

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADO DE DIGGIA SOLUTIONS, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

A los socios de DIGGIA SOLUTIONS, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, así como en el nuevo marco regulatorio europeo sobre información en materia de sostenibilidad (Directiva CSRD 2022/2464), hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada del Informe de Sostenibilidad Consolidado adjunto (en adelante, el informe de Sostenibilidad) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de DIGGIA SOLUTIONS, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Según se indica en el apartado “2. Consideraciones Generales”, el Grupo se ha acogido a lo previsto en la normativa mercantil vigente y ha elaborado su Informe de Sostenibilidad siguiendo los requisitos de la Directiva CSRD y los Estándares Europeos de Información en Sostenibilidad (ESRS), de acuerdo con las recomendaciones emitidas por la CNMV y el ICAC para el ejercicio 2025.

Responsabilidad de los Administradores

La preparación del Informe de Sostenibilidad es responsabilidad de los Administradores de DIGGIA SOLUTIONS, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES, quienes deben asegurarse de que la información:

- Cumple los requerimientos del marco regulatorio europeo CSRD,
- Se elabora de acuerdo con los ESRS aplicables, incluyendo el análisis de doble materialidad, los requerimientos generales ESRS-1 y ESRS-2, y los estándares temáticos ambientales, sociales y de gobernanza que resulten relevantes para la Sociedad,
- Mantiene el cumplimiento de la Ley 11/2018, en tanto siga vigente, conforme a lo exigido por la CNMV

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

Los administradores de DIGGIA SOLUTIONS, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES 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 Informe de Sostenibilidad.

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.



leading edge alliance
innovation • quality • excellence



El equipo de trabajo está formado por profesionales especializados en verificación de información de sostenibilidad bajo el marco CSRD + ESRS, incluyendo aspectos de desempeño ambiental, social, de gobernanza y de doble materialidad.

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 2025. El EINF del ejercicio 2024 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 de la 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.

Además, está llevado a cabo con la Guía de Actuación para encargos de Verificación del EINF emitida por el ICAC, adaptada al nuevo marco CSRD donde corresponde.

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 Informe de Sostenibilidad 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 Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2025 en función del análisis de doble materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado “2. Consideraciones generales”, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2025 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.



leading **edge** alliance
innovation • quality • excellence

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias obtenidas, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el informe de Sostenibilidad Consolidado correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con la Ley 11/2018 y con los criterios de elaboración descritos por la Sociedad, incorporando adicionalmente elementos alineados con los principios de la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD), la doble materialidad y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS).

Los aspectos omitidos han sido debidamente relacionados en el Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del citado Estado y por la Directiva CSRD, 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 11 de agosto de 2026



Daniel Gil Boronat
Experto Contable Acreditado-ECA Código ECA/P716/0217



leading **edge** alliance
innovation • quality • excellence

Informe de sostenibilidad

Ejercicio 2025

La declaración ha sido elaborada 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.

Igualmente, se ha tenido en cuenta la reciente incorporación al derecho español de la Directiva (UE) 2022/2464, conocida como CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), mediante el Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad, que transforma los actuales Estados de Información No Financiera (EINF) en “Informes de Sostenibilidad” y establece un marco normativo reforzado. Esta nueva normativa exige la aplicación progresiva de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), la presentación en formato electrónico, la doble materialidad, y la verificación externa independiente de la información reportada.

De este modo, la presente declaración refleja tanto los requisitos de la Directiva 2014/95/UE y su normativa transpuesta en España, como las obligaciones emergentes derivadas de la CSRD, asegurando la adecuada integración de los estándares ESRS y el modelado de la doble materialidad con verificación externa.

El marco de reporting utilizado para la selección de indicadores claves de resultados no financieros para la elaboración del Estado de Información No financiera son los Estándares GRI. No obstante, en cumplimiento de la nueva normativa derivada de la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD), este marco se complementa con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS), adoptadas mediante el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772. Las NEIS establecen requisitos generales y temáticos en materia ambiental, social y de gobernanza, incorporando el principio de doble materialidad, la presentación en formato electrónico y la verificación externa independiente. Esta integración garantiza la alineación del informe con los estándares europeos y la transición hacia los futuros Informes de Sostenibilidad exigidos por la normativa vigente.

La declaración ha sido verificada por la empresa independiente GRUPO ADLANTER, S.A.

Índice

1. Conoce Diggia: Beyond Zero	7
1.1. Propósito y valores	7
1.2. Modelo estratégico de generación de valor	9
1.2.1. Diggia Group: 24 años en Digital Power Mobility	10
1.2.2. Nuestras marcas	10
1.3. Análisis de doble materialidad	10
1.4. Exposición a riesgos y oportunidades	13
1.5. Presencia y áreas de actividad	15
1.6. Excelencia	16
1.7. Diggia en cifras	17
1.8. Sostenibilidad y compromiso ESG	18
1.9. ODS y agenda 2030	19
1.10. Adhesión al pacto Mundial ONU	20
2. Nos importa el planeta	22
2.1. Gestión Ambiental y energética	22
2.2. Uso eficiente de los recursos	23
2.3. Huella de carbono y reducción de emisiones	26
2.3.1. Sellos MITECO	28
2.3.2. Proyectos de compensación de emisiones de CO ₂	28
2.4. Protección del entorno y biodiversidad	29
2.5. Economía circular. Gestión de residuos y fin de vida útil	31
3. Nos importa la sociedad	34
3.1. Derechos humanos	34
3.2. Relación con los grupos de interés	35
3.3. Bienestar de las comunidades	37
3.4. Cadena de suministro	38
3.5. Satisfacción del cliente	38
4. Nos importa nuestra gente	42
4.1. Nuestro equipo	43
4.1.1. Distribución por categoría profesional	43

Índice

4.1.2. Distribución por sexo	43
4.1.3. Distribución por edad	44
4.1.4. Modalidad de contrato	44
4.1.5. Tasa de rotación	44
4.2. Talento	45
4.3. Política retributiva	46
4.3.1. Estructura por niveles de responsabilidad	46
4.3.2. Criterios retributivos y factores de ajuste	47
4.3.3. Revisión salarial y seguimiento	47
4.3.4. Igualdad retributiva y prevención de desigualdades	48
4.4. Organización del trabajo	48
4.4.1. Organización del tiempo de trabajo	48
4.4.2. Tasa de absentismo	48
4.5. Diversidad e inclusión	49
4.5.1. Inclusión de personas con discapacidad	50
4.6. Conciliación	50
4.6.1. Flexibilidad y organización del tiempo de trabajo	50
4.6.2. Trabajo a distancia	50
4.6.3. Desconexión digital	51
4.7. Diálogo social	51
4.8. Salud y bienestar	52
5. Ética y transparencia (nos importa la forma de actuar)	55
5.1. Políticas y riesgos	56
5.2. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales	56
5.3. Canal interno de información	57
5.4. Declaración sobre la esclavitud moderna y trata de personas (UK)	57
5.5. Gestión responsable de riesgos y oportunidades	57
5.6. Planes corporativos de objetivos e indicadores	58
5.7. Seguridad de la información	58

Mensaje del Presidente

El ecosistema Digital Power Mobility no es solo un marco estratégico, es la fortaleza que nos permite mejorar la experiencia del cliente end to end, cubriendo sus necesidades actuales y anticipándonos a las futuras.

Hablamos de clientes, pensamos en clientes y tomamos decisiones orientadas al cliente, esa es la brújula que guía cada inversión, cada producto y cada relación que construimos.

Entre los hitos más relevantes del año destacan la puesta en marcha de la primera Wenea Station y el lanzamiento de SBOW, nuestra solución de recarga ultrarrápida móvil.

La Wenea Station no es un punto de carga aislado, es el primer nodo de una red mallada de recarga ultrarrápida que estamos desplegando en las principales arterias y corredores de movilidad y logística de España, diseñada para que ningún trayecto, de personas o de mercancías, encuentre un hueco en la cobertura.

Doce estaciones de alta potencia, entre 18 y 32 puntos de carga cada una con hasta 360 kW por punto, y generación renovable integrada en cada instalación.

Con SBOW completamos el modelo: flexibilidad y sostenibilidad como criterios de diseño, no como añadidos posteriores.

Nada de esto sería posible sin las personas que forman Diggia Group, un equipo diverso, con talento en todas sus formas, desde los perfiles más jóvenes que aportan energía y nuevas capacidades técnicas, hasta los más experimentados que transmiten el conocimiento que nos ha traído hasta aquí.

Apostamos por su desarrollo, por la comunicación transparente y por construir una organización donde cada persona entiende el impacto de su trabajo en el conjunto.

La diversidad de perspectivas y la innovación constante son, hoy más que nunca, ventajas competitivas reales.

La digitalización siempre protagoniza todo lo que hacemos, no como fin en sí misma, sino como palanca para ofrecer mejores soluciones, con más datos, más agilidad y más impacto para el cliente.

La integración de inteligencia artificial, conectividad avanzada y plataformas digitales en nuestro ecosistema nos permite anticiparnos al mercado y competir con solvencia en un entorno que cambia a gran velocidad.

Este informe refleja el nivel de exigencia y transparencia con el que Diggia Group entiende su responsabilidad ante quienes confían en nosotros.

En 2025, ese compromiso tiene más solidez que nunca, nuestros proyectos se convierten en activos reales que demuestran que el mundo puede y debe transformarse en un hogar mejor para todos de la mano del Digital Power Mobility.



José Manuel Zorrilla
Presidente, Diggia Group

01

Conoce Diggia

Propósito y valores ↘

Modelo estratégico de generación de valor ↘

Análisis de doble materialidad ↘

Exposición a riesgos y oportunidades ↘

Presencia y áreas de actividad ↘

Excelencia ↘

Diggia en cifras ↘

Sostenibilidad y compromiso ESG ↘

ODS y agenda 2030 ↘

Adhesión al pacto Mundial ONU ↘



1. Conoce Diggia: Beyond Zero

1.1. Propósito y valores

Ayudamos a personas y empresas a materializar la ambición #BeyondZero a través de la Innovación Sostenible. No como una declaración de intenciones, sino como una práctica diaria: soluciones concretas, útiles y escalables que transforman la forma en que vivimos, nos movemos y consumimos energía.

Durante 24 años hemos construido las capacidades para hacer exactamente eso. Hoy, Diggia Group entrega soluciones de Digital Power Mobility a clientes con uso intensivo de energía — empresas, instituciones y ciudadanos que necesitan infraestructuras más inteligentes, movilidad más limpia y energía más eficiente para seguir siendo competitivos en un mundo que cambia a gran velocidad.

Nuestro propósito es ser una plataforma para la sostenibilidad del ecosistema Digital Power Mobility: una organización que coordina talento multidisciplinar — técnico, financiero y organizativo — con un objetivo compartido. Hablamos de clientes, pensamos en clientes, somos un Grupo orientado al cliente. Porque el impacto real solo ocurre cuando las soluciones que desarrollamos llegan a quienes más las necesitan.

Por eso invertimos recursos humanos y económicos en construir un futuro más justo, limpio y sostenible. El compromiso es con el planeta — y el momento es ahora.

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

Los valores que nos guían

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

Always Innovation

La innovación es nuestro eje. Innovar no es solo explorar el futuro — es construirlo, validarlo y hacerlo accesible hoy. Nuestra misión: generar valor real para ciudadanos, empresas e instituciones a través de soluciones que transformen la forma en que vivimos, producimos y nos movemos.

Always Inspiring

Creemos en el aprendizaje constante y en el poder de compartir lo que sabemos. Crecemos con nuestros clientes, nos anticipamos a lo que la sociedad y el planeta necesitan, y nos implicamos activamente para convertirlo en realidad. Inspirar es, también, una forma de liderar.

Always Global Impact

Nuestra ambición es global: combinamos talento, tecnología y valores para generar un impacto real, práctico y escalable en el ecosistema Digital Power Mobility. Un objetivo guía cada acción: reducir las emisiones de CO₂ en todo lo que emprendemos.

Always Focus on you

Trabajamos para las personas y el planeta. Una misma persona puede ser inversora, proveedora, cliente o compañera de equipo — y en todos los casos, el foco eres tú. Queremos cuidar tu inversión, integrarte en nuestra cadena de valor y ofrecerte soluciones sostenibles. Porque sin ti, no hay transformación posible.

Always On

Estamos siempre activos, siempre conectados, con la mirada puesta en cómo mejorar. Construir un planeta más sostenible empieza por construir una empresa mejor. Por eso buscamos personas comprometidas que quieran formar parte de un equipo de excelencia. Cada persona, en su rol, es determinante.

1.2. Modelo estratégico de generación de valor

Diggia Group opera como una plataforma integrada de Digital Power Mobility articulada en torno a tres plataformas complementarias que trabajan de forma coordinada para entregar soluciones a clientes con uso intensivo de energía. Un modelo construido a lo largo de 24 años que combina desarrollo de proyectos, operación de infraestructuras y servicios digitales bajo una misma visión: ayudar a personas y empresas a materializar la ambición #BeyondZero a través de la Innovación Sostenible.

Customer platform

El punto de contacto directo con el cliente. Ofrece servicios digitales de energía y movilidad de forma recurrente, con foco en la experiencia de usuario y en la construcción de relaciones a largo plazo. Invierte en desarrollo comercial, marca y desarrollo de producto.



Development Project Platform

Diseña, construye y pone en marcha infraestructuras energéticas de gran escala para clientes institucionales y privados bajo modelos llave en mano (EPC). Cubre todo el ciclo del proyecto: ingeniería, legalización, construcción y puesta en marcha.



Technology & Infrastructure Platform

Desarrolla y opera la infraestructura tecnológica que sostiene el ecosistema Digital Power Mobility: activos de energía inteligente, redes de carga, centros de datos, campus energéticos y plataformas de inteligencia artificial.



