugar, relacionado con lo anterior, una de las metas que está llevando a cabo el grupo es la profesionalización de sus mandos directivos, contratando a perfiles de primer nivel para llevar a la organización a

(a 31 de diciembre)			Personal administrativo	Personal técnico	Managers
Remuneración Año 2022	media	€	20.414€	29.046€	48.212€
Remuneración Año 2023	media	€	23.179€	34.291€	60.581€
Remuneración Año 2024	media	€	21.952€	35.335€	€92.577€

4.3.1. Desigualdad salarial

Para realizar el diagnóstico de situación en el Grupo en materia de igualdad, se recogen y analizan detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en el Grupo y, en general,

Informe de sostenibilidad. 2024



cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mismo.

Todos los datos del informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Los objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades en el seno de la organización.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Como se ha podido observar en las tablas de remuneración indicadas en el apartado anterior de "empleo" y desglosadas por sexo, no existe brecha salarial general, puesto que no existe una desigualdad superior o igual al 25% entre mujeres y hombres. A mayor abundamiento, se debe poner en valor el éxito de las políticas y planes de igualdad implementados en la organización, donde se observa que, entre otras cuestiones, se está estrechando la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. que componen la plantilla del Grupo Diggia.



4.4. Organización del trabajo

4.4.1. Descripción de la organización del tiempo de trabajo

Consideramos que el tiempo de trabajo es un recurso invaluable que debe ser gestionado de manera eficiente y respetuosa con las necesidades individuales de nuestros empleados y empleadas. Es por ello, que hemos diseñado una organización del tiempo de trabajo que no solo cumple con los estándares establecidos por los convenios colectivos pertinentes, sino que va más allá, al proporcionar un entorno laboral que promueve la flexibilidad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el bienestar integral de nuestro equipo, asegurando una gestión transparente y equitativa del tiempo de trabajo en todas las circunstancias.

Nuestra jornada laboral, regida por los convenios colectivos nacionales correspondientes, se fundamenta en un compromiso firme con la calidad y la eficiencia en el trabajo. Sin embargo, entendemos que cada empleado y empleada tiene necesidades y responsabilidades únicas fuera del entorno laboral. Por eso, hemos establecido políticas que permiten la flexibilidad de entrada y salida, así como se ha establecido la jornada continua durante los meses de julio y agosto. Esta flexibilidad no solo facilita la adaptación de la jornada laboral a las necesidades individuales de cada persona trabajadora, sino que también promueve una cultura organizacional basada en la confianza y el respeto mutuo.

En conexión con lo anterior, entendemos que la desconexión digital es esencial para el bienestar y la productividad de nuestros empleados y empleadas. Por ello, promovemos un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal, fomentando momentos de descanso y desconexión fuera del horario laboral. Creemos que un entorno que respete el tiempo personal de cada persona no solo mejora la calidad de vida, sino que también impulsa la motivación y el rendimiento a largo plazo. Nuestro compromiso con la desconexión digital refleja nuestra visión de un trabajo más humano, respetuoso y sostenible.

Nos enorgullece ofrecer un entorno laboral que no solo se preocupa por la productividad y el rendimiento, sino que también prioriza el bienestar y la satisfacción de nuestra plantilla. Creemos firmemente que una organización del tiempo de trabajo que promueva la



conciliación laboral y personal no solo beneficia a nuestros empleados y empleadas, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de nuestra empresa al fomentar la motivación, la lealtad y el compromiso de nuestro talentoso equipo.

4.4.2. Tasa de absentismo

La tasa de absentismo es un aspecto importante que vigilamos de cerca en nuestro Grupo, ya que refleja no solo la salud y el bienestar de nuestros empleados y empleadas, sino también la eficiencia operativa de nuestra empresa. A continuación, presentamos un desglose detallado de la tasa de absentismo en el ejercicio 2024, tanto para hombres como para mujeres:

Fiorniaio 2024	TOTAL,	GRUPO
Ejercicio 2024	Н	M
Número de días solo por incapacidad temporal de todos los empleados:	443	326
Horas de baja totales solo de incapacidad temporal de todos los empleados:	3.544	2.608
Número de días solo de baja médica debido a un accidente laboral:		5
Horas de baja totales solo de baja médica debido a un accidente laboral:		240

Figrainia 2022	TOTAL, GRUPO		
Ejercicio 2023	Н	M	
Número de días solo por incapacidad temporal de todos los empleados:	356	932	
Horas de baja totales solo de incapacidad temporal de todos los empleados:	2.848	7.456	
Número de días solo de baja médica debido a un accidente laboral:	14	0	
Horas de baja totales solo de baja médica debido a un accidente laboral:	112	0	

Estos datos nos proporcionan una visión detallada de la incidencia de la incapacidad temporal y las bajas médicas por accidentes laborales Grupo desglosada por género.

Informe de sostenibilidad. 2024



Debemos poner en valor la considerable disminución en el número de días de baja por Incapacidad Temporal de las mujeres de la plantilla, concretamente en el año 2023 los días de baja por enfermedad común fueron de 932, mientras que en el año 2024 fueron de 326, todo ello fruto de las medidas adoptadas por la compañía.

Igualmente, se deben analizar los datos del Grupo respecto a la media de Empresas del sector:

- En primer lugar, el índice de incidencia, esto es, el número de procesos de contingencia común con baja médica por cada 1000 trabajadores/as expuestos al riesgo es de 86,74, mientras que la media del sector sería de 344,19.
- En segundo lugar, la duración media de los procesos, en nuestro caso arroja un resultado de 24,80, mientras que la media del sector se sitúa en 29,37.
- En tercer lugar, respecto a la tasa general de absentismo, esto es, la relación entre los días no trabajadores por incapacidad temporal por contingencia común y la media de personas trabajadoras, el resultado de nuestro Grupo es de 3,33, mientras que la media del sector sería de 13,85.
- Por último, en lo relativo a la tasa de absentismo, esto es, el porcentaje de jornadas perdidas por Incapacidad Temporal sobre las previstas en el periodo, el porcentaje del Grupo se sitúa en un 0,91%, mientras que la media de las empresas del sector se sitúa en un 3,78%.

Todo ello evidencia que las medidas y políticas llevadas a cabo en el seno del Grupo en relación con el compromiso a la promoción de la salud y bienestar de nuestros empleados y empleadas, están proporcionando un entorno de trabajo saludable. Por lo tanto, continuaremos evaluando y mejorando nuestras políticas y prácticas para reducir la incidencia de la incapacidad temporal y garantizar un lugar de trabajo seguro y productivo para todos los miembros de nuestro equipo.



4.5. Diversidad e inclusión

Estamos comprometido con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de género. Por ello, en la Empresa SferaOne se ha implementado el Plan de Igualdad, donde, tras realizarse el diagnóstico de la situación de la Compañía, se han creado una serie de objetivos en cada una de las materias analizadas, tendentes a la consecución de la igualdad plena entre mujeres y hombres en la Compañía, no solo en el ámbito laboral, sino también en la esfera personal de las personas trabajadoras.