Plataformas de inteligencia artificial aplicadas a la gestión energética y la movilidad

I+D e innovación liderada desde Gamma Solutions, con +20 profesionales y +20M€ de inversión 2026–2030

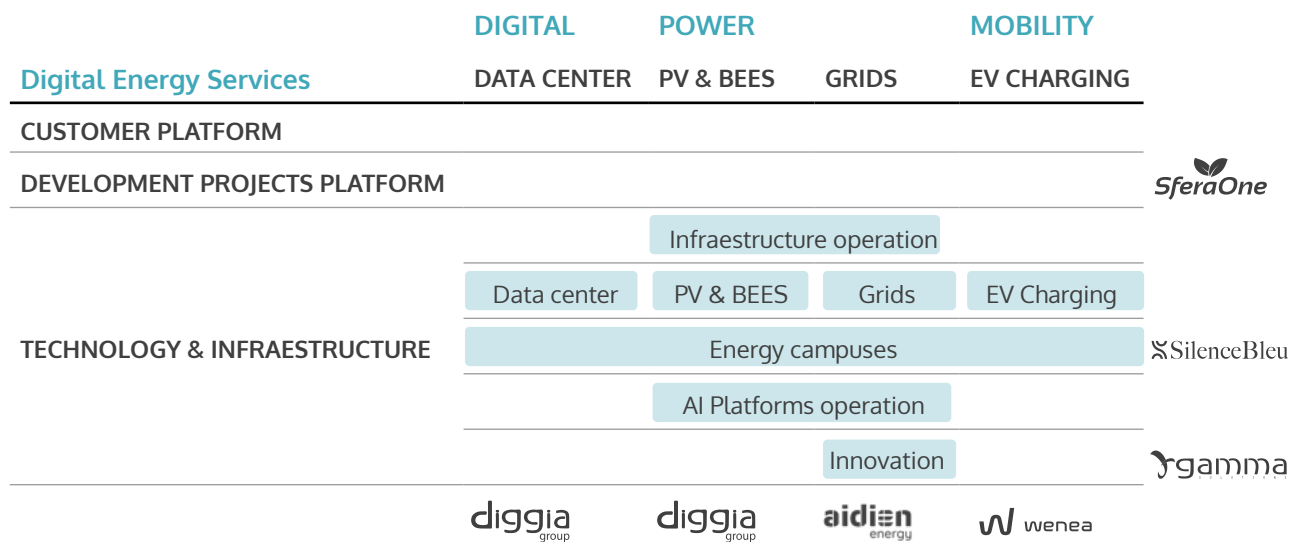
Ecosistema de partners y proveedores estratégicos que amplían la capacidad de ejecución global del Grupo

Tres fuentes de generación de valor

- **Clientes de servicios digitales de energía.** Particulares, empresas e instituciones que utilizan los servicios del Grupo de forma recurrente — recarga eléctrica, eficiencia energética, digitalización — a través de la Customer Platform.
- **Clientes de proyectos EPC.** Organizaciones que contratan el diseño, construcción y puesta en marcha de infraestructuras energéticas a medida, con modelos llave en mano gestionados desde la Development Projects Platform.

- **Clientes de infraestructura como servicio (IaaS).** Operadores y empresas que acceden a la infraestructura tecnológica del Grupo — redes, plataformas, centros de datos — bajo modelos de servicio gestionado, desde la Technology & Infrastructure Platform.

1.2.1. Nuestras marcas



1.2.2. Diggia Group: 24 años en Digital Power Mobility

	DIGITAL	POWER		MOBILITY
Digital Energy Services	DATA CENTER	PV & BEES	GRIDS	EV CHARGING
CUSTOMER PLATFORM	2026	2020	2026	2020
DEVELOPMENT PROJECTS PLATFORM	2002	2006	2023	2018
TECHNOLOGY & INFRASTRUCTURE	2026	2012	2026	2019

1.3. Análisis de doble materialidad

En cumplimiento de la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD) y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), Diggia Group ha llevado a cabo un análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar los asuntos de sostenibilidad más relevantes para el Grupo, evaluados desde dos perspectivas complementarias.

Materialidad de impacto

Evalúa cómo la actividad del Grupo impacta en las personas, la sociedad y el medio ambiente — tanto impactos positivos como negativos, reales o potenciales, directos o a través de la cadena de valor.

Materialidad financiera

Evalúa cómo los factores de sostenibilidad externos —cambio climático, regulación, escasez de recursos, expectativas sociales— pueden afectar a la situación financiera, los resultados y las perspectivas del Grupo.

La identificación de los asuntos materiales se ha realizado considerando el contexto sectorial del ecosistema Digital Power Mobility, las expectativas de los grupos de interés identificados en el apartado 3.2 de este informe, y los riesgos y oportunidades más relevantes para la actividad del Grupo en los horizontes temporal corto, medio y largo plazo.

Asuntos materiales identificados

ASUNTO MATERIAL	IMPACTO HACIA AFUERA (MATERIALIDAD DE IMPACTO)	IMPACTO HACIA DENTRO (MATERIALIDAD FINANCIERA)	APARTADO
Cambio climático y reducción de emisiones	La actividad del Grupo contribuye activamente a la descarbonización del transporte y la energía. Las emisiones propias (865 tCO₂e en 2025) se gestionan con plan de reducción 2025–2029.	El endurecimiento regulatorio en materia de emisiones puede afectar a los costes operativos y condicionar el acceso a financiación. También representa una oportunidad de crecimiento en mercados con altos objetivos de descarbonización.	2.3
Eficiencia energética y uso de recursos	Las soluciones del Grupo permiten a clientes industriales y hoteleros reducir su consumo energético entre un 30–40% . El Grupo gestiona también su propio consumo con indicadores ISO 50001 .	El incremento de los costes energéticos afecta directamente a la operación de la infraestructura de recarga y las instalaciones propias. La eficiencia energética es a la vez palanca de ahorro y argumento comercial.	2.2
Movilidad sostenible e infraestructura de carga	El despliegue de +1.600 puntos de carga propios y acceso a +400.000 interoperados en Europa facilita la adopción del vehículo eléctrico, reduciendo emisiones del sector transporte.	La evolución de la demanda de vehículo eléctrico, los cambios regulatorios europeos y la competencia en el sector CPO son factores que condicionan directamente los ingresos recurrentes de Wenea.	1.7
Biodiversidad y protección del entorno	El despliegue de infraestructura energética puede generar impactos sobre el suelo y los ecosistemas. El Grupo prioriza entornos previamente transformados y ha plantado más de 2.300 árboles autóctonos .	Los requisitos regulatorios de evaluación de impacto ambiental pueden condicionar los plazos y costes de nuevos proyectos de generación renovable e infraestructura de recarga.	2.4

ASUNTO MATERIAL	IMPACTO HACIA AFUERA (MATERIALIDAD DE IMPACTO)	IMPACTO HACIA DENTRO (MATERIALIDAD FINANCIERA)	APARTADO
Condiciones laborales y bienestar del equipo	El Grupo emplea a 279 personas con contratos 100% indefinidos , políticas de conciliación, teletrabajo y un índice de absentismo 4 veces mejor que la media sectorial.	La escasez de talento técnico especializado en el sector de la ingeniería energética puede afectar a la capacidad de crecimiento y ejecución del Grupo. La retención es un factor estratégico.	4.1 - 4.8
Igualdad, diversidad e inclusión	El Grupo promueve la igualdad de oportunidades con un 32% de representación femenina , por encima de la media del sector. Dispone de Plan de Igualdad y protocolos contra el acoso.	Las obligaciones legales en materia de igualdad retributiva y los requisitos de reporte (Ley 11/2018, CSRD) implican un esfuerzo creciente de medición y transparencia.	4.3 4.5
Acceso a energía limpia en comunidades vulnerables	A través de proyectos de Mini Grids en África, Oceanía y Asia Central, el Grupo lleva electricidad limpia a comunidades remotas sin acceso a la red convencional, contribuyendo al ODS 7 .	La dependencia de financiación multilateral para estos proyectos introduce riesgo de continuidad. A la vez, posiciona al Grupo como socio estratégico de organismos internacionales.	1.3 3.3
Ética, anticorrupción y gobernanza	El Grupo opera en más de 20 países con marcos regulatorios diversos. El cumplimiento del Código Ético y la disponibilidad del Canal Interno de Información garantizan una conducta íntegra en todos los territorios.	Los incumplimientos normativos o de gobernanza en cualquiera de los mercados donde opera el Grupo podrían generar sanciones, pérdida de contratos públicos y daño reputacional.	5.1 - 5.5
Seguridad de la información y ciberseguridad	El Grupo gestiona datos de usuarios de la app Wenea (+200.000 descargas) e infraestructura crítica de energía. La certificación ISO 27001 garantiza la protección de la información.	Un incidente de ciberseguridad en la plataforma de recarga o en los sistemas de gestión energética podría generar pérdidas operativas, sanciones regulatorias y pérdida de confianza de clientes.	5.7

Los asuntos identificados como materiales son el eje sobre el que se estructura este Informe de Sostenibilidad. Cada uno de ellos cuenta con políticas, indicadores y objetivos de seguimiento que se detallan en los apartados correspondientes del informe, en línea con los requisitos de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) y los Estándares GRI utilizados como marco complementario.

1.4. Exposición a riesgos y oportunidades

En el marco del análisis de doble materialidad y en cumplimiento de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), Diggia Group identifica y evalúa de forma proactiva los riesgos y oportunidades de sostenibilidad que pueden afectar a su actividad, diferenciando tres horizontes temporales: corto plazo (hasta 1 año), medio plazo (1 a 5 años) y largo plazo (más de 5 años).

Esta evaluación se integra en el sistema de gestión de riesgos del Grupo (apartado 5.5) y sirve de base para la definición de los planes corporativos de objetivos e indicadores (apartado 5.6).

Corto plazo - hasta 1 año

RIESGO / OPORTUNIDAD	DESCRIPCIÓN E IMPACTO POTENCIAL	TIPO
Incremento de costes energéticos. Volatilidad del precio de la electricidad en España y UK.	Afecta directamente a los costes operativos de la red de carga Wenea y de las instalaciones propias. El Grupo mitiga este riesgo mediante contratos de suministro con garantía de origen renovable y optimización continua del consumo (ISO 50001).	Riesgo
Cambios regulatorios en movilidad eléctrica. Modificaciones en ayudas públicas (MOVES III, NextGenerationEU).	La reducción o eliminación de incentivos a la compra de vehículos eléctricos podría ralentizar la adopción y reducir el volumen de cargas en la red Wenea. El Grupo diversifica su modelo con ingresos B2B y acuerdos institucionales.	Riesgo
Aceleración de la demanda de carga ultrarrápida Crecimiento del parque de vehículos eléctricos en España y UK.	El aumento sostenido de matriculaciones de vehículos eléctricos incrementa directamente la utilización de la red Wenea y refuerza el posicionamiento del Grupo como operador de referencia en el segmento ultrarrápido.	Oportunidad
Escasez de talento técnico especializado Alta demanda de ingenieros en energía y telecomunicaciones.	La dificultad para atraer y retener perfiles técnicos puede limitar la capacidad de ejecución del Grupo. Se mitiga con la apuesta por talento joven (49,5% menores de 35 años), la Cátedra I2T con la UEX y la política de contratos 100% indefinidos.	Riesgo

Medio plazo - de 1 a 5 años

RIESGO / OPORTUNIDAD	DESCRIPCIÓN E IMPACTO POTENCIAL	TIPO
Intensificación de la competencia en el mercado CPO Entrada de grandes operadores energéticos en el sector de recarga.	La consolidación del mercado de recarga puede presionar los márgenes y la cuota de mercado de Wenea. El Grupo afronta este riesgo desde una posición diferencial: red propia madura, acuerdos exclusivos con Councils en UK y liderazgo en ultrarrápida en España.	Riesgo
Transición energética industrial como oportunidad de mercado Objetivos de descarbonización de empresas e instituciones.	La creciente demanda de soluciones de eficiencia energética, generación renovable y gestión inteligente de la energía por parte de grandes clientes industriales e institucionales amplía el mercado addressable del Grupo de forma significativa.	Oportunidad
Exigencias crecientes de reporte de sostenibilidad (CSRD) Ampliación progresiva del ámbito de aplicación de la CSRD.	La extensión de las obligaciones de reporte a empresas de menor tamaño puede afectar a proveedores y clientes del Grupo, generando tanto riesgo (mayor carga regulatoria en la cadena de valor) como oportunidad (posicionamiento como referente en sostenibilidad del ecosistema DPM).	Oportunidad
Expansión en nuevos mercados europeos Crecimiento de la red Wenea en Portugal y otros países de la UE.	La entrada en Portugal como primer operador independiente español y la cobertura de +400.000 puntos interoperados en Europa abren la puerta a una expansión geográfica acelerada, aprovechando el marco regulatorio europeo de interoperabilidad.	Oportunidad

Largo plazo - Más de 5 años

RIESGO / OPORTUNIDAD	DESCRIPCIÓN E IMPACTO POTENCIAL	TIPO
Impacto físico del cambio climático Fenómenos meteorológicos extremos sobre la infraestructura desplegada.	El incremento de eventos climáticos extremos puede afectar a la disponibilidad y vida útil de la infraestructura energética del Grupo en distintos territorios. El diseño robusto de las instalaciones y los protocolos de O&M mitigan parcialmente este riesgo.	Riesgo

RIESGO / OPORTUNIDAD	DESCRIPCIÓN E IMPACTO POTENCIAL	TIPO
Liderazgo en el ecosistema Digital Power Mobility Convergencia de digitalización, energía y movilidad como megatendencia.	La integración de las tres plataformas del Grupo (Customer, Development Projects, Technology & Infrastructure) en torno al ecosistema Digital Power Mobility posiciona a Diggia para capturar una cuota significativa de un mercado en transformación estructural durante las próximas décadas.	Oportunidad
Evolución tecnológica disruptiva Nuevas tecnologías de almacenamiento, IA y generación distribuida.	La aparición de tecnologías disruptivas puede hacer obsoletas algunas soluciones actuales del Grupo. La inversión en I+D de +20M€ prevista para 2026–2030 desde Gamma Solutions, y la certificación ISO 56001 de Gestión de la Innovación, son la respuesta estratégica del Grupo a este riesgo.	Riesgo
Acceso a financiación sostenible Crecimiento de los mercados de deuda verde y fondos ESG.	La consolidación del perfil de sostenibilidad del Grupo —certificaciones, huella de carbono verificada, reporte CSRD— abre el acceso a instrumentos de financiación verde con condiciones más favorables, reforzando la capacidad inversora a largo plazo.	Oportunidad

El Grupo realiza un seguimiento periódico de estos riesgos y oportunidades a través de su sistema de gestión corporativa, actualizando su evaluación en función de la evolución del entorno regulatorio, tecnológico y de mercado. Los resultados de este seguimiento se incorporan a los planes corporativos de objetivos e indicadores definidos anualmente (apartado 5.6).

1.5. Presencia y áreas de actividad

Desde nuestros orígenes, hace 24 años, hemos desplegado nuestra actividad en los cinco continentes con un doble compromiso: contribuir al desarrollo social y económico de cada territorio en el que operamos, y dejar una huella positiva y duradera.

- **Europa:** Nuestra actividad comenzó en España en 2002 y no ha dejado de crecer. Hoy operamos en España, Reino Unido y Portugal, con equipos locales que dan soporte a toda la región y soluciones adaptadas a grandes empresas, organismos públicos y ciudadanos.
- **Latinoamérica:** Trabajamos con un propósito claro: mejorar la eficiencia energética industrial. Hemos desarrollado proyectos de alto impacto en México, República Dominicana, Argentina y Colombia. Por ejemplo, para el sector hotelero, gestionamos infraestructuras energéticas completas —energía térmica, generación eléctrica y control inteligente— en grandes resorts del Caribe, con ahorros medios del 30–40% frente a sistemas convencionales y sin necesidad de inversión inicial por parte del cliente.
- **Asia:** Llevamos nuestras soluciones a territorios estratégicos como Azerbaiyán y Kirguistán, donde hemos desplegado plantas fotovoltaicas flotantes de última generación, demostrando que tecnología y sostenibilidad pueden avanzar juntas incluso en entornos complejos.

- **Oceanía:** Operamos en el Pacífico con proyectos de energía limpia en Tonga y las Islas Salomón, llevando soluciones sostenibles a comunidades insulares con acceso limitado a la red convencional.
- **Africa:** Nuestra presencia en el continente africano comenzó en 2017 en Guinea Bissau y se amplió en 2019 con proyectos de eficiencia energética en Cabo Verde, contribuyendo al desarrollo energético sostenible de comunidades con necesidades críticas de acceso a energía limpia.



1.6. Excelencia

En un entorno altamente competitivo, la excelencia no se declara: se demuestra. Diggia Group ha consolidado un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que establece las políticas corporativas y el marco de referencia para garantizar estándares internacionales en todos sus proyectos y servicios, impulsando la mejora continua y refrendando nuestro compromiso con la sostenibilidad.

- **ISO 9.001 Sistema de Gestión de la Calidad:** garantiza la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa y la mejora continua en todos los procesos de la organización.
- **ISO 14.001 Gestión Ambiental,** establece el control y la reducción de impactos ambientales y de la huella de carbono, promoviendo el uso responsable de los recursos.
- **ISO 45.001 Seguridad y Salud en el Trabajo:** garantiza entornos laborales seguros mediante la identificación, evaluación y control de riesgos en todos los niveles de la organización.
- **ISO 50.001 Gestión de la Energía:** optimiza la eficiencia energética a través del seguimiento de indicadores de desempeño y líneas base, contribuyendo también a la reducción de la huella de carbono.
- **ISO 27.001 Seguridad de la Información:** garantiza la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, protegiendo los datos de la organización y sus partes interesadas.
- **ISO 56.001 Gestión de la Innovación:** fomenta una cultura innovadora que maximiza el valor de los especial foco en grandes cadenas hoteleras del Caribe y en generación fotovoltaica.

1.7. Diggia en cifras

Detrás de cada número hay personas, proyectos y compromisos. Este es el Grupo Diggia en 2025: una plataforma de Digital Power Mobility con presencia global, impacto real y 24 años de trayectoria construyendo soluciones que acercan a personas y empresas a la ambición #BeyondZero.

250

personas en todo el mundo

+ 1.200

puntos de carga propios
en España

+ 450

puntos de carga propios
en Reino Unido

+400.000

puntos de carga interoperados*
en Europa

99,75 %

de tasa de éxito de carga Wenea

+200 MW

de energía renovable desplegada

+ 20

países con proyectos ejecutados

5

continentes con presencia activa

+200.000

descargas de la app Wenea

Ingresos de explotación

Los ingresos de explotación del Grupo consolidaron y aceleraron la trayectoria de crecimiento de los últimos ejercicios, alcanzando 119,2 millones de euros en 2025 — un crecimiento del 71% respecto al ejercicio anterior. Este resultado refleja la madurez del modelo de negocio del Grupo y la capacidad de sus tres plataformas para generar valor de forma simultánea: mayor actividad en proyectos EPC, crecimiento de los ingresos recurrentes de la Customer Platform y consolidación de la infraestructura tecnológica. Un año de aceleración real que refuerza la solidez del ecosistema Digital Power Mobility que Diggia Group está construyendo.

MI (miles de €)	2024	2025
Total ingresos de Explotación	69.795	119.181

* La interoperabilidad en movilidad eléctrica es la capacidad de un conductor de usar cualquier punto de carga de la red europea con una sola app, cuenta o tarjeta, independientemente de quién opere ese cargador.

Beneficios e impuestos

Los resultados del Grupo en 2025 reflejan una evolución muy positiva: el beneficio neto del ejercicio ascendió a 3,84 millones de euros, lo que supone más del doble del resultado obtenido en 2024. Este crecimiento es coherente con la estrategia de expansión del Grupo y con la consolidación de sus tres plataformas de generación de valor en el ecosistema Digital Power Mobility.

MI (miles de €)	2025	2024
Total Impuesto sobre Beneficios	-876	217
Resultado del ejercicio procedente de operaciones continuadas (A.3+17)	3.843	1.644

Las marcas del grupo

Estos resultados son el reflejo del trabajo conjunto de todas las empresas que forman el ecosistema Diggia, organizadas en torno a las tres plataformas del Grupo:



Juntas, estas marcas conforman una propuesta única en el mercado: la capacidad de acompañar a cualquier cliente — desde un particular que carga su vehículo eléctrico hasta una institución que despliega infraestructura renovable en tres continentes — a lo largo de todo su camino hacia la sostenibilidad.

1.8. Sostenibilidad y compromiso ESG

Diggia Group asume un compromiso firme con los principios ESG (Medioambiental, Social y de Gobernanza), contribuyendo a la mitigación del cambio climático, al desarrollo de las comunidades en las que opera y al buen gobierno corporativo en todas sus actividades. Para ello, la organización cuenta con un equipo multidisciplinar que diseña y ejecuta las iniciativas alineadas con estos criterios, promoviendo un modelo de negocio sostenible en las tres dimensiones:

Social

Promoviendo un entorno de trabajo socialmente responsable mediante:

- Igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.
- Compromiso con el desarrollo de economías emergentes y comunidades locales.
- Entornos de trabajo seguros y saludables.
- Respeto y promoción de los derechos humanos en toda la cadena de valor.
- Innovación con impacto social positivo y accesible.

Medioambiente

Maximizando el impacto positivo a través de:

- Gestión eficiente de los recursos naturales y de la energía.
- Gestión y segregación adecuada de residuos.
- Estrategia orientada a la reducción de emisiones de CO₂ y la lucha contra el cambio climático.
- Participación en proyectos de reforestación.
- Economía circular como principio operativo.
- Promoción de prácticas sostenibles en todas nuestras actividades.

Gobernanza

Garantizando la ética y las responsabilidades corporativas mediante:

- Confianza y diálogo con los grupos de interés.
- Gestión responsable de riesgos y oportunidades.
- Cumplimiento normativo, transparencia e integridad.
- Seguridad de la información y ciberseguridad.
- Ética en la toma de decisiones a todos los niveles de la organización.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1.9. ODS y agenda 2030

En 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, articulada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que definen las prioridades globales en materia de erradicación de la pobreza, protección del planeta y promoción de la paz y la prosperidad.

Diggia Group está alineado con la Agenda 2030 e integra los ODS como parte de su estrategia de negocio y sus valores corporativos, reforzando su posición como organización responsable y comprometida con la creación de valor sostenible.

Participamos de forma directa/indirecta con los siguientes ODS:

1 FIN DE LA POBREZA 	• Proyectos en países emergentes	3 SALUD Y BIENESTAR 	• 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
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	• Impulso de la I+D+i en materia de energía limpia y sostenible • Innovación con nuevos productos y servicios que impulsan el uso de estas energías ISO 56001	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	• Plan de igualdad • Protocolo acoso sexual o por razón de sexo
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	• Impulso de la I+D+i en materia de energía limpia y sostenible • Inversión en I+D+i • Innovación con nuevos productos y servicios que impulsan el uso de estas energías ISO 56001	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	• Programa talento joven • Cátedra UNEX • Ética, responsabilidad e inclusión
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	• Programa talento joven • Cátedra UNEX • Ética, responsabilidad e inclusión	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	• Impulso de la I+D+i en materia de energía limpia y sostenible • Inversión en I+D+i • Innovación con nuevos productos y servicios que impulsan el uso de estas energías ISO 56001
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	• Impulso de la I+D+i en materia de energía limpia y sostenible • Inversión en I+D+i • Innovación con nuevos productos y servicios que impulsan el uso de estas energías ISO 56001	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	• Cátedra UNEX • Ética, responsabilidad e inclusión

1.10. Adhesión al pacto Mundial ONU

En 2024, Diggia Group se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una de las principales iniciativas globales de sostenibilidad empresarial, que invita a las organizaciones a alinear sus operaciones con principios universalmente aceptados en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

El Grupo apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los diez principios del Pacto Mundial, incorporándolos a sus prácticas cotidianas y a la cultura organizativa, en alineación con los desafíos globales del presente.

02

Nos importa el planeta

Gestión ambiental y energética ↘

Uso eficiente de los recursos ↘

Huella de carbono y reducción de emisiones ↘

Protección del entorno y biodiversidad ↘

Economía circular. Gestión de residuos y finde vida útil ↘



2. Nos importa el planeta

2.1. Gestión Ambiental y energética

La conservación del planeta y la lucha contra el cambio climático son, para Diggia Group, objetivos que no admiten medias tintas. El Grupo tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente y Energía que vertebra todas sus operaciones, actividades y centros de trabajo. Más que un requisito normativo, este sistema es el instrumento con el que el Grupo articula su compromiso con la reducción de emisiones de CO₂ y lo convierte en acción medible y verificable.

Los principios que guían este sistema son:

- **Liderazgo y compromiso de la dirección**, como condición necesaria para que el compromiso ambiental se traduzca en decisiones reales y recursos asignados.
- **Comunicación transparente y continua con las partes interesadas**, como fundamento del modelo de sostenibilidad del Grupo.
- **Cumplimiento de toda la normativa ambiental aplicable**, con el compromiso de ir más allá del mínimo legal exigido en coherencia con los valores éticos de la compañía.
- **Mejora continua del sistema de gestión**, incorporando sugerencias, nuevos desafíos y las expectativas de los grupos de interés.
- **Cultura de eficiencia energética** promovida en todos los niveles y funciones de la organización.
- **Marco de objetivos e indicadores de desempeño energético** que permite medir avances, detectar desviaciones y actuar con datos.

- **Criterios de eficiencia y sostenibilidad en la adquisición de productos, servicios y diseño de procesos**, extendiendo el compromiso más allá de las propias instalaciones.
- **Identificación y control preventivo de aspectos ambientales y energéticos**, anticipándose a los impactos antes de que se produzcan.
- **Estudio y reducción sistemática de las emisiones de CO₂** a través de la optimización de consumos y recursos en todas las actividades del Grupo. .

2.2. Uso eficiente de los recursos

Gestión energética basada en ISO 50001

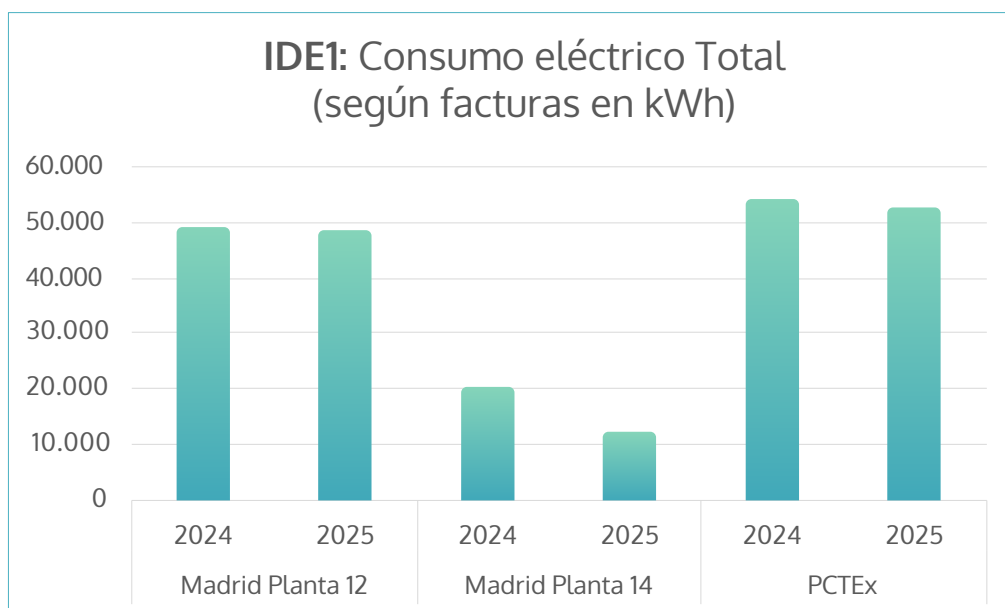
Diggia Group gestiona el consumo energético de sus oficinas corporativas conforme a la norma ISO 50001, a través de un sistema que combina tres herramientas fundamentales: revisión energética periódica (identificación de fuentes de consumo y evaluación de su evolución pasada, presente y previsible), líneas base e indicadores de desempeño energético (IDEn) para medir avances y verificar la eficacia de los ahorros, y auditoría energética continua para analizar desviaciones y desarrollar mejoras sede a sede.