Durante el año 2024 se aprobó el Plan de Igualdad de otra de las Empresas de la Compañía, Wenea Mobile Energy, , reflejándose el compromiso global del Grupo en la lucha contra la discriminación por razón de género, implementando una serie de objetivos reales y realizables para la consecución de la igualdad plena entre mujeres y hombres.

El compromiso del Grupo con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres no se limita únicamente al mandato legal, sino que, en las empresas en las que no es obligatorio la implantación de un Plan de Igualdad, se están siguiendo los objetivos, medidas y prerrogativas existentes en los planes creados en las demás empresas, todo ello para evitar cualquier tipo de desigualdad por razón de género en todos los ámbitos del Grupo.

Aunque el compromiso de la Compañía no termina con la Igualdad entre mujeres y hombres, ya que el Grupo Diggia se encuentra plenamente comprometido en la lucha contra cualquier tipo de discriminación tales como, edad, discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, así como cualquier otro tipo de discriminación, creando un entorno de trabajo seguro para todas las personas trabajadoras integrantes del Grupo.

A tal respecto, disponemos de una Política Laboral de Prevención del Acoso y una Política de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo, que están dirigidos a todos los miembros de los equipos que trabajan en él, ya sea de forma remota o en persona, a todos

Informe de sostenibilidad, 2024



los directores y directoras, personal temporal y contratistas que integran el grupo y sus negocios.

Con ello se busca garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso y violencia estableciendo un método que se aplique a través de formación, responsabilidad e información y por el que se aprueban las siguientes acciones:

- El protocolo se encuentra publicado en un lugar visible al que tiene acceso libre todo
 el personal del Grupo y el cual se actualizará puntualmente en caso de ser modificado.
 En dicho caso, en el plazo máximo de una semana desde su modificación y firma, se
 remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona
 empleada. Así como a las empresas clientes y proveedoras.
- Se realizarán recordatorios de la existencia de estos protocolos a través de comunicaciones periódicas al personal.
- Se informarán de dichos protocolos al personal de nuevo ingreso.
- Se impartirán formaciones a las personas responsables de Unidades de Dirección, las cuales deberán estar capacitadas para identificar y evitar situaciones de acoso o violencia.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de los protocolos que se consideren víctimas de acoso o violencia, podrán presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente mediante un correo electrónico proporcionado por el Grupo.

Una vez presentada la denuncia formal, la Asesoría Confidencial comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares.

Nº de casos de discriminación:

Durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 no se han producido casos de discriminación.

Nº empleados totales según modalidades de contrato y número de despidos por sexo:



(a 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres		
N.º total de contratos de trabajo	192	96		
N.º contratos indefinidos	192	96		
N.º contratos temporales	0	0		
N.º contratos a tiempo parcial	0	0		
N.º de despidos	11	4		

(a 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
N.º total de contratos de trabajo	187	81
N.º contratos indefinidos	181	78
N.º contratos temporales	1	0
N.º contratos a tiempo parcial	5	3
N.º de despidos	5	7

Los datos proporcionados en la tabla revelan una serie de observaciones clave que ofrecen una visión más completa de la situación laboral en nuestra empresa:

En primer lugar, es importante destacar la composición de nuestra fuerza laboral en términos de género. En un sector tradicionalmente dominado por hombres, como es el de la ingeniería, es alentador observar una evolución hacia una mayor diversidad de género. Del total de nuestra plantilla, compuesta por doscientos ochenta y ocho personas, el 66,66% son hombres y el 33,33% son mujeres, lo que supone un incremento de más de un 2% de mujeres en la plantilla con respecto al año anterior. Estos datos reflejan un progreso significativo que respalda nuestros esfuerzos por promover la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres en la empresa.

Este progreso es el resultado de los esfuerzos continuos que hemos dedicado a la implementación de Planes de Igualdad en el Grupo y nuestro compromiso firme con la promoción de la paridad y la equidad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

En segundo lugar, si realizamos una comparativa entre el número de personas trabajadoras contratadas en el año 2023 y el año 2024, podemos observar que, si bien se incrementó el número de contratos realizados a los hombres, pasando de 72 a 90 contratos, y se redujo el

Informe de sostenibilidad. 2024



de mujeres, de 52 a 46 contratos, debido a las complicaciones de contratación femeninas que se han explicado previamente en el sector de la ingeniería, lo cierto es que es destacable que se haya aumentado el número de mujeres trabajadoras en el Grupo en el año 2024, lo que se traduce en el compromiso de la organización en la creación de un entorno de trabajo inclusivo y estable para las mujeres lo que implica que, a pesar de las dificultades de contratación del sector, se crean oportunidades de empleo de calidad y estabilidad para las mujeres.

4.5.1. Inclusión de personas con discapacidad

Estamos firmemente comprometidos con la inclusión y la diversidad, y este compromiso se refleja de manera tangible en nuestra política de empleo inclusivo. Nos enorgullece informar que contamos con dos miembros excepcionales que poseen un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Este número, aun cuando no supone un gran porcentaje respecto al número total de la plantilla, refuerza la determinación existente en el Grupo por crear un entorno laboral inclusivo, a la vez que nos propone retos para seguir mejorando en este respecto.

Además, reconocemos la importancia de proporcionar un entorno laboral que permita a cada persona alcanzar su máximo potencial. Es por eso que nos esforzamos por garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, encuentren un espacio seguro y de apoyo donde puedan desarrollarse profesionalmente y contribuir de manera significativa al éxito de la empresa.

Nuestro compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad va más allá de cumplir con las cuotas establecidas; se trata de crear un cambio cultural arraigado en la creencia fundamental de que todas las personas merecen tener la oportunidad de prosperar y crecer. Estamos comprometidos a seguir liderando el camino hacia un futuro laboral más inclusivo, donde la diversidad sea celebrada, valorada y respetada en todas sus formas.

Siguiendo con lo anterior, dada la vital importancia que tiene la integración de este colectivo en el entorno laboral, desde el Grupo Diggia se llevan a cabo políticas activas que fomentan

Informe de sostenibilidad. 2024



la identificación de las necesidades que pudieran no estar cubiertas en el seno de las distintas Compañías, con el fin de dar una solución adecuada que facilite la integración de las personas de este colectivo.

En resumen, nuestra política de empleo inclusivo no solo es una manifestación de nuestros valores fundamentales, sino también un distintivo que nos diferencia como empresa líder en responsabilidad social corporativa. Estamos orgullosos de ser una empresa que no solo habla sobre la inclusión, sino que la vive y la promueve activamente en todos los aspectos de nuestro día a día.