Resultados 2025: cuatro indicadores, una tendencia de mejora

Los datos del ejercicio 2025 confirman una tendencia positiva en la eficiencia energética observable a través de los cuatro IDEn monitorizados, a través de los datos recogidos por la plataforma Sennet. El resultado global es de mejora, con matices relevantes según el indicador y la localización.

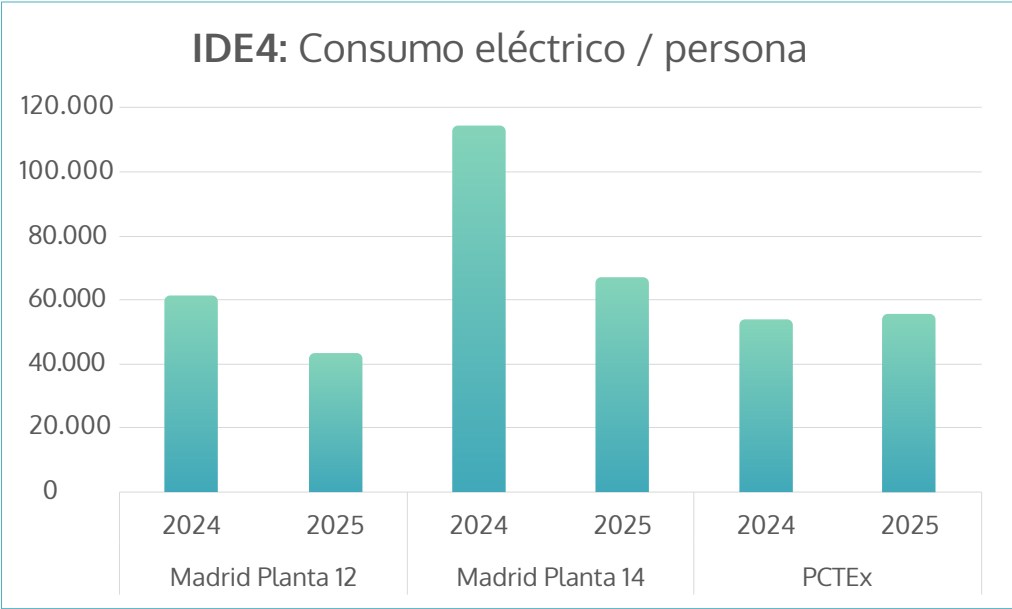
IDE1 — Consumo eléctrico total:

La reducción más significativa corresponde a Madrid (Planta 14), que pasó de 18.929 kWh en 2024 a 10.926 kWh en 2025 (–42%). Madrid (Planta 12) y Cáceres (PCTEx) presentan reducciones moderadas del –1% y –3% respectivamente.



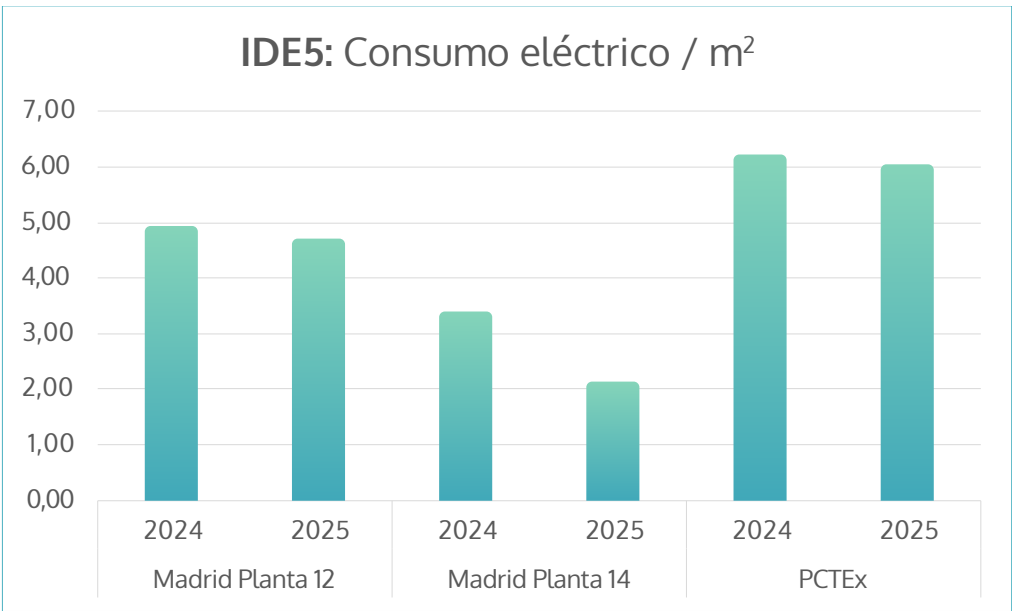
IDE4 — Consumo por empleado:

Madrid (Planta 14) mejoró de 112,37 a 65,03 kWh/empleado (–42%) y Madrid (Planta 12) de 59,39 a 41,33 kWh/empleado (–30%). Cáceres (PCTEx) registra una ligera variación al alza del +3%, pasando de 51,55 a 52,94 kWh/empleado, dentro de márgenes reducidos y sobre una base de consumo ya eficiente.



IDE5 — Consumo por metro cuadrado:

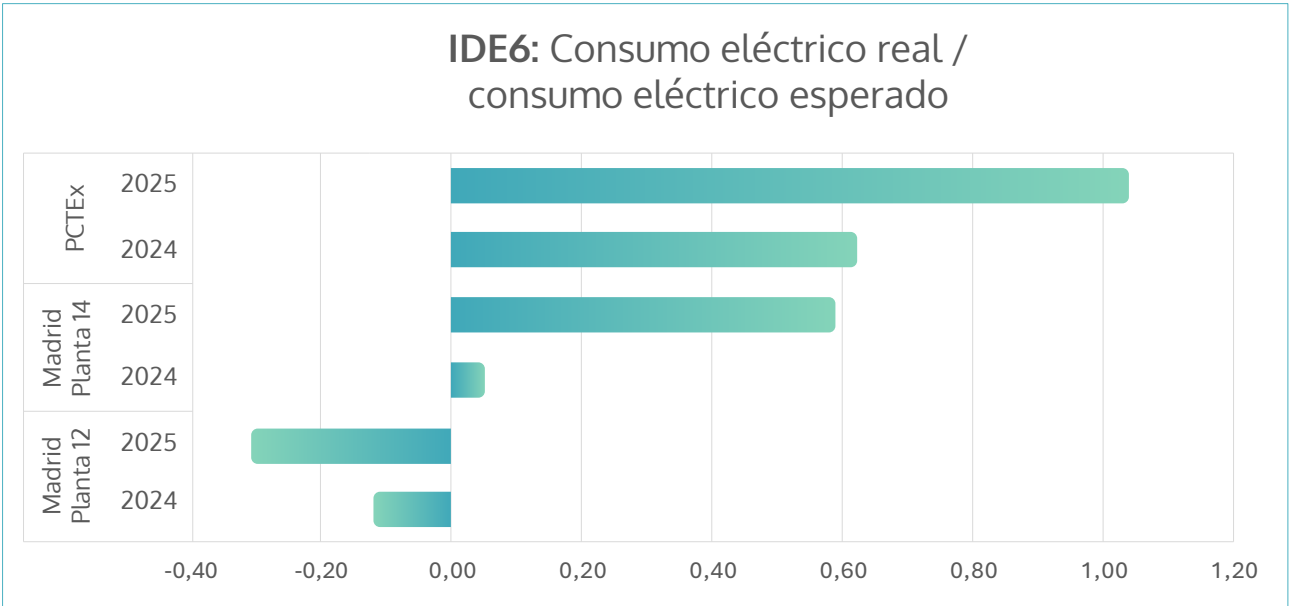
La mejora es generalizada. Madrid (Planta 14) registra la reducción más significativa: de 3,27 a 2,00 kWh/m² (–39%). Madrid (Planta 12) y Cáceres (PCTEx) presentan mejoras del –5% y –3% respectivamente.



IDE6 — Consumo real frente al esperado:

Este indicador evalúa en qué medida el consumo real se ajusta al consumo teórico esperado para cada instalación y es donde se concentran los datos más relevantes para la gestión futura:

- **Cáceres (PCTEx):** pasó de 0,61 a 1,03 (+69%). La instalación ha alcanzado plena alineación con su desempeño teórico óptimo.
- **Madrid — Planta 14:** de 0,04 a 0,58 (+1.350%). Avance notable desde una base muy baja, aunque con margen de optimización respecto al valor esperado.
- **Madrid — Planta 12:** de -0,11 a -0,30. El consumo real supera al esperado y la brecha se ha ampliado. Constituye el principal foco de atención del plan de mejora 2026.



Las medidas de eficiencia eléctrica derivadas del análisis de estos indicadores se detallan conjuntamente con las de reducción de emisiones en el apartado 2.3 de este informe.

Consumo de agua

El Grupo opera en edificios compartidos con otras empresas, lo que limita la medición directa del consumo de agua. Se aplica un consumo estimado de referencia de 20 litros por trabajador y día, y se promueve activamente el uso responsable del agua en todas las instalaciones.

Gestión de residuos — Comparativa 2024/2025

La gestión responsable de residuos avanza en todos los centros de trabajo, fomentando la segregación correcta como primer paso hacia la economía circular:

Residuo	Total 2024 (kg)	Total 2025 (kg)	Variación
Envases	743,115	610,807	-17,8%
Papel y cartón	461,5	317,13	-31,3%
Vidrio	15,35	5,95	-61,1%
Pilas y RAAEs	78,0	115	+47,4%
Tóner	11,5	8,5	-26,1%
Asimilable a RSU	1767,589	1536,79	-13,1%

Pequeñas acciones, grandes cambios

Diggia Group considera que los hábitos responsables del día a día son la base de una cultura ambiental sólida. Por ello, además de los sistemas de gestión formales, el Grupo impulsa iniciativas concretas en sus oficinas:

- **Kit de bienvenida sostenible:** entrega de taza y botella reutilizables en cada nueva incorporación, para reducir el consumo de plásticos de un solo uso desde el primer día.
- **Puntos limpios en todos los centros de trabajo,** facilitando la separación correcta de residuos como hábito cotidiano.
- **Compromiso ambiental desde la incorporación:** la concienciación sobre el uso responsable de recursos forma parte del proceso de onboarding.
- **Digitalización de procesos:** plataformas digitales que reducen el consumo de papel y tóner en la operativa diaria.

2.3. Huella de carbono y reducción de emisiones

Primera certificación de huella de carbono bajo ISO 14064-1

En 2025, Diggia Group alcanzó un hito en su trayectoria de transparencia climática: la certificación de su huella de carbono conforme a la norma ISO 14064-1. Se trata de la primera certificación de este tipo obtenida por el Grupo, lo que refuerza el rigor y la credibilidad de sus compromisos en materia ambiental.

El inventario de emisiones se estructura en cuatro categorías:

- **Categoría 1 — Emisiones directas (Alcance 1):** fuentes bajo control directo del Grupo: consumo de gas natural, parque móvil (gasóleo B7 y gasolina E5), y lubricantes y aditivos.
- **Categoría 2 — Emisiones indirectas por energía importada (Alcance 2):** asociadas a la compra de electricidad para instalaciones y recarga de vehículos.
- **Categoría 3 — Emisiones indirectas por transporte (Alcance 3, parcial):** desplazamientos de empleados, pérdidas en transmisión y distribución, viajes de negocio y pernoctaciones, y transporte de productos aguas arriba y aguas abajo.

- **Categoría 4 — Emisiones indirectas por productos utilizados:** consumo de agua, ciclo de vida de combustibles y electricidad, y gestión de residuos generados (tóner, RAEE, residuos municipales, papel, pilas y plásticos).

Resultados del inventario 2025

Caegoría	tCO ₂ e
Categoría 1 — Emisiones directas (Alcance 1)	371,48
Categoría 2 — Energía importada (Alcance 2)	71,43
Categoría 3 — Transporte (Alcance 3, parcial)	348,66
Categoría 4 — Productos utilizados	73,59
HUELLA DE CARBONO TOTAL	865,16



Plan de reducción 2025–2029

La certificación de la huella es el punto de partida del plan de reducción del Grupo para el periodo 2025–2029, con acciones concretas organizadas por área de impacto: medidas generales (mantenimiento preventivo, buenas prácticas, suministro con garantía de origen 100% renovable, control del papel), iluminación (sensores de luz natural, sustitución de luminarias ineficientes), climatización (programación de termostatos, regulación de temperaturas), equipos (apagado sistemático, revisiones periódicas) y movilidad (fomento del transporte colectivo, videoconferencia en sustitución de desplazamientos, incorporación progresiva de vehículos eléctricos en el parque móvil).

Los objetivos de reducción anuales definidos son:

- Lubricantes y aditivos: –0,01 tCO₂e/año
- Consumo eléctrico: –3%/año
- Consumo de gas: –5%/año
- Combustible del parque móvil: –50%

El seguimiento se realiza a través de una plataforma de monitorización continua que permite verificar el cumplimiento de los objetivos en tiempo real.

2.3.1. Sellos MITECO

Desde 2020, Diggia Group cuenta con el reconocimiento del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). En 2023 el Grupo alcanzó las tres categorías máximas del sello —Calculo, Reduzco y Compenso— en Alcance 1 y Alcance 2, lo que refleja un progreso sostenido en la gestión activa de su huella de carbono.

2.3.2. Proyectos de compensación de emisiones de CO₂



De forma complementaria a la reducción de emisiones, el Grupo participa en proyectos de reforestación con especies autóctonas para compensar parte de su huella y contribuir a la recuperación de ecosistemas degradados:

- **2023 — Diggia&Wenea Forest (Santa Cruz de Mudela, Ciudad Real):** plantación de 1.100 árboles autóctonos (Pinus pinea y Ulmus minor) en un terreno baldío. Absorción estimada: 649.000 kg de CO₂ en 50 años.
- **2024 — Diggia Forest (Torrejón de Velasco, Madrid):** 700 árboles autóctonos (olmos, álamo negro, almez y fresno). Absorción estimada: 881 Tm de CO₂ en 30 años, compensando el 100% de las emisiones de Alcance 1 y 2 del ejercicio 2022.
- **2024 — Bosque Beyond Zero by Diggia Group:** en la actividad navideña anual, 180 personas de la compañía plantamos más de 500 árboles de tres especies autóctonas (Pinus pinea, Quercus suber y Quercus ilex). Absorción estimada: 112 Tm de



CO₂ en 50 años. La actividad también supuso la recuperación de los terrenos de un antiguo vertedero municipal y la creación de un espacio natural de uso público para la localidad.

Estos proyectos contribuyen a los ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), 13 (Acción por el clima) y 15 (Vida de ecosistemas terrestres), y generan beneficios adicionales: mejora de condiciones edáficas, aumento de recursos tróficos para fauna silvestre, protección frente a erosión y desertización, y fomento de la dispersión natural de especies autóctonas.

2.4. Protección del entorno y biodiversidad

El compromiso de Diggia Group con la protección del entorno va más allá de la gestión del impacto de sus propias operaciones. Se extiende al diseño mismo de las soluciones que desarrolla y a la planificación del despliegue de su infraestructura. La minimización del impacto ambiental es un criterio de diseño desde el origen, no una validación posterior. El Grupo también explora la instalación de cubiertas y pérgolas fotovoltaicas sobre edificios ya construidos, eliminando la necesidad de nueva obra civil.

Wenea Station

Diggia Group impulsa el despliegue de una red de 12 Wenea Stations, estaciones de recarga ultrarrápida diseñadas desde el origen con criterios de mínimo impacto ambiental. La primera entró en funcionamiento en 2025; el resto se desplegará progresivamente a lo largo de 2026.

Cada estación incorpora entre 20 y 32 puntos de carga con una potencia de hasta 360 kW por punto, e integra sistemas de generación de energía renovable in situ, reduciendo la dependencia de fuentes convencionales. El emplazamiento de cada instalación prioriza entornos previamente transformados, minimizando la ocupación de suelo virgen y evitando impactos sobre áreas de valor ecológico. La operación de las estaciones aplica criterios de eficiencia energética e integra energía de origen renovable siempre que es técnicamente viable.



Wow Iflex

WoW iFlex es una solución de recarga ultrarrápida móvil, comercializada bajo la marca SBOW, desarrollada para responder a la necesidad de desplegar capacidad de carga en ubicaciones sensibles o en fases iniciales de desarrollo, donde las infraestructuras convencionales generarían un impacto ambiental mayor.



A diferencia de las instalaciones fijas, WoW iFlex no requiere obra civil ni intervenciones permanentes sobre el terreno, reduciendo sustancialmente la alteración del suelo. Puede operar tanto conectada a la red como en modo autónomo mediante almacenamiento energético integrado, y su naturaleza móvil permite reubicar los equipos según la demanda, optimizando el uso de recursos y evitando sobredimensionamientos. WoW iFlex contribuye así a un modelo de despliegue más flexible, adaptable y alineado con los criterios de sostenibilidad y protección del entorno del Grupo.

UK Radical

En el ámbito de la generación renovable a gran escala, Diggia Group ha desarrollado el proyecto fotovoltaico UK Radical, con una potencia pico instalada de 14,55 MWp y una potencia nominal de 11,22 MWn. La instalación cuenta con 20.496 módulos fotovoltaicos y 34 inversores, junto con la infraestructura asociada de transformadores y subestación. Este proyecto contribuye al desarrollo de la generación renovable a escala y a la descarbonización del transporte.



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

La economía circular constituye el marco operativo con el que Diggia Group gestiona sus activos, instalaciones y residuos, en línea con los requisitos normativos europeos e internacionales vigentes. El objetivo es optimizar el uso de los recursos disponibles, prolongar la vida útil de los equipos y minimizar los impactos sobre el entorno a lo largo de todo el ciclo de vida.

Las medidas aplicadas incluyen:

- **Mantenimiento y reparación en remoto de activos**, con el objetivo de maximizar su vida útil y reducir la necesidad de sustitución.
- **Criterios de sostenibilidad en todas las compras**: los equipos se adquieren únicamente a fabricantes y proveedores que dispongan de certificaciones o políticas acreditadas de buenas prácticas ambientales.

- **Segregación de residuos en todas las operaciones**, garantizando una gestión correcta sin impacto sobre el entorno.

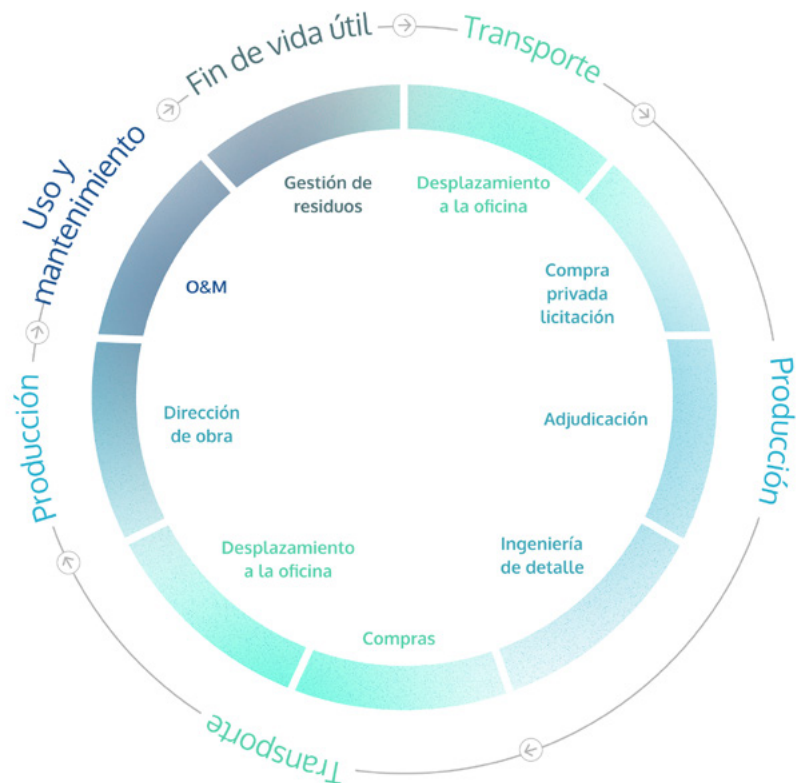
- **Aplicación de las 4R** (Reducción, Reutilización, Reciclaje y Recuperación), en ese orden de prioridad:

- **Reducción:** disminución del consumo y la generación de residuos en origen.

- **Reutilización:** los componentes en buen estado se emplean como recambios para otros equipos.

- **Reciclaje:** las partes no aprovechables son retiradas y tratadas por gestores autorizados.

- **Recuperación:** aprovechamiento energético de materiales que no pueden reciclarse ni reutilizarse.



Todos los residuos no peligrosos generados en las oficinas del Grupo son retirados por las empresas de limpieza de los edificios o por empresas especializadas contratadas para ello. El conjunto de residuos generados en la actividad del Grupo se gestiona de forma correcta y a través de gestores debidamente autorizados.

Sin incidencias ambientales en 2025

Durante el ejercicio 2025, Digdia Group no recibió ninguna multa ni sanción por parte de ningún organismo gubernamental en materia de medioambiente. No se produjo ningún suceso ambiental significativo que requiriese la activación del procedimiento de gestión de incidentes. No se registraron daños sobre el entorno, deterioro de masas de agua ni impactos sobre la biodiversidad.

03

Nos importa la sociedad

Derechos humanos ↘

Relación con los grupos de interés ↘

Bienestar de las comunidades ↘

Cadena de suministro ↘

Satisfacción del cliente ↘



3. Nos importa la sociedad

3.1. Derechos humanos

Para Diggia Group, el respeto a los derechos humanos no es una obligación legal que cumplir: es parte de lo que es como organización. Un grupo que aspira a contribuir a la sostenibilidad del planeta no puede hacerlo sin garantizar que cada persona —empleada, colaboradora o usuaria de sus servicios— sea tratada con dignidad y respeto en todo momento.

El Grupo desarrolla su actividad con absoluto respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los marcos internacionales que la complementan: el Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 10 Principios sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección del Medioambiente y Lucha contra la Corrupción, y el Convenio de la OCDE contra la Corrupción de 1997. Este compromiso es exigible en todos los niveles de la organización, tanto en las relaciones internas como en las mantenidas con terceros.

Dignidad y respeto

Diggia Group trata a todas las personas con dignidad y respeto, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características personales. Este principio rige tanto las relaciones internas del Grupo como las mantenidas con clientes, proveedores y cualquier tercero.

Igualdad de Oportunidades

El Grupo promueve un entorno laboral inclusivo donde las oportunidades se basan exclusivamente en las habilidades, méritos y desempeño de cada persona, sin excepciones.

No Discriminación

Diggia Group no tolera la discriminación en ninguna forma: ni en el acceso al empleo, ni en la promoción, ni en la asignación de tareas. Este principio se aplica a todos los ámbitos de la actividad del Grupo.

Trabajo Infantil y Trabajo Forzado

El Grupo no participa ni apoya el trabajo infantil ni el trabajo forzado en ninguna parte de sus operaciones ni en su cadena de suministro, con independencia del país en el que opere. Libertad de Asociación

Libertad de asociación

Diggia Group respeta el derecho de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, de acuerdo con la legislación aplicable en cada territorio donde el Grupo está presente.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, el Grupo mantiene activo el Sistema Interno de Información, a través del cual cualquier persona —empleada, colaboradora o tercera— puede comunicar conductas que atenten contra los derechos humanos o contra los valores de la organización. El canal garantiza confidencialidad y, cuando así se solicite, anonimato.



3.2. Relación con los grupos de interés

La construcción de un ecosistema Digital Power Mobility sostenible no depende solo de la tecnología que el Grupo desarrolla, sino de la calidad de las relaciones que mantiene con quienes le rodean. Por eso, Diggia Group integra las preocupaciones y expectativas de sus grupos de interés en su estrategia, sus operaciones y sus compromisos sociales.

Los grupos de interés del Grupo son aquellos que influyen en sus decisiones, que experimentan el impacto de su actividad o que contribuyen a definir su reputación como organización. Para cada grupo, el Grupo identifica los impactos económicos, ambientales y sociales más relevantes de su actividad en el ecosistema Digital Power Mobility. El diálogo con los grupos de interés es continuo y se materializa a través de múltiples canales: reuniones periódicas con clientes e inversores, encuestas de satisfacción, el Sistema Interno de Información y la participación activa en foros sectoriales.

GRUPOS DE INTERÉS	IMPACTO ECONÓMICOS	IMPACTOS AMBIENTALES	IMPACTO SOCIALES
Cientes y USuarios	Acceso a soluciones de carga, energía y digitalización con retorno económico medible y tarifas competitivas.	Reducción directa de emisiones de CO ₂ mediante el uso de vehículos eléctricos y energías renovables.	Contribución al desarrollo de una economía baja en carbono y sostenible.
Accionistas e inversores	Retorno financiero en un sector de alto crecimiento, con modelos de negocio alineados con la transición energética.	Contribución a la mitigación del cambio climático a través de la cartera de proyectos del Grupo.	Participación en la construcción de una economía baja en carbono con impacto real y verificable.
Empleados y empleadas	Empleo estable y de calidad en sectores estratégicos: movilidad eléctrica, energía renovable y telecomunicaciones.	Oportunidad de desarrollar una carrera profesional con propósito, contribuyendo activamente a la sostenibilidad.	Entorno de trabajo inclusivo, flexible y con oportunidades reales de desarrollo profesional y personal.
Proveedores	Oportunidades comerciales estables con un Grupo en crecimiento, en sectores de alta demanda global.	Incentivo a adoptar prácticas de producción más sostenibles dentro de la cadena de valor del Grupo.	Creación de empleo y desarrollo económico en las comunidades donde operan los proveedores.
Comunidad local	Dinamización económica local a través del despliegue de infraestructuras y proyectos de energía limpia.	Reducción de la dependencia de fuentes de energía no renovables, con impacto directo en la calidad del aire y el entorno.	Participación en programas de educación ambiental y desarrollo comunitario.
GOBIERNOS Y REGULADORES	Apoyo a la definición de marcos regulatorios que aceleren la adopción de energía renovable y movilidad eléctrica.	Contribución activa a los objetivos de descarbonización nacionales y europeos.	Protección de los derechos de los consumidores y promoción de la equidad en el acceso a la energía.
Entidades financieras y multilaterales	Colaboración en la financiación de proyectos de impacto en mercados emergentes y en desarrollo.	Canalización de capital hacia proyectos que generan impacto ambiental positivo y medible.	Contribución al desarrollo sostenible de comunidades en países con acceso limitado a energía limpia.