Por último, como muestra del compromiso imperante en el seno de la Compañía, en el año 2024, se crearon las bases de un nuevo "programa de voluntariado", el cual esperamos se pueda implementar en el año 2025, que consistirá en un programa de iniciativa social en el que los empleados/as podrán colaborar como voluntarios/as con organizaciones benéficas.

4.6. Conciliación

En el Grupo apostamos por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras, lo cual consideramos un pilar fundamental.

Este compromiso se refleja en las políticas empresariales que se han creado en la Compañía en este 2024, poniendo de relieve el aumento de la flexibilidad de entrada y salida, así como el nuevo horario laboral, políticas que repercuten de manera positiva en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos nuestros empleados y empleadas.

Además de lo anterior, las personas trabajadoras tienen la posibilidad de poder trabajar hasta seis (6) días mensuales de forma remota, siempre que concurran diversas circunstancias. Igualmente, se puede ampliar este número de días por circunstancias sobrevenidas a la persona trabajadora, con el fin de poder contribuir a su conciliación laboral y familiar.

Además, hemos desarrollado una normativa interna que tiene como objetivo difundir y proteger los derechos relacionados con la maternidad, paternidad y la conciliación de la vida

Informe de sostenibilidad. 2024



personal, familiar y laboral. Esta normativa recoge los permisos y beneficios a los que tienen derecho las personas trabajadoras en estas situaciones, asegurando así un apoyo integral durante períodos importantes de la vida, como el nacimiento de un hijo/a o la necesidad de cuidado familiar.

Igualmente, la Compañía dispone de una serie de permisos retribuidos, , que exceden en gran medida lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación y que permite que las personas trabajadoras puedan desarrollarse personalmente, conciliando en todo lo posible la vida laboral y familiar.

Otro de los puntos que inciden en dicha conciliación, es el relativo al horario de verano, donde los progenitores pueden estar con sus familiares todas las tardes de julio y agosto, periodo en que los menores se encuentran en periodo estival.

La plantilla de la Compañía en España se encuentra amparada, además de las disposiciones contenidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que le son de aplicación. A tal respecto, en el Grupo, el Convenio Colectivo de aplicación para la mayor parte de las personas trabajadoras es el de *Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos* con excepción de la plantilla de Gamma Health que se rige bajo el Convenio Colectivo Estatal para el *comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos*.

Los anteriores cuerpos normativos rigen todas las relaciones laborales en la Compañía, tales como jornada laboral, licencias y permisos, contratación, etc., siendo esto un "derecho de mínimos" ya que, debido al compromiso existente en el seno de la Compañía, se han implementado una serie de políticas y normas internas que mejoran en gran parte lo contenido en los mismos, así como, ese mismo compromiso incide en la necesidad de ir avanzando, actualizando y mejorando las políticas existentes y crear otras nuevas que permitan a las personas trabajadoras conciliar de manera real y efectiva su vida laboral y familiar.

Informe de sostenibilidad. 2024



El Grupo, a través de su normativa interna y las políticas implementadas al efecto, regula las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar a la que tienen derecho las personas trabajadoras del mismo. A continuación, vamos a desarrollar las medidas implementadas en el seno del Grupo:

"Homeworking".

El teletrabajo, o "homeworking", es una práctica cada vez más extendida tanto en España como en la sede de Reino Unido de nuestra empresa.

El enfoque del teletrabajo refleja nuestra respuesta proactiva a las cambiantes dinámicas laborales y la evolución de las necesidades de nuestros empleados y empleadas. Reconocemos que la capacidad de trabajar de forma remota no solo brinda comodidad y flexibilidad, sino que también puede mejorar la calidad de vida de nuestros/as colaboradores al reducir los desplazamientos y facilitar un mejor equilibrio entre el trabajo y otros aspectos de sus vidas.

Además, al dar la posibilidad de teletrabajar, se promueve una cultura de confianza y autonomía de nuestros empleados y empleadas. Esto no solo fortalece el compromiso y la satisfacción laboral, sino que también fomenta la atracción y retención del talento.

En España, para todos aquellos puestos de trabajo perceptibles de poder realizarse a distancia, más del 90% de la plantilla, en el año 2024 se ha elaborado una nueva política de trabajo a distancia en la que las personas trabajadoras podrás teletrabajar un día a la semana desde su domicilio habitual. Dicha medida sienta las bases para que pueda aumentarse en un futuro los días de teletrabajo con el fin de mejorar la calidad de vida de nuestra plantilla, puedo compaginar de manera eficiente el trabajo en remoto con su vida familiar y personal.

Además de ello, tal y como se ha mencionado, en España se dispone de 6 días de teletrabajo adicional al mes siempre que se cumplan una serie de requisitos y/o imprevistos que imposibiliten o dificulten que la persona trabajadora pueda acudir al centro de trabajo de manera presencial.

Informe de sostenibilidad. 2024



En el caso de la sede en Reino Unido, las personas empleadas tienen la opción de trabajar desde casa dos días a la semana, sujeto a los requisitos detallados en la política interna.

Flexibilidad horaria y horario de verano.

El Grupo, en su compromiso íntegro con el bienestar de su plantilla y la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados/as, ha implementado medidas y políticas tendentes a la consecución de dichos objetivos. En el año 2024 se ha modificado la jornada laboral de la empresa tanto en el horario de invierno como en el de verano, así como se ha ampliado la flexibilidad horaria.

A tal respecto, durante el año 2023, las personas trabajadoras tenían una flexibilidad horaria de una hora de entrada y salida en el horario de invierno, flexibilidad que se ha aumentado en una hora más, tanto en el horario de verano como de invierno, por lo que cualquier persona trabajadora que no tenga asignada por cuestiones organizativas puntuales un horario de entrada específico tiene una flexibilidad de horaria de entrada y salida de dos horas.

Igualmente, en relación con los nuevos horarios, siendo conscientes de las necesidades de los miembros de nuestra plantilla de compaginar su vida laboral y personal, se ha realizado una redistribución de los tiempos de descansos obligatorios, otorgando la posibilidad de salir una hora antes en contraposición al horario del año 2023.

Por último, debemos poner de manifiesto que, tanto en los meses de julio y agosto, como los viernes del resto del año, las personas trabajadoras en España disfrutan de una jornada intensiva, lo que no solo beneficia el bienestar y la satisfacción de nuestros empleados y empleadas, sino que también contribuye a mejorar el ambiente laboral y la productividad, dando un valor fundamental al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de nuestra plantilla.

Permisos y Licencias.

En nuestro compromiso constante con el bienestar y la calidad de vida de nuestros empleados y empleadas, nos complace presentar algunas de nuestras políticas de permisos

Informe de sostenibilidad. 2024



y licencias, diseñadas para brindar flexibilidad y apoyo en momentos importantes de la vida personal y familiar.

Flexibilidad y Permiso para acudir a consultas Médicas:

Reconocemos la importancia de la salud y el bienestar de las personas que componen nuestras empresas y sus familias. Es por eso que hemos implementado un permiso para acudir a consultas médicas, garantizando que nuestros empleados puedan priorizar su salud sin preocupaciones adicionales.

Este permiso, no contemplado en los marcos normativos convencionales, refleja nuestro compromiso de ir más allá para satisfacer las necesidades individuales de nuestra fuerza laboral.

Permiso Retribuido para el acompañamiento de menores al médico:

En nuestra continua búsqueda de formas de apoyar a nuestros empleados y empleadas en su papel de padres y madres, hemos introducido un permiso para el acompañamiento de hijos e hijas menores de 12 años al médico. Reconocemos los desafíos y responsabilidades que conlleva la crianza de los/as menores, y estamos comprometidos a proporcionar el apoyo necesario para que las personas trabajadoras puedan equilibrar con éxito sus responsabilidades laborales y familiares.

Permiso Retribuido para el acompañamiento de ascendientes mayores de 65 años al médico:

También hemos extendido nuestra política de permisos para incluir el acompañamiento de ascendientes mayores de 65 años al médico. Al igual que ocurre con los descendientes menores de 12 años, se ha implementado este permiso el cual está diseñados para ayudar al bienestar y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Informe de sostenibilidad. 2024



Implantación desconexión digital

Reconocemos el derecho de desconexión digital a las personas trabajadoras fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto de su uso a la duración máxima de la jornada laboral.

El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral y de la ubicación de las personas trabajadoras, incluyendo, específicamente, el trabajo a distancia y en el domicilio.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida, en particular: teléfonos móviles, aplicaciones móviles propias, correos electrónicos, sistemas de mensajería o cualquier otro que pueda utilizarse.

Reconocemos y fomentamos el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran causas de urgencia justificadas.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral. Por ello, no se solicitarán respuestas a comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral diaria. Asumiendo quien lo remite, que la respuesta se realizará en la siguiente jornada laboral.

Cuando se realicen comunicaciones fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado o programado, para que dicha comunicación llegue dentro del horario laboral del destinatario.



4.7. Fomentando una cultura de diálogo social para el éxito empresarial

En nuestra búsqueda constante de la excelencia y la armonía en nuestro entorno laboral, en la promoción de una cultura organizacional vibrante y resiliente de la Compañía, tiene un papel fundamental el diálogo social. En un mundo donde la colaboración y la comunicación son fundamentales para el progreso, consideramos que el diálogo social es uno de los pilares sobre el cual construimos nuestro éxito empresarial.

Principios Fundamentales del Diálogo Social:

- Cultura de Escucha Activa y Empatía: En nuestro Grupo, cada voz importa. Valoramos
 la diversidad de perspectivas y experiencias de nuestros empleados/as, a la vez que
 nos esforzamos por crear un entorno donde todas las personas se sientan
 escuchadas, respetadas y valoradas, fomentando una cultura de escucha activa y
 empática, donde las preocupaciones y opiniones de cada persona se reciben con
 apertura y comprensión.
- Colaboración y Co-creación: Creemos en el poder de la colaboración para generar soluciones innovadoras y efectivas, promoviendo un enfoque de co-creación, donde la dirección y los empleados y empleadas trabajan juntos para resolver problemas, identificar oportunidades y tomar decisiones que beneficien a toda la organización, alentando la participación activa y la diversidad de ideas en todos los niveles de la empresa.
- Identificación Proactiva de Problemas y Soluciones: Reconocemos que el diálogo social es una herramienta invaluable para identificar y abordar los desafíos laborales de manera proactiva, comprometiéndonos a crear un espacio donde todas las personas trabajadoras se sientan seguras para plantear preocupaciones, compartir ideas y colaborar en la búsqueda de soluciones efectivas. Igualmente, adoptamos un enfoque preventivo para abordar las causas subyacentes de los problemas y promover un ambiente de trabajo positivo y saludable.



• Promoción del Bienestar y la Inclusión: En nuestro Grupo, el bienestar y la inclusión son fundamentales. Reconocemos que un ambiente de trabajo saludable y equitativo es esencial para el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Por ello, nos esforzamos por crear un entorno donde toda la plantillase sienta valorada, respetada y apoyada en su bienestar físico, emocional y profesional. Promovemos la diversidad, la equidad y la inclusión en todas nuestras políticas, prácticas y decisiones.

Organización del Diálogo Social y Balance de Convenios Colectivos:

Nuestro compromiso con el diálogo social es inquebrantable. A través de procedimientos internos, garantizamos la existencia de un canal claro para informar, consultar y negociar con nuestro personal. Valoramos la comunicación abierta y transparente, promoviendo la participación activa de personas trabajadoras en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales.

En cuanto a los convenios colectivos, es importante destacar que, mientras nuestros empleados y empleadas en España están cubiertos por estos acuerdos, en países como el Reino Unido, nos comprometemos a garantizar que nuestras políticas y prácticas cumplan con los más altos estándares de bienestar laboral y seguridad en el trabajo, respetando en todo momento la dignidad de las personas trabajadoras.

Porcentaje de empleados y empleadas cubiertos por convenio colectivo en España:

En España, afirmamos que todas las personas que forman parte del Grupo se encuentran amparadas por convenios colectivos que garantizan sus derechos laborales y promueven su bienestar en el trabajo. Monitoreamos de cerca el cumplimiento y la efectividad de estos convenios, así como de las normas empresariales que mejoran en gran medida las cláusulas convencionales.

A través de estas iniciativas, reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo social, la salud y la seguridad en el trabajo, y la creación de un entorno laboral donde todos los empleados y empleadas puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial. Estamos dedicados a seguir promoviendo una cultura de diálogo social en nuestro Grupo, donde la comunicación abierta, la colaboración y el respeto mutuo sean los pilares de nuestro éxito.



4.8. Salud y bienestar

Dedicamos una especial atención a seguridad y salud de la organización en todos los ámbitos. En este sentido, desde el departamento de Prevención de Riesgos Laborales se hace una función preventiva en el seguimiento y control de todos los aspectos relevantes en el día a día, imponiéndose la necesidad de integrar dicha prevención en todos los niveles jerárquicos de la organización

Esta integración se desarrolla mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de controlar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos y su compromiso con el cumplimiento de la ISO 45.001.

Actualmente, en el Grupo se establece la modalidad preventiva de servicio de prevención ajeno para las especialidades Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología, Medicina del Trabajo.

En lo que respecta a los accidentes de trabajo acaecidos durante el año 2024, en relación a su frecuencia y gravedad, se ha de poner de manifiesto que ha habido un total de 4 accidentes laboral, 3 de ellos in itinere (sin baja), y uno de ellos con una baja de corta duración, únicamente, 5 días.

Aunque este número es bajo, subraya la importancia de mantener la seguridad y la prevención en todos los aspectos del trabajo, incluidos los desplazamientos de los empleados.