3.3. Bienestar de las comunidades

Cada vez que Diggia Group llega a un nuevo territorio, lo hace con una pregunta de fondo: ¿cómo puede dejar ese lugar mejor de como lo encontró? No se trata solo de ejecutar un proyecto técnico. Se trata de entender el contexto local, respetar a las personas que viven en él y contribuir activamente a su desarrollo.

Esta responsabilidad es especialmente relevante en los entornos donde opera el Grupo: desde grandes ciudades europeas donde se despliega infraestructura de carga eléctrica, hasta comunidades remotas en Asia, África o Latinoamérica donde el Grupo lleva electricidad limpia por primera vez a través de sus proyectos de Mini Grids. El impacto no es el mismo en todos los casos, pero el compromiso sí lo es.



Empleo local

En cada país donde el Grupo está presente, se prioriza la contratación y el desarrollo de talento local. Los equipos en España y Reino Unido son un ejemplo de cómo la apuesta por el talento local genera valor tanto para el Grupo como para la comunidad.

Desarrollo económico local

Los proyectos del Grupo —desde instalaciones fotovoltaicas en el Caribe hasta redes de carga en autopistas españolas— generan actividad económica en las zonas donde se implantan: dinamización de proveedores locales, empleo indirecto y desarrollo del entorno.

Acceso a energía limpia

A través de los proyectos de Mini Grids, Diggia Group lleva electricidad limpia y autosuficiente a comunidades sin acceso a la red convencional. En países como Azerbaiyán o Kirguistán, este acceso transforma la vida de las personas de manera directa e inmediata.

“Creemos que una empresa que trabaja por un planeta más sostenible tiene también la responsabilidad de contribuir a una sociedad más justa. Ambos objetivos van de la mano.”

Minimización del impacto negativo

El Grupo evalúa el impacto de cada proyecto sobre el entorno y las poblaciones cercanas antes, durante y después de la ejecución, aplicando medidas concretas para minimizar cualquier efecto negativo sobre la calidad de vida local.

Más allá de la actividad empresarial, Diggia Group participa en iniciativas de impacto social a través de colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro vinculadas al ámbito educativo. El apoyo del Grupo se orienta hacia la protección y el desarrollo integral de la infancia y la juventud, con especial atención a los

colectivos más vulnerables, y hacia el fomento de carreras universitarias en estudiantes con talento y sin recursos económicos mediante programas de becas.

En 2025, el Grupo consolidó su presencia en las comunidades donde opera bajo el mismo principio que lo ha guiado desde el inicio: que el crecimiento empresarial y el bienestar de las personas no son objetivos contrapuestos, sino las dos caras de un mismo compromiso.

3.4. Cadena de suministro

la política de compras de Diggia Group está diseñada para establecer relaciones a largo plazo con los proveedores, evaluadas de forma continua para garantizar el correcto cumplimiento de los trabajos contratados y el respeto a los valores esenciales de la compañía.

El objetivo no es solo asegurar la cadena de suministro en términos de plazos y gestión, sino hacerlo con una visión global que integre el cuidado del medioambiente, el compromiso social y el enfoque hacia un futuro sostenible. Para ello, el Grupo aplica medidas que van más allá de los requisitos mínimos establecidos por la ley. Dado que el Grupo ejecuta proyectos a nivel internacional, la cadena de suministro tiene un protagonismo especial y ha sido objeto 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.

El Grupo dispone de una normativa interna de compras de obligado cumplimiento para toda adquisición ejecutada internamente. Esta política comprende las siguientes dimensiones:

- **Viabilidad de los tiempos de gestión:** evaluación de los plazos de gestión, entrega y ejecución de cada compra, con notificación inmediata de cualquier situación anómala en el mercado que pueda afectar a los tiempos planificados.
- **Estudio de mercado para cada compra:** revisión del mercado actual y de los potenciales proveedores antes de cada proceso de adquisición.
- **Transparencia en la gestión de la compra:** selección del adjudicatario final mediante flujos de aprobación internos que garantizan la elección de la mejor oferta —técnica, económica, medioambiental o por tiempos de respuesta— evitando cualquier actuación que pueda interpretarse como deshonesto e impulsando la igualdad de oportunidades entre proveedores.
- **Criterios de gestión sostenible y responsabilidad social:** los proveedores deben acreditar el cumplimiento de la legislación vigente en el país de realización de su actividad.

3.5. Satisfacción del cliente

Diggia Group entiende la satisfacción del cliente como un proceso de mejora continua, no como un dato puntual. En 2025, los indicadores recogidos en los principales canales digitales reflejan una evolución positiva, especialmente en la valoración de la app de recarga de vehículos eléctricos de Wenea, y confirman el compromiso del Grupo con la escucha activa y la respuesta ágil a cada experiencia compartida por los usuarios.

Evolución de la app Wenea — Stores

La valoración de la app de Wenea experimentó una mejora significativa a lo largo de 2025, cerrando el periodo con las puntuaciones más altas de su historia en ambos mercados y en ambas plataformas. Esta evolución refleja el trabajo sostenido del equipo de producto en la mejora de la experiencia de usuario.



Mercado	Plataforma	Feb. 2025	Mar. 2026	Variación
España	Apple App Store	2,9 / 5	4,6 / 5	+ 1,7 puntos
España	Google Play	2,6 / 5	4,1 / 5	+ 1,5 puntos
Reino Unido	Apple App Store	2,4 / 5	4,2 / 5	+ 1,8 puntos
Reino Unido	Google Play	1,9 / 5	2,5 / 5	+ 0,6 puntos

Fuente: Apple App Store y Google Play. Comparativa entre febrero de 2025 y cierre de marzo de 2026. La valoración de UK Google Play (2,5/5) refleja una mejora real respecto al punto de partida, aunque con margen de mejora pendiente que el equipo de producto tiene identificado en su hoja de ruta.

Trustpilot 2025 — Wenea

Durante 2025 el Grupo recibió 89 reseñas verificadas en Trustpilot, con una valoración media de 3,6 sobre 5. La distribución muestra una polarización positiva: el 54% de las valoraciones corresponden a 5 estrellas, lo que indica que la mayoría de los usuarios viven una experiencia satisfactoria. El 27% de las valoraciones de 1 estrella están mayoritariamente asociadas a incidencias puntuales; todas fueron atendidas, con una tasa de respuesta global del 98%.

Puntuación	% de reseñas	Reseñas (sobre 89)
5 estrellas	54 %	48
4 estrellas	10 %	9
3 estrellas	6 %	5
2 estrellas	3 %	3
1 estrella	27 %	24

Valoración media 2025: 3,6 / 5 · 89 reseñas verificadas · 54% de reseñas de 5 estrellas



Empresa 100% recomendable, desde la gestora comercial que me atendió hasta los instaladores, super profesionales.

★★★★★ Cliente verificado, Trustpilot 2025



Presupuesto competitivo, ágiles y trato con el equipo comercial, gestión de subvención en instaladores perfecto.

★★★★★ Cliente verificado, Trustpilot 2025

Gestión de reseñas y escucha activa

Diggia Group considera cada reseña como una oportunidad de mejora y de diálogo con el cliente. En 2025, el Grupo mantuvo una tasa de respuesta del 98% en Trustpilot y del 91% en el resto de las plataformas de geolocalización, respondiendo tanto a experiencias positivas como a incidencias, con el objetivo de resolver y aprender de cada caso. Este compromiso con la escucha activa es coherente con la vocación de cliente del Grupo: no se trata solo de ofrecer soluciones técnicas de calidad, sino de acompañar a cada usuario a lo largo de toda su experiencia.

98 %

Tasa de respuesta en Trustpilot

91 %

Tasa de respuesta en plataforma de ubicación

04

Nos importa nuestra gente

Nuestro equipo ↘

Talento ↘

Política retributiva ↘

Organización del trabajo ↘

Diversidad e inclusión ↘

Conciliación ↘

Diálogo social ↘

Salud y bienestar ↘



4. Nos importa nuestra gente

Para Diggia Group, las personas no son un recurso: son el motor. Cientos de profesionales distribuidos por todo el mundo hacen posible cada día que la misión del Grupo de contribuir a la sostenibilidad del planeta se traduzca en soluciones reales. Sin ellos, no hay Digital Power Mobility. Sin ellos, no hay Diggia.

El Grupo considera el cuidado de las personas que lo integran una prioridad estratégica, no una obligación. Lo que sustenta este enfoque es la convicción de que los mejores resultados nacen de equipos que se sienten escuchados, valorados y con espacio para crecer. El modelo de empleo del Grupo —estable, con apuesta firme por la contratación indefinida y políticas retributivas equitativas— responde a este principio.

Esta forma de entender el trabajo se asienta sobre cinco principios que guían la organización, las relaciones internas y el crecimiento conjunto:

- **Capital humano:** el Grupo apuesta por el talento en todas sus formas, desde el profesional en sus primeras etapas hasta el senior con años de experiencia. Ambos perfiles se complementan y enriquecen a la organización. La excelencia no tiene una sola cara.
- **Desarrollo profesional:** todos los miembros del equipo tienen las mismas oportunidades de crecer. El criterio es uno solo: la capacidad y el compromiso de cada persona. Sin sesgos, sin atajos.
- **Confianza:** el Grupo confía en que cada persona actúa con ética, competencia y responsabilidad. Esa confianza se traduce en un entorno donde cualquier idea tiene cabida y cualquier voz tiene peso.
- **Transparencia:** el Grupo comparte el porqué de las decisiones, los criterios que las sostienen y los resultados que se esperan. Cuando las personas entienden hacia dónde va la organización, su trabajo cobra un sentido más profundo.

- **Trabajo en equipo:** la transversalidad es uno de los activos más valiosos del Grupo. Los perfiles técnicos, financieros y organizativos trabajan juntos porque los retos del ecosistema Digital Power Mobility no se resuelven en silos.

4.1. Nuestro equipo

Diggia Group desarrolla su actividad principalmente a través de sus sedes corporativas en España y el Reino Unido, con presencia operativa adicional en México, República Dominicana y las Islas Salomón. Los datos e indicadores incluidos en el presente EINF hacen referencia al ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

4.1.1. Distribución por categoría profesional

A efectos de análisis, la plantilla se ha estructurado en tres niveles de responsabilidad. En 2025 se ha adoptado una clasificación basada en niveles de responsabilidad, más alineada con la estructura organizativa actual del Grupo, que puede no ser directamente comparable con la categorización funcional utilizada en el ejercicio anterior.

Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Grupo 1 - Directivos	18	2	20	90%	10%
Grupo 2 - Mandos intermedios	80	37	117	68,4%	31,6%
Grupo 3 - Contribuidores individuales	92	50	142	64,8%	35,2%
Total plantilla 2025	190	89	279	68,1%	31,9%

4.1.2. Distribución por sexo

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla total de Diggia Group ascendía a 279 personas trabajadoras. La representación femenina se situó en el 31,9% del total, por encima de la media histórica de incorporación de mujeres al mercado laboral en el sector de la ingeniería.

	Hombres	Mujeres	Total
A 31 de diciembre de 2025	190	89	279
A 31 de diciembre de 2024	192	96	288

La distribución por sexo debe analizarse en el contexto del sector de la ingeniería, tradicionalmente masculinizado. En el periodo anterior a 2020, el porcentaje de mujeres egresadas en titulaciones de Ingeniería y Arquitectura del sistema universitario español se situaba, de media, entre el 25% y el 30% del total de personas tituladas. La representación femenina en Diggia Group, que alcanza aproximadamente el 32%, supera ese umbral histórico de referencia, situándose en niveles comparables o ligeramente superiores a los de incorporación de mujeres al mercado laboral del sector.

El Grupo mantiene su compromiso con la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades, impul-

sando prácticas laborales orientadas a favorecer un entorno inclusivo y a potenciar el talento femenino en todos los niveles de la organización.

4.1.3. Distribución por edad

La estructura etaria de la plantilla refleja un perfil equilibrado con un peso significativo de personas jóvenes: 138 personas trabajadoras —el 49,5% del total— tienen menos de 35 años, lo que refleja la apuesta activa del Grupo por la atracción de talento joven y la incorporación de nuevas capacidades técnicas. El grupo de entre 35 y 45 años (100 personas, 35,8%) aporta el equilibrio entre experiencia especializada y estabilidad. Los tramos de 45-55 años (33 personas, 11,8%) y de más de 55 (8 personas, 2,9%), aunque minoritarios, contribuyen con conocimiento del negocio y transmisión del saber técnico. En conjunto, la distribución permite combinar la incorporación de nuevo talento con la retención de perfiles experimentados, favoreciendo la continuidad del conocimiento.



Franja de edad	Nº Personas
Menores de 35 años	138
Entre 35 y 45 años	100
Entre 45 y 55 años	33
Más de 55 años	8
Total	279

Nota: La clasificación por tramos de edad varía entre 2024 y 2025 debido a un ajuste en los rangos utilizados en el sistema de gestión de personas, lo que limita la comparabilidad directa entre ejercicios.

4.1.4. Modalidad de contrato

A 31 de diciembre de 2025, la totalidad de la plantilla incluida en el perímetro considerado contaba con contratos indefinidos a tiempo completo, lo que refleja el firme compromiso del Grupo con la estabilidad laboral y la creación de oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo.

Esta estructura contractual facilita la implicación de las personas trabajadoras con los objetivos del Grupo y contribuye al crecimiento sostenible del negocio. Cuando las circunstancias personales lo requieren, se contempla la posibilidad de conversión voluntaria a tiempo parcial, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y operativas.

4.1.5. Tasa de rotación

Durante el ejercicio 2025, la tasa de rotación de personal registró un incremento progresivo, pasando del 4,2% en el primer trimestre al 13,1% en el cuarto. Esta evolución se analiza en el contexto de una plantilla íntegramente indefinida y con un peso relevante de personas en las primeras etapas de su carrera profesional.