Ejercicio 2024	TOTAL		
Indicadores de accidentabilidad	М	Н	
N.º accidentes	1	3	
Índice de frecuencia*	2,74	0	
Índice de gravedad**	0,01	0	

^{*}Índice de frecuencia = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas) x 10^6.

^{**}Índice de gravedad = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas) x 10^3.



Ejercicio 2023	TO	ΓAL	
Indicadores de accidentabilidad	М	Н	_
N.º accidentes	0	1	
Índice de frecuencia*	0	0	
Índice de gravedad**	0	0	

^{*}Índice de frecuencia = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas) x 10^6.

Analizados los datos anteriores, cabe mencionar el compromiso del Grupo en la prevención de las situaciones que puedan entrañar algún riesgo para la salud de los miembros que conforman la plantilla y, comparando los datos con las demás empresas del sector se destaca lo siguiente:

- El índice de incidencia del Grupo, número de procesos de contingencias profesionales con baja, excluyéndose los accidentes in itinere por cada 1000 personas trabajadoras, es de 4,34, mientras que la media de las empresas del sector es de 13,21.
- El índice de frecuencia, número de procesos de contingencias profesionales con baja por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores/as expuestos al riesgo. En este caso, el índice en el Grupo es de 2,47, mientras que la media de las empresas del sector es de 7.34.
- Índice de gravedad, entendiéndose como el número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo, arroja una cantidad de 0,1 para la organización y un resultado de 0,26 de media de empresas del sector.
- Por último, en lo referente a la duración media de las bajas, el resultado de nuestro
 Grupo es de 4, mientras que la media del sector es de 34,72.

Por tanto, se observa que los datos de nuestra organización se encuentran muy por debajo de las empresas del sector, lo que supone que las políticas de prevención llevadas a cabo están dando un resultado muy positivo, aunque se seguirá con la supervisión, optimización

^{**}Índice de gravedad = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas) x 10^3.

Informe de sostenibilidad. 2024



y desarrollo de todas las políticas y directrices que puedan ayudar a mejorar los resultados a futuro.

05

Ética y transparencia

- **5.1.** Políticas y riesgos
- **5.2.** Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales
- **5.3.** Canal interno de información



5. Ética y transparencia (Nos importa la forma de actuar)

Comprometidos a mantener un nivel de ética y transparencia total en las relaciones que, directa o indirectamente, se mantengan o pudieren mantener con todos las personas u organizaciones, externas o internas, que puedan afectar, verse afectadas o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la Organización.

Actitud diligente y obtención de beneficios, es decir, conducta ética y crecimiento empresarial, no se configuran como aspectos que recorren direcciones opuestas, sino como elementos que convergen en torno a un criterio de referencia que debe guiar las decisiones de todos y cada uno de nuestros empleados.

Somos conscientes de que nuestro comportamiento constituye la marca y la imagen de Grupo de Diggia y, por tanto, el eje en torno al cual girará el juicio reputacional que podrán llevar a cabo nuestros clientes, proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y otros terceros, así como el mercado y la sociedad en general.

Por ello, uno de los objetivos ineludibles será garantizar que las actuaciones de la Organización atiendan, de manera exclusiva, al cumplimiento del compromiso de calidad y profesionalidad, lo que, en última instancia, implica combatir de manera activa cualquier práctica destinada a hacer prevalecer un interés propio o personal sobre el interés de la propia Organización.

Por todas estas razones, a lo largo de todos estos años hemos desarrollado e implantado numerosas políticas que han guiado a nuestros profesionales y que incluyen los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta que deben sustentar cada acción, cada conducta y cada toma de decisión.

En este sentido y, para dar cumplimiento con todo lo anterior, tenemos implantadas las siguientes políticas:

• Política de lucha contra la corrupción y el soborno

Informe de sostenibilidad. 2024



- Política contra el acoso y la intimidación
- Procedimiento disciplinario
- Política de gastos
- Política del Sistema de denuncias.

Estas políticas todas ellas relacionadas con la actuación de nuestros empleados, ayudan a implantar un cauce mediante el cual, nuestros profesionales tengan una comunicación clara y eficaz con los departamentos correspondientes y puedan tener claro la forma de proceder en sus relaciones tanto de manera interna con los demás profesionales como externamente con los terceros que se relacionen con la Organización.

Además, como ya hemos recalcado a lo largo de este informe, a través del Sistema de Denuncias implantado en la Organización, tanto empleados como terceros, podrán comunicar sospechas de conductas contrarias, irregulares, no alineadas o que impliquen una violación, infracción o incumplimiento de la legalidad vigente o de la normativa interna de la Organización.

5.1. Políticas y riesgos

La política en relación con la corrupción y soborno del Grupo desarrollada en nuestro Código Ético se centra en asegurar que todos los negocios se realicen de manera honesta y ética. Todo ello con el objetivo y compromiso de actuar de manera profesional, justa y con integridad en todos nuestros negocios, tratos y relaciones. Nuestra misión es mantener un nivel de transparencia total y de integridad en las relaciones con nuestros stakeholders.

Esta política se aplica a todas las personas que trabajan en el Grupo, incluidos empleados de todos los niveles y directores, y también se aplica a personal externo como pueden ser agentes, contratistas, consultores externos, terceros representantes y socios comerciales.

En la política de corrupción y soborno del Grupo vienen determinadas las diferentes actuaciones que podrían dar lugar a prácticas de riesgo:



- A través del soborno que está definido en la política de corrupción y totalmente prohibido.
- Mediante los regalos y obsequios que no serán permitidos en el caso de que sean excesivamente lujosos o fuera de lo normal o si se utilizan como incentivo o recompensa por un trato preferencial.
- En ningún caso podrá ser dinero en efectivo o vales equivalentes y siempre deben entregarse a nombre de la compañía. Se pueden entregar obsequios promocionales de bajo valor, como artículos de papelería o de marca.

5.2. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales

En el caso de haya un soborno o si hay sospecha que ha ocurrido o puede ocurrir soborno, corrupción u otro incumplimiento de esta política, el empleado debe notificar a su gerente o al Departamento de Recursos Humanos.

Debe realizarse un registro minucioso y completo con los tipos de regalos y obsequios recibidos, así como, en su caso, los entregados a proveedores y clientes.

Hay un canal Interno de Información: cauce mediante el cual, tanto los profesionales de la organización como otros terceros, podrán comunicar sospechas de conductas contrarias, irregulares, no alineadas o que impliquen una violación, infracción o incumplimiento de la legalidad vigente, del Código Ético o de la normativa interna de la organización.

La denuncia afecta a irregularidades o de sospechas de irregularidades o peligros en relación con nuestras actividades. Esto incluye soborno, facilitación de la evasión fiscal, fraude u otra actividad delictiva, errores judiciales, riesgos para la salud y la seguridad, daños al medio ambiente y cualquier incumplimiento de obligaciones legales o profesionales.