Franja	T1 2025	T4 2025
Menos de 35 años	3,50 %	16,55 %
Entre 35 y 45 años	4,40 %	5,03 %
Entre 45 y 55 años	5,71 %	17,39 %
Más de 55 años	11,76 %	31,58 %

El colectivo de menores de 35 años muestra la mayor movilidad (hasta el 16,55% en T4), patrón habitual en perfiles jóvenes en búsqueda de desarrollo profesional. El tramo de 35 a 45 años mantiene niveles estables y moderados (5,03% en T4), reflejando mayor consolidación profesional. Los tramos de mayor edad presentan tasas porcentualmente elevadas, aunque deben interpretarse teniendo en cuenta el reducido número de personas que los integran y el impacto que cada salida individual tiene sobre el cálculo porcentual.

En ningún caso se han producido procesos de reestructuración ni despidos colectivos durante el ejercicio. El Grupo realiza un seguimiento periódico de los indicadores de rotación para analizar sus causas e identificar posibles medidas de mejora de la retención del talento.

La distribución por antigüedad pone de manifiesto que, junto a la incorporación de nuevo talento, el Grupo cuenta con colectivos significativos de personas con trayectorias medias y largas: más de la mitad de la plantilla acumula más de tres años de antigüedad, con un grupo relevante por encima de los cinco y los diez años, lo que evidencia niveles de fidelización y vinculación profesional sólidos.

Antigüedad	Total
Menos de 1 año	59
Entre 1 y 2 años	70
Entre 2 y 3 años	32
Entre 3 y 5 años	57
Entre 5 y 10 años	45
Más de 10 años	16

4.2. Talento

La gestión del talento constituye un eje estratégico para Diggia Group, estrechamente vinculado a la estructura demográfica de la plantilla y a la naturaleza del sector. En un entorno altamente especializado como el de la ingeniería, la atracción, el desarrollo para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de



Talento joven y colaboración universitaria

El Grupo mantiene una apuesta activa por el talento joven, promoviendo iniciativas orientadas a facilitar la incorporación de perfiles en las primeras etapas de su carrera profesional. En este marco, durante el ejercicio

2025 se avanzó en la formalización de un acuerdo con la Escuela de Ingenierías Industriales de la Universidad de Extremadura, que se materializará en una cátedra de patrocinio durante los ejercicios 2026 y 2027.

Esta iniciativa está concebida para reforzar la colaboración entre el ámbito académico y el empresarial, fomentar la transferencia de conocimiento y facilitar la captación de talento especializado alineado con las necesidades presentes y futuras de la organización. La cátedra permitirá, entre otras actuaciones, el desarrollo de prácticas curriculares y extra-curriculares, y la implantación de mecanismos de análisis y seguimiento para mejorar los procesos de atracción, integración y desarrollo del talento joven.



Desarrollo profesional y evaluación del desempeño

El Grupo impulsa el desarrollo profesional de las personas trabajadoras a través de un plan de carrera definido, aplicable a toda la organización. A través del proceso de management review, los responsables directos evalúan el desempeño, las competencias y el potencial de los miembros de sus equipos, con el objetivo de identificar oportunidades de promoción profesional, posibles revisiones salariales y definir los objetivos individuales del ejercicio siguiente, fomentando la comunicación fluida y el feedback continuo.

Determinados puestos, en función de la posición y las responsabilidades asumidas, pueden contar con sistemas de retribución variable anual, vinculados a la consecución de objetivos previamente definidos y evaluados durante el primer trimestre del ejercicio siguiente.

Formación

La formación constituye otro pilar esencial de la política de talento. El Grupo define anualmente un plan de formación que recoge las acciones previstas, a partir de la detección de necesidades realizada por los responsables de área y el equipo de Personas. Dicho plan se complementa, cuando resulta necesario, con acciones formativas adicionales para dar respuesta a necesidades sobrevenidas, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de la plantilla.

4.3. Política retributiva

La política retributiva de Diggia Group tiene como objetivo garantizar una compensación competitiva, equitativa y alineada con las responsabilidades, el desempeño y el valor aportado por las personas trabajadoras, contribuyendo a la atracción, motivación y retención del talento en un entorno altamente especializado.

El sistema retributivo se estructura sobre una retribución fija, determinada según el nivel de responsabilidad de cada posición, que puede complementarse en determinados puestos con componentes variables vinculados a la consecución de objetivos anuales, evaluados conforme a criterios objetivos.

4.3.1. Estructura por niveles de responsabilidad

Con el fin de asegurar coherencia interna y transparencia, el Grupo estructura los puestos de trabajo en tres

grupos de responsabilidad, atendiendo al grado de contribución individual, la gestión de equipos y la capacidad de toma de decisiones:

- **Grupo 3 — Contribuidores individuales:** perfiles con responsabilidad técnica o funcional específica, sin gestión directa de equipos.
- **Grupo 2 — Mandos intermedios:** puestos con responsabilidad sobre la coordinación de personas, proyectos o áreas de actividad, con participación en la toma de decisiones operativas.
- **Grupo 1 — Directivos:** posiciones con responsabilidad estratégica, dirección global y capacidad de decisión sobre los principales ejes del negocio.

Esta estructuración permite establecer horquillas retributivas coherentes con el mercado y con la organización interna, favoreciendo la consistencia salarial entre puestos de similar responsabilidad.



4.3.2. Criterios retributivos y factores de ajuste

La determinación de la retribución dentro de cada grupo se basa en criterios objetivos y no discriminatorios. Entre los factores que influyen en la posición retributiva se encuentran: el nivel de responsabilidad y complejidad del puesto, la gestión de equipos y proyectos, el grado de autonomía y toma de decisiones, la disponibilidad requerida, la movilidad o necesidad de desplazamientos, las condiciones del entorno geográfico y el desempeño individual. Estos elementos permiten adaptar la compensación a las características reales de cada posición, manteniendo un marco homogéneo y transparente para el conjunto de la organización.

4.3.3. Revisión salarial y seguimiento

Grupo profesional	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Grupo 1 - Directivos	5.273,28 €	4.856,58 €	7,9%
Grupo 2 - Mandos intermedios	3.339,01 €	2.756,63 €	17,4%
Grupo 3 - Contribuidores individuales / Specialist	2.202,56 €	2.032,79 €	7,7%
Grupo 3 - Contribuidores individuales / Technician	1.779,07 €	1.754,63 €	1,4%

La política retributiva está vinculada a los procesos de evaluación del desempeño. A través del management review anual, se analizan el desempeño, las competencias y el potencial de las personas trabajadoras, lo que sirve de base para identificar posibles evoluciones profesionales, revisiones salariales y asignación de objetivos. El Grupo realiza revisiones periódicas de la información retributiva con el fin de asegurar la coherencia interna, la competitividad externa y la igualdad de trato.

4.3.4. Igualdad retributiva y prevención de desigualdades

Diggia Group mantiene un firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este marco, el Grupo lleva a cabo un seguimiento periódico de sus prácticas retributivas a partir del análisis de la información disponible, identificando posibles desequilibrios o situaciones de desigualdad directa o indirecta por razón de sexo. Estos análisis se realizan de forma desagregada por sexo y abarcan al conjunto de la plantilla. Los resultados sirven de base para la actualización del Plan de Igualdad del Grupo y para la adopción de acciones correctoras cuando se considera necesario.

En conjunto, el enfoque del Grupo en materia de igualdad retributiva se orienta a la prevención, el seguimiento continuo y la mejora progresiva de sus prácticas salariales, bajo los principios de transparencia, equidad y no discriminación.

4.4. Organización del trabajo

4.4.1. Organización del tiempo de trabajo

Indicador	Diggia Group 2025	Media Sectorial	Valoración
Índice de incidencia (procesos IT/1.000 trabajadores)	86,74	344,19	4x mejor que la media
Duración media de los procesos (días)	24,80	29,37	-15,6% respecto al sector
Tasa general de absentismo	3,33	13,85	4x mejor que la media
Jornadas perdidas por IT (%)	0,91 %	3,78 %	4x mejor que la media

La organización del tiempo de trabajo en Diggia Group se rige por la normativa laboral vigente y por los convenios colectivos de aplicación, garantizando una gestión transparente, equitativa y respetuosa con los derechos de las personas trabajadoras.

El Grupo promueve la flexibilidad horaria en línea con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, contemplando márgenes de entrada y salida adaptados a las necesidades del negocio y a las circunstancias personales de la plantilla. Con carácter general, se aplica jornada intensiva durante los meses de julio y agosto, y jornada reducida los viernes del resto del año en España, favoreciendo la conciliación en los periodos más sensibles desde el punto de vista familiar.

El marco organizativo se basa en la confianza, la responsabilidad y la orientación a resultados, contribuyendo a un entorno de trabajo equilibrado que prioriza el bienestar de la plantilla.

4.4.2. Tasa de absentismo

El absentismo es un indicador clave para el seguimiento del bienestar de la plantilla. El Grupo realiza un

seguimiento periódico de los procesos de incapacidad temporal, analizando tanto su incidencia como su duración, para identificar posibles áreas de mejora y reforzar las medidas preventivas.

Durante el ejercicio 2025, se registraron un total de 384 días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (3.075 horas de ausencia) y 14 días por accidente laboral (112 horas). El tramo de edad comprendido entre los 31 y los 40 años concentra aproximadamente el 51% de los procesos por contingencia común, sin diferencias significativas en la distribución por sexo.



La comparación con la media sectorial muestra resultados significativamente más favorables para el Grupo en todos los indicadores:

Estos resultados reflejan una baja incidencia del absentismo en relación con el sector y evidencian la eficacia de las medidas preventivas implantadas. El Grupo continuará reforzando sus políticas de salud y bienestar, en colaboración con la mutua colaboradora con la Seguridad Social.

4.5. Diversidad e inclusión

Diggia Group mantiene un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación. Este compromiso se extiende a todas las personas que integran la organización, con independencia de su género, edad, discapacidad, origen, estado civil, orientación o identidad sexual, expresión de género u otras circunstancias personales.

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, el Grupo ha implantado Planes de Igualdad en aquellas sociedades en las que resulta legalmente obligatorio, previa realización del diagnóstico de situación correspondiente. Dichos planes contemplan objetivos y medidas orientadas a avanzar hacia la igualdad efectiva en ámbitos como el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución y la conciliación. En las sociedades en las que no resulta exigible la implantación formal de un Plan de Igualdad, se aplican de manera transversal los principios y buenas prácticas recogidos en los planes existentes, garantizando un enfoque homogéneo en todo el perímetro del Grupo.

El compromiso del Grupo en materia de diversidad va más allá de la igualdad de género. La organización dispone de una Política Laboral de Prevención del Acoso y una Política de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo, de aplicación a todas las personas que prestan servicios en el Grupo, independientemente de su modalidad contractual, nivel jerárquico o forma de prestación. Asimismo, el Grupo cuenta con un canal ético y de comunicación interno, accesible a todas las personas trabajadoras y grupos de interés, que permite comunicar de forma confidencial y segura posibles conductas contrarias a la normativa interna, incluidos supuestos de acoso o discriminación.

Las comunicaciones recibidas son analizadas conforme a procedimientos establecidos, garantizando confidencialidad, imparcialidad, protección frente a represalias y respeto a los derechos de todas las personas implicadas. Cuando del análisis se desprende la necesidad de actuación, el Grupo adopta las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa interna y la legislación vigente.

4.5.1. Inclusión de personas con discapacidad

Diggia Group mantiene un compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad como elemento esencial de su política de diversidad e igualdad de oportunidades. A 31 de diciembre de 2025, la plantilla del Grupo incluye personas trabajadoras con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% (2) al igual que el año anterior, de conformidad con la normativa vigente.

La integración de este colectivo se aborda desde una perspectiva global, orientada no solo al cumplimiento de las obligaciones legales, sino a la creación de condiciones laborales que favorezcan su desarrollo profesional y su plena participación en la organización. El Grupo impulsa políticas activas de identificación y adaptación de necesidades, con el objetivo de eliminar posibles barreras en los distintos entornos de trabajo.

4.6. Conciliación

Diggia Group considera la conciliación de la vida personal, familiar y laboral un elemento esencial de su política de personas y un factor clave para el bienestar, la motivación y el compromiso de la plantilla. Este enfoque se traduce en medidas concretas que permiten compatibilizar las necesidades del negocio con las circunstancias personales, en coherencia con la normativa laboral y los convenios colectivos.

4.6.1. Flexibilidad y organización del tiempo de trabajo

El Grupo aplica amplios márgenes de flexibilidad horaria, con adaptación de los horarios tanto en período de invierno como de verano. En España, se aplica jornada intensiva durante los meses de julio y agosto y los viernes del resto del año, favoreciendo la conciliación en los periodos de mayor sensibilidad familiar.

4.6.2. Trabajo a distancia

El Grupo dispone de una política de trabajo a distancia para los puestos susceptibles de desempeño remoto. En España, las personas trabajadoras pueden realizar teletrabajo un día a la semana, con la posibilidad de hasta seis días adicionales mensuales en situaciones justificadas. En el Reino Unido, el modelo contempla dos días de trabajo desde el domicilio por semana. Estas medidas contribuyen a reducir desplazamientos, mejorar la calidad de vida de la plantilla y fomentar una cultura basada en la confianza y la responsabilidad.

Además de los permisos legalmente establecidos



en el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación, el Grupo dispone de permisos retribuidos adicionales para: asistencia a consultas médicas, acompañamiento de hijos e hijas menores a centros sanitarios, y acompañamiento de ascendientes de edad avanzada.

4.6.3. Desconexión digital

Diggia Group reconoce y garantiza el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral, en línea con la normativa vigente. Las comunicaciones laborales se realizan preferentemente dentro de la jornada laboral, fomentando el uso de herramientas de envío diferido cuando resulte necesario, sin exigir respuesta durante períodos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

4.7. Diálogo social

Para Diggia Group, el diálogo social no es un requisito formal: es la forma en que se construye un entorno donde las personas quieren trabajar y donde el Grupo puede dar lo mejor de sí mismo. Las mejores decisiones se toman cuando todas las voces están en la mesa, y por eso el Grupo cultiva una cultura de comunicación abierta, participación real y resolución proactiva de los problemas.