Se puede acceder al canal de comunicación, para garantizar la confidencialidad:

• A través de la web: https://www.diggia.com/es

Informe de sostenibilidad, 2024



La política anticorrupción, es aplicable a todas las oficinas. El sistema de gestión de dicha política se centraliza, coordinadamente con las oficinas, sin que existan sistemas de gestión autónomos por oficina.

No se han registrado casos de discriminación, ni se han detectado casos de corrupción.

No ha habido sanciones relacionados relacionadas con el incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

5.3. Canal interno de información

Hemos implementado como parte de su compromiso existente contra la corrupción y el soborno, así como cualquier otro ilícito que pudiera producirse ya sea en materia penal, laboral, etc., el "canal interno de información", cumpliendo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, ley que ha tanspuesto la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, conocida como Directiva "Whistleblowing".

Las comunicaciones por este canal interno pueden ser realizadas por los siguientes:

- Trabajadores/as de la organización, becarios/as, personal con contrato formativo, así como personas que aún no sean parte de la organización, por haber detectado alguna conducta contraria durante el proceso de selección o negociación contractual.
- Los representantes de las personas trabajadoras.
- Cualquier persona que trabaje para contratistas, subcontratistas y proveedores.
- Cualquier persona usuaria de los servicios que presta la Organización.

Informe de sostenibilidad. 2024



- Cualquier persona que tenga conocimiento de infracciones en el seno de la Organización.
- Para poder llevar a cabo la comunicación, el Grupo tiene habilitados una serie de canales, pudiendo realizar la comunicación a través de la página web de la organización

Este canal permite la presentación de cualquier comunicación de manera confidencial, pudiendo realizarse las mismas, incluso, de manera anónima.

Además de los canales habilitados, las personas que deseen hacer cualquier comunicación la podrán realizar por cualquier otro medio tradicional, correo postal, burofax, vía telefónica, de manera verbal, etc.

Contamos con una "Política del Sistema Interno de Información", documento del que toda la plantilla es conocedora, donde se encuentran todos los procedimientos y garantías que se tienen que seguir en caso de que una persona realice una comunicación.

5.3.1. Declaración sobre la esclavitud moderna y trata de personas (UK)

Grupo Diggia, y específicamente sus filiales en el Reino Unido, hace la siguiente declaración en virtud de la Sección 54 de la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015 (MSA), en la que se establecen las medidas adoptadas para garantizar un entorno de trabajo justo y ético, evitando así la esclavitud moderna y la trata de personas tanto dentro del Grupo Diggia como en la cadena de suministro de nuestro Grupo, estableciendo los pasos para comprender los posibles riesgos de esclavitud moderna dentro de nuestra estructura comercial y cadena de suministro, así como las medidas adoptadas para erradicarlos.

5.3.2. Gestión responsable de riesgos y oportunidades

En Grupo Diggia desarrollamos un procedimiento de evaluación de los riesgos y oportunidades aplicable a todas las actividades desarrolladas por la entidad, estableciendo la base para:

Informe de sostenibilidad, 2024



- Aumentar la eficacia de la organización
- Alcanzar mejores resultados
- Prevención de los efectos negativos y establecimiento de planes de acción.

Evaluamos los distintos procesos con el objetivo de controlar de forma proactiva los riesgos, minimizando su impacto y maximizando las oportunidades, explorando la factibilidad

5.3.3. Planes corporativos de objetivos e indicadores

De forma anual establecemos los objetivos y KPIS por cada uno de nuestros procesos, asociando acciones, metas y realizando los correspondientes seguimientos para llegar a su consecución, controlando cualquier desviación que pueda surgir.

5.3.4. Relación con los grupos de interés

En Grupo Diggia consideramos fundamental compartir un modelo de valor basado en relaciones transparentes y sostenibles con nuestros grupos de interés.

Por ello, integramos en nuestra estrategia aquellas preocupaciones que impactan en las decisiones y desarrollo de los procesos productivos sobre la protección del medioambiente, derechos humanos, normas laborales y anticorrupción, apoyando los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A través de los siguientes canales definidos establecemos una correcta comunicación: web corporativa, correo electrónico, visitas, reuniones, eventos...



GRUPOS DE INTERÉS	IMPACTOS ECONÓMICOS	IMPACTOS AMBIENTALES	IMPACTOS SOCIALES
CLIENTES	Posibilidad de obtener retornos financieros atractivos a través de inversiones en tecnologías renovables.	Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y contaminación del aire.	Contribución al desarrollo de una economía baja en carbono y sostenible.
ACCIONISTAS E INVERSORES	Posibilidad de obtener retornos financieros atractivos a través de inversiones en tecnologías renovables.	Contribución a la mitigación del cambio climático y la protección del medio ambiente	Contribución al desarrollo de una economía baja en carbono y sostenible.
EMPLEADOS	Creación de empleo en la industria de energías renovables y movilidad eléctrica.	Oportunidad de trabajar en un sector que promueve la sostenibilidad y la protección del medio ambiente.	Mejora de la calidad de vida mediante la promoción de tecnologías limpias y saludables
PROVEEDORES	Oportunidades comerciales para proveedores de materiales y equipos relacionados con energía solar y vehículos eléctricos.	Fomento de prácticas de producción más sostenibles y eficientes.	Creación de empleo y desarrollo económico en las comunidades donde operan los proveedores.
COMUNIDAD	Impactos económicos: Posibles beneficios económicos locales a través de proyectos de energía solar y puntos de carga	Reducción de la dependencia de fuentes de energía no renovables y sus impactos asociados.	Participación en programas de educación ambiental y desarrollo comunitario.
GOBIERNOS Y REGULADORES	Impulso a la creación de políticas y marcos regulatorios que promuevan la adopción de energía renovable y movilidad eléctrica.	Apoyo a la transición hacia una economía baja en carbono y la reducción de emisiones	Protección de los derechos de los consumidores y promoción de la equidad en el acceso a la energía

5.3.5. Seguridad de la información

Somos conscientes de los riesgos e importancia de seguir un modelo de gestión basado en la Seguridad de la Información.

El ámbito de las tecnologías es un sector en continuo crecimiento y evolución, siendo primordial mantenerse adaptados e implementar las mejoras necesarias que garanticen el cumplimiento de las normativas, así como fomentar las buenas prácticas en la forma en que la organización desarrolla sus servicios hacia el cliente.

Reflejo de nuestro compromiso, Grupo Diggia se encuentra certificada en ISO 27.001, con la garantía de salvaguardar y proteger cualquier información propia o de terceros, a través de los principios que refleja nuestra política y procedimientos internos:

- -Integridad, información exacta, válida y completa.
- -Confidencialidad, solo conocimiento por parte de las personas autorizadas

Informe de sostenibilidad. 2024



-Disponibilidad, accesibilidad en todo momento.