Los principios que guían este enfoque son:

- **Cultura de escucha activa y empatía:** el Grupo se esfuerza por crear un entorno donde las preocupaciones y opiniones de todas las personas se reciben con apertura y se tienen en cuenta en la toma de decisiones.
- **Colaboración y co-creación:** dirección y equipo trabajan juntos para resolver problemas e identificar oportunidades. Las mejores soluciones no vienen solo de arriba: vienen de combinar perspectivas distintas.
- **Identificación proactiva de problemas y soluciones:** el Grupo crea espacios seguros donde cualquier persona puede plantear una preocupación o proponer una mejora sin temor, prefiriendo abordar los problemas antes de que se conviertan en conflictos.
- **Promoción del bienestar y la inclusión:** la diversidad, la equidad y la inclusión se integran en todas las políticas y decisiones del Grupo. Un equipo que se siente valorado y respetado rinde más, innova más y permanece más tiempo.
- **Representación laboral y convenios colectivos:** el compromiso del Grupo con el diálogo social se articula a través de procedimientos internos que garantizan canales claros para informar, consultar y negociar con el personal.

En España, todas las personas que forman parte del Grupo están amparadas por convenios colectivos que garantizan sus derechos laborales. El Grupo monitoriza el cumplimiento de estos convenios y aplica normas internas que en muchos casos mejoran lo establecido en los mismos. En el Reino Unido, donde el marco legal es diferente, el Grupo garantiza que sus políticas y prácticas cumplan con los más altos estándares de bienestar laboral, seguridad y dignidad en el trabajo.

El diálogo social es, en definitiva, una palanca de éxito empresarial: cuando las personas del Grupo prosperan, el Grupo prospera con ellas.

4.8. Salud y bienestar

Diggia Group concede una especial relevancia a la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, integrando la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización. La actividad preventiva se articula a través del área de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrolla funciones permanentes de seguimiento, control y mejora continua de las condiciones de trabajo.

El Grupo mantiene su compromiso con los principios y requisitos de la norma ISO 45001, integrando la prevención dentro de los procesos operativos y de toma de decisiones. Para garantizar una cobertura integral y especializada, el Grupo tiene concertada la modalidad de servicio de prevención ajeno para todas las especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada, y Vigilancia de la Salud (Medicina del Trabajo).

Durante el ejercicio 2025, sobre una plantilla media de 253 personas trabajadoras y un total estimado de 453.376 horas trabajadas, se registraron 6 procesos vinculados a contingencia profesional: 1 accidente de trabajo con baja y 5 sin baja. No se registraron enfermedades profesionales, accidentes graves, muy graves ni fallecimientos.

Fuente: mutua colaboradora. Jornada anual teórica de convenio: 1.792 h/persona.

Indicador	2025
Plantilla media	253
Jornada anual teórica de convenio	1.792 h/persona
Horas teóricas trabajadas estimadas	453.376 h
Procesos por contingencia profesional	6
Accidentes de trabajo con baja	1
Accidentes de trabajo sin baja	5
Enfermedades profesionales	0
Accidentes graves, muy graves o mortales	0
Jornadas perdidas por contingencia profesional	30
Índice de incidencia CP	3,95
Índice de frecuencia	2,21
Índice de gravedad	0,07
Duración media al alta	25 días

Accidentalidad laboral

Durante el ejercicio 2025, se registró un número reducido de accidentes de trabajo, reflejo de la baja siniestralidad asociada a la actividad del Grupo. Los accidentes producidos fueron de escasa gravedad, con un impacto muy limitado en términos de días de baja y sin consecuencias graves para las personas trabajadoras.

Una parte relevante de los accidentes registrados tuvo la consideración de accidentes in itinere, sin baja o con bajas de muy corta duración. Este hecho pone de manifiesto la importancia de extender la cultura preventiva más allá del entorno estrictamente laboral, especialmente en lo relativo a los desplazamientos.

Indicadores preventivos y comparación sectorial

El análisis de los principales indicadores de seguridad y salud, en comparación con los valores medios del sector, muestra resultados significativamente más favorables para el Grupo en todos los parámetros: el índice de incidencia (procesos con baja por contingencia profesional por cada 1.000 trabajadores, excluyendo accidentes in itinere), el índice de frecuencia (accidentes con baja por millón de horas trabajadas), el índice de gravedad (días perdidos por accidente) y la duración media de las bajas por contingencia profesional se sitúan todos por debajo de la media del sector de actividad.



Estos indicadores posicionan al Grupo favorablemente en materia de seguridad y salud laboral respecto a empresas de actividad y características similares.

Enfoque preventivo y mejora continua

El Grupo mantiene un enfoque de mejora continua, realizando un seguimiento periódico de los indicadores preventivos y colaborando activamente con la mutua y el servicio de prevención ajeno para identificar oportunidades de mejora y reforzar la sensibilización en materia de seguridad y salud. Este enfoque contribuye a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, alineado con el bienestar de las personas trabajadoras y con la sostenibilidad a largo plazo de la actividad del Grupo.

05

Ética y transparencia

Políticas y riesgos



Medidas adoptadas para prevenir la corrupción

y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales



Canal interno de información



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



Gestión responsable de riesgos y oportunidades



Planes corporativos de objetivos e indicadores



Seguridad de la información





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

Diggia Group mantiene un compromiso firme con la ética y la transparencia en todas sus relaciones, tanto internas como externas, con cualquier persona u organización que pueda verse afectada por sus decisiones o actividades.

La conducta ética y el crecimiento empresarial no son objetivos contrapuestos en Diggia Group: son elementos que convergen. La actitud diligente y la generación de valor se orientan en la misma dirección, guiadas por un criterio de referencia común que debe presidir cada decisión de cada persona de la organización.

El Grupo es consciente de que su comportamiento constituye la imagen y reputación de Diggia Group ante clientes, proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y la sociedad en general. Por ello, uno de los objetivos irrenunciables del Grupo es garantizar que sus actuaciones respondan, de manera exclusiva, al cumplimiento de sus compromisos de calidad y profesionalidad, combatiendo de forma activa cualquier práctica que anteponga un interés particular al interés de la organización.

A lo largo de su trayectoria, el Grupo ha desarrollado e implantado un conjunto de políticas que incluyen los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta que deben guiar cada acción y cada toma de decisión. Las políticas vigentes son:

- Política de lucha contra la corrupción y el soborno
- Política contra el acoso y la intimidación
- Procedimiento disciplinario
- Política de gastos
- Política del Sistema Interno de Información

Estas políticas establecen un marco de comunicación claro y eficaz para que todas las personas de la organización —y los terceros que se relacionan con ella— conozcan la forma de proceder en sus relaciones internas y externas. A través del Sistema Interno de Información, tanto empleados como terceros pueden comunicar sospechas de conductas contrarias a la legalidad vigente o a la normativa interna del Grupo.

5.1. Políticas y riesgos

La política anticorrupción y antisoborno de Diggia Group, desarrollada en el Código Ético del Grupo, tiene como objetivo garantizar que todos los negocios se realicen de manera honesta, justa e íntegra. Su aplicación es universal: alcanza a todas las personas que trabajan en el Grupo —empleados de cualquier nivel y directivos— así como a agentes, contratistas, consultores externos, representantes de terceros y socios comerciales.

La política identifica las actuaciones que podrían dar lugar a prácticas de riesgo:

- **Soborno:** definido en la política y expresamente prohibido en cualquier circunstancia.
- **Regalos y obsequios:** no están permitidos cuando son excesivamente lujosos, fuera de lo habitual, o cuando se utilizan como incentivo o recompensa por un trato preferencial. Nunca podrán consistir en dinero en efectivo o vales equivalentes, y deben entregarse siempre a nombre de la compañía. Los obsequios promocionales de bajo valor —como artículos de papelería o de marca— son admisibles.

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

En caso de que se produzca un soborno, o cuando exista sospecha fundada de que ha ocurrido o puede ocurrir un caso de soborno, corrupción u otro incumplimiento de la política anticorrupción, la persona afectada debe notificarlo a su responsable directo o al Departamento de Recursos Humanos.

El Grupo mantiene un registro detallado de los regalos y obsequios recibidos y, en su caso, de los entregados a proveedores y clientes.

Para facilitar la comunicación de este tipo de irregularidades con plena garantía de confidencialidad, el Grupo dispone del Canal Interno de Información, a través del cual cualquier persona —empleada o tercero— puede comunicar sospechas de conductas contrarias, irregulares o que impliquen una violación de la legalidad vigente, del Código Ético o de la normativa interna. El ámbito de las denuncias incluye soborno, facilitación de la evasión fiscal, fraude u otra actividad delictiva, errores judiciales, riesgos para la salud y la seguridad, daños al medioambiente y cualquier incumplimiento de obligaciones legales o profesionales.

La política anticorrupción es de aplicación en todas las oficinas del Grupo. Su sistema de gestión se centraliza de forma coordinada con todas las oficinas, sin que existan sistemas autónomos por sede.

Durante el ejercicio 2025, no se han registrado casos de discriminación ni se han detectado casos de corrupción.

5.3. Canal interno de información

En cumplimiento de 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 — que transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, conocida como Directiva Whistleblowing—, Diggia Group dispone de un Canal Interno de Información habilitado para la comunicación de irregularidades.

Pueden utilizar este canal:

- Personas trabajadoras, becarias, personal con contrato formativo y candidatos en proceso de selección o negociación contractual que hayan detectado alguna conducta contraria.
- Representantes de las personas trabajadoras.
- Cualquier persona que trabaje para contratistas, subcontratistas o proveedores.
- Cualquier persona usuaria de los servicios que presta el Grupo.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de infracciones en el seno de la organización.

El canal permite la presentación de comunicaciones de forma confidencial y, cuando así se solicite, anónima. Además del canal digital, las comunicaciones pueden realizarse por cualquier medio tradicional: correo postal, burofax, vía telefónica o de forma verbal.

El Grupo dispone de una Política del Sistema Interno de Información, conocida por la totalidad de la plantilla, en la que se recogen todos los procedimientos y garantías que se aplican cuando se realiza una comunicación.

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

Diggia Group, y específicamente sus filiales en el Reino Unido, opera de conformidad con la Sección 54 de la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015 (Modern Slavery Act). Esta sección exige la publicación de una declaración anual sobre las medidas adoptadas para garantizar que la esclavitud moderna y la trata de personas no tienen lugar en las operaciones del Grupo ni en su cadena de suministro.

El Grupo promueve relaciones comerciales responsables y exige a sus proveedores el cumplimiento de estándares sociales y laborales en línea con la normativa aplicable. La declaración se revisa periódicamente y se comparte con las partes interesadas.

5.5. Gestión responsable de riesgos y oportunidades

Diggia Group dispone de un procedimiento de evaluación de riesgos y oportunidades de aplicación a todas las actividades de la organización. Este procedimiento establece las bases para mejorar la eficacia operativa,



prevenir efectos negativos y maximizar el aprovechamiento de oportunidades.

Los distintos procesos del Grupo se evalúan de forma proactiva con el objetivo de controlar los riesgos, minimizar su impacto y explorar la viabilidad de nuevas oportunidades. Cada riesgo u oportunidad identificado lleva asociadas una serie de acciones concretas, cuya eficacia se analiza de forma periódica, con el fin de identificar áreas de ventaja competitiva y aspectos susceptibles de mejora.

5.6. Planes corporativos de objetivos e indicadores

De forma anual, Diggia Group establece los objetivos y KPIs correspondientes a cada uno de sus procesos, definiendo acciones y metas asociadas, y realizando el seguimiento necesario para garantizar su consecución y controlar cualquier desviación que pueda surgir.

Este seguimiento comprende un control interno riguroso y el reporte periódico a la Dirección, para posibilitar una toma de decisiones basada en datos. El Grupo promueve la transparencia en la comunicación de resultados, reforzando así su compromiso con la mejora continua.

5.7. Seguridad de la información

Diggia Group es consciente de los riesgos inherentes a la gestión de la información y del papel estratégico que desempeña la ciberseguridad en un sector en continua evolución tecnológica. El Grupo considera prioritario mantenerse adaptado e implementar las mejoras necesarias que garanticen el cumplimiento normativo y fomenten las buenas prácticas en el desarrollo de sus servicios.

Reflejo de este compromiso, Diggia Group está certificado en ISO 27001, garantizando la salvaguarda y protección de cualquier información propia o de terceros a través de tres principios fundamentales:

- **Integridad:** la información es exacta, válida y completa.
- **Confidencialidad:** la información solo es accesible para las personas debidamente autorizadas.
- **Disponibilidad:** la información es accesible en todo momento para quienes la necesitan.

El Grupo fomenta una cultura de privacidad en toda la organización, manteniendo en todo momento un compromiso activo con todas las partes interesadas y garantizando la continuidad del servicio a través de planes de contingencia.

Para ello, el Grupo dispone de un sistema de Gestión de la Continuidad del Servicio aplicado a los sistemas e infraestructuras de información críticos, diseñado para reducir el impacto de interrupciones no deseadas o situaciones de desastre y garantizar la recuperación de activos de información a un nivel aceptable de continuidad, mediante medidas correctivas y preventivas. Este sistema permite mantener una alta disponibilidad de sistemas, tiempos de respuesta y resolución ágiles, y una solución completa de monitorización que incluye la gestión de incidentes, informes de rendimiento y gestión de inventarios, todo ello orientado al cumplimiento de los objetivos de nivel de servicio.



Ayudamos a las personas y empresas a materializar la ambición
#BeyondZero a través de la innovación sostenible

www.diggia.com