Fomentamos en la organización una cultura de la privacidad de forma que se mantenga en cada momento un compromiso activo con todas las partes interesadas, garantizando la continuidad del servicio a través de los planes de contingencia.

Disponemos de una correcta Gestión de la Continuidad del Servicio que aplica los sistemas e infraestructuras de información críticos de la empresa que pretende reducir, tras una interrupción no deseada o desastre, el impacto sobre la empresa y la recuperación de activos de información de forma que los procesos de la empresa alcancen un nivel aceptable de continuidad mediante medidas de recuperación correctivas y preventivas

Nos permite contar con una alta disponibilidad de sistemas, junto con tiempos de respuesta y resolución más rápidos, con una solución completa de monitorización con restauración de servicio gestión de incidentes, informes de rendimiento y gestión de inventarios, todos diseñados para realizarlos objetivos de servicio.

Para poder garantizar y cumplir este compromiso nuestro grupo cuenta con un CISO responsable de velar por la ciberseguridad.

06

Anexo

Informe de sostenibilidad, 2024



El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2024 de Grupo Diggia Solutions, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "el Grupo" o "Grupo Diggia") y se ha elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, el Real Decreto Ley 18/2017 y 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, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

El estado de información no financiera incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del Grupo de sociedades y el impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal. El ciclo de elaboración del Estado de Información No Financiera es anual y comprende desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

El ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2024 fue el segundo ejercicio en el que se preparó el Estado de Información No Financiera complementario relativo al Grupo y la información se presenta comparativa con el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2023.

El marco de información utilizada para la selección de indicadores claves de resultados no financieros para la elaboración del Estado de Información No Financiera son los Estándares GRI.

La declaración ha sido verificada por la empresa independiente **GRUPO ADLANTER SA**.

diggia

ormación solicitada por la Ley 11/2008	Materialidad	Ubicación EINF		Contenido de los GRI seleccionad
ormación general				402.4 402.2 402.5
a breve descripción del modelo de negocio que incluye su torno empresarial, su organización y estructura	Material		pag 8-26	102-1 102-2 102-5 102-7 al 102-11 102-18 al 102-34
ercados en los que opera	Material		pag 10-14, pag 18- 22	102-3 102-4 102-6
jetivos y estrategias de la organización	Material	1.4 Estrategia	Pag 14-17	102-14
ncipales factores y tendencias que pueden afectar a su futura plución	Material	3.2 Relacion con los grupos de interés	pag 53-54	102-15
arco de reporting utilizado	Material	Anexo	pag 100-101	102-50 al 102-54 102-56
ncipio de materialidad	Material	1.5 Excelencia	pag 17-18	103-1 102-40 102-42 al 102-49
estiones Medioambientales				
foque de gestión: descripción y resultados de las políticas				
ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos		2. Nos importa el planeta. 2.1 Gestión ambiental y sostenibilidad	páginas 28-29	102-15 103-2 307
acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del		2. Nos importa el planeta. 2.1 destion ambienta y sostenibilidad	paginas 20-25	102-13 103-2 307
иро				
ormación general detallada				
ormación detallada sobre los efectos actuales y previsibles de la	as			
tividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la		2.3 Uso eficiente de los recursos	págs. 30-35	102-15
ud y la seguridad				
ocedimientos de evaluación o certificación ambiental			págs 17,18	103-2
cursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			pág 22-23	103-2 302-5
licación del principio de precaución			pág 22-23	102-11
ntidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		1.7 Sostenibilidad y compromiso ESG	pág 22-23	103-2
ntaminación				
edidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afecta	n			
evemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier		2.5 Protección entorno y biodiversidad	págs 45-48	103-2 305-7
ma de contaminación atmosférica específica de una actividad,		2.3 Frotection entorno y biodiversidad	pags 43-46	103-2 303-7
luido el ruido y la contaminación lumínica				
onomía circular y prevención y gestión de residuos				
edidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de		2.6 Economía circular. Gestión de residuos y fin de vida útil	págs 48-50	103-2 306-3(2020) 306-4(2020
cuperación y eliminación de desechos		2.0 Economia circular. Gestion de residuos y im de vida dui	pags 40-30	306-5(2020) 301-1 301-2
ciones para combatir el desperdicio de alimentos				103-2 306-2(2020)
o sostenible de los recursos				
nsumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las		2.6 Economía circular. Gestión de residuos y fin de vida útil	págs 48-50	303-5(2018)
nifaciones locales			F-0	303-1(2018) al 303-3(2018)
nsumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la	a	3.4 Cadena de suministro		301-1
ciencia de su uso				
nsumo, directo e indirecto, de energía			,	302-1 302-2
edidas tomadas para mejorar la eficiencia energética			pág 55-59	302-4 302-5
o de energías renovables		1.6 Diggia en cifras / 2.4 Uso eficiente de los recursos	págs 18-22 / págs 30-35	302-1 302-2
mbio climático				
nisiones de gases de efecto invernadero generadas como		2.5 Huella de carbono y Reducción de emisiones	-4 25 45	305-1 al 305-4 305-6 305-7
sultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los		2.5 Aueila de Carbono y Reducción de emisiones	págs 35-45	305-1 al 305-4 305-6 305-7
enes y servicios que produce edidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio				
nático	,	2.5 Huella de carbono y Reducción de emisiones	págs 35-45	103-2 201-2
		2.5 Fidelia de Carbono y Reducción de emisiones	pug3 33 43	
tas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo		z.3 Huena de carbono y Neducción de emisiones	Jug3 33 43	
etas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo	1	<u> </u>		305-5
ızo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y	1	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	págs 14-17 / págs 23-25	305-5
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin	1	<u> </u>		305-5
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad didas adoutadas para preservar o restaurar la biodiversidad	1	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030	págs 14-17 / págs 23-25	
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad didas adoutadas para preservar o restaurar la biodiversidad	1	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42	304-1 304-3
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad dididas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas	1	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030	págs 14-17 / págs 23-25	
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin teccción de la diversidad edidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas	1	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42	304-1 304-3
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad delidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas	1	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42	304-1 304-3
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad delidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas		2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2
zo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin otección de la diversidad edidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal	1	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42	304-1 304-3
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad delidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos		2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad delidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del po		2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2
nzo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad delidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del po		1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2 4. Nos importa nuestra gente	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2 102-15 103-2
zo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad didas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas obtegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del po		1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2 4. Nos importa nuestra gente	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2
nedios implementados para tal fin obtección de la diversidad pactos causados por las actividades de la diversidad deldidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del upo pleto mero total y distribución de empleados por país, sexo, edad y sificación profesional	Material	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2 4. Nos importa nuestra gente	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2 102-15 103-2
nedios implementados para tal fin obtección de la diversidad pactos causados por las actividades de la diversidad deldidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del upo pleto mero total y distribución de empleados por país, sexo, edad y sificación profesional	Material	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2 4. Nos importa nuestra gente	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45 págs 63-92	304-1 304-3 304-2 102-15 103-2 102-8 405-1
zo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin obtección de la diversidad didas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas otegidas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del upo pleo mero total y distribución de empleados por país, sexo, edad y sificación profesional	Material	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2 4. Nos importa nuestra gente	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45	304-1 304-3 304-2 102-15 103-2
nedios implementados para tal fin obtección de la diversidad pactos causados por las actividades u operaciones en áreas estiones sociales y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del apo los estiónes estiónes estiónes estiónes estiónes estiónes estiónes estiónes y relativas al personal foque de gestión: descripción y resultados de las políticas ativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos acionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del apo políticas del apo por políticas del apo por políticas del apo por políticas del aporto de las políticas del aporto del política de modalidades de contrato de trabaja romedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporalis romedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporalis.	Material	1.4 Estrategia / 1.8 ODSy agenda 2030 2.4.1 Sellos MITECO 2.4.2 Proyectos de compensación de emisiones de CO2 4. Nos importa nuestra gente	págs 14-17 / págs 23-25 pág 42 págs 42-45 págs 63-92	304-1 304-3 304-2 102-15 103-2 102-8 405-1

Description and description de			
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.3) Política retributiva	págs. 69-73	401-2 405-1
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.3) Política retributiva	págs. 69-73	405-2
Remuneración media de los 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	4.1) Nuestro equipo	págs. 64-67	102-35 al 102-39 401-1 201-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	4.6) Conciliación	pág. 80-86	103-2
Número de empleados con discapacidad	4.5) Diversidad e inclusión	págs. 76-80	405-1
Organización del trabajo	iis) one stade e iiielasioi.	pugs. 70 00	103 1
Organización del tiempo de trabajo	4.4) Organización del trabajo	págs. 73-76	103-2
Número de horas de absentismo	4.4) Organización del trabajo	págs. 73-76	403-9(2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.6) Conciliación	pág. 80-86	401-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.8) Salud y bienestar	págs. 88-92	403-1(2018) 403-3(2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así			
como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	4.8) Salud y bienestar	págs. 88-92	403-9(2018) 403-10(2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para	4715		102.2 102.1
informar y consultar al personal y negociar con ellos	4.7) Fomentando una cultura de diálogo social para el éxito empresarial	págs. 86-88	103-2 402-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.7) Fomentando una cultura de diálogo social para el éxito empresarial	págs. 86-88	103-41 407
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4.7) Fomentando una cultura de diálogo social para el éxito empresarial	págs. 86-88	403-4(2018) 407
Formación y desarrollo profesional			
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.2) Talento	págs. 67-69	103-2 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4.2) Talento	págs. 67-69	404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.5.1) Inclusión de empleados con discapacidad	págs. 79-80	103-2
Desarrollo profesional y evaluación	4) Nos importa nuestra gente	págs. 63-92	404-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.5) Diversidad e inclusión; 4.5.1) Igualdad de género	págs. 76-80	N/a
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.5) Diversidad e inclusión; 4.5.1) Igualdad de género	págs. 76-80	N/a
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión	4.5) Diversidad e inclusión; 4.5.1) Igualdad de género	págs. 76-80	103-2 406-1 405-1 404-2
de la diversidad	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	· -	
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas			
relativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos	3.1) Derechos humanos	págs. 52-53	102-15 103-2
relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del			
grupo			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de			
derecnos numanos y prevención de los riesgos de vulneración de		págs. 52-53	412-2
de la	3.1) Derechos humanos	pags. 52-53	
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y	3.1) Derechos humanos	pags. 52-53	
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3.1) Derechos humanos	pags. 52-53	
reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	3.1) Derechos humanos	pags. 52-53	406-1 411-1
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las	3.1) Derechos humanos	pags. 52-53	406-1 411-1
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	3.1) Derechos humanos	pags. 52-53	406-1 411-1
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el	3.1) Derechos humanos 3.1) Derechos humanos	págs. 52-53	
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la			
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del			
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil			
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno			
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno Enfoque de pestión: descripción y resultados de las políticas			407-1 409-1 408-1 413-1 412
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno Enfoque de gestión: descripción y resultados de las politicas relativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos			407-1 409-1 408-1 413-1 412 102-15 102-16 102-17 103-2
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzos o y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, saí como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del	3.1) Derechos humanos	págs. 52-53	407-1 409-1 408-1 413-1 412
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3.1) Derechos humanos 5.Ética y transparencia (Nos importa la forma de actuar). 5.1 Políticas y riesgos	págs. 52-53 páginas 92-100	407-1 409-1 408-1 413-1 412 102-15 102-16 102-17 103-2 419-1
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3.1) Derechos humanos 5.Ética y transparencia (Nos importa la forma de actuar). 5.1 Políticas y riesgos 5.3 Canal Interno de Información	págs. 52-53 páginas 92-100 páginas 95	407-1 409-1 408-1 413-1 412- 102-15 102-16 102-17 103-2 419-1 103-2 205-1 205-2 205-3 419-
derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición del trabajo infantil Lucha contra la corrupción y el soborno Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3.1) Derechos humanos 5.Ética y transparencia (Nos importa la forma de actuar). 5.1 Políticas y riesgos	págs. 52-53 páginas 92-100	407-1 409-1 408-1 413-1 412- 102-15 102-16 102-17 103-2

58	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3.2 Relación con los grupos de interés	páginas 53-54	102-15 103-2
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
59	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3.3 Bienestar de las comunidades	páginas 54	203-1 203-2 204-1
60	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3.3 Bienestar de las comunidades	páginas 54	102-43
61	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	3.3 Bienestar de las comunidades	páginas 54	102-43 413-1
62	Las acciones de asociación o patrocinio			102-12 102-13
	Subcontratación y proveedores			
63	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3. Nos importa la sociedad 3.4 Cadena de suministro	páginas 52-55	103-2
64	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3. Nos importa la sociedad 3.4 Cadena de suministro	páginas 52-55	102-9
65	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3. Nos importa la sociedad 3.4 Cadena de suministro	páginas 52-55	308-1 308-2 414-1 414-2
	Consumidores			
66	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores			416-1
67	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3. Nos importa la sociedad 3.5 Satisfacción cliente	páginas 48,49	418-1 416-1 416-2 417-3
	Información fiscal			
68	Los beneficios obtenidos país por país	1. Conoce Diggia: Beyond Zero	pag 8-26	207(2019)
69	Los impuestos sobre beneficios pagados	1. Conoce Diggia: Beyond Zero	pag 8-26	207(2019)
70	Las subvenciones públicas recibidas	1. Conoce Diggia: Beyond Zero	pag 8-26	201-4
71	Las acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas contra la libre competencia			